

DOCUMENTS DE TRAVAIL SUR LE VIEILLISSEMENT

Préserver la prospérité dans une société vieillissante: le projet horizontal de l'OCDE
sur les implications politiques du vieillissement

**RETRAITE ANTICIPEE OU TARDIVE : INCITATIONS ET
DESINCITATIONS**

DOCUMENT DE TRAVAIL AWP 3.3F

Ce document fait partie d'une série de documents analytiques qui ont servi de support à l'étude de l'OCDE sur le vieillissement, projet "horizontal" impliquant plusieurs Directions de l'OCDE. Les résultats du projet dans son ensemble sont résumés dans "Préserver la prospérité dans une société vieillissante", OCDE, 1998. Certaines sections des Chapitres III, IV et VI sont tirées de ce document de travail.

Cette étude est motivée par l'intérêt porté aux possibilités de prolonger la durée de la vie professionnelle et d'utiliser au maximum le potentiel associé au vieillissement de la population active tout en réduisant au minimum les problèmes qui en découlent. Elle s'adresse donc aux instances chargées de la formulation des politiques de pensions et des politiques de l'emploi. Cependant, ses résultats et conclusions ont également des retombées pour d'autres secteurs connexes, notamment la politique de l'éducation et de la formation, la politique en matière de santé ainsi que les mesures destinées à promouvoir l'égalité des chances et l'égalité entre les sexes.

L'auteur est Bernard Casey, actuellement au L.S.E. Ce document a été demandé par l'OCDE pour une réunion conjointe BIT-OCDE, sur le développement et la réforme des systèmes de pension, qui s'est tenue à Paris, 15-17 décembre, 1997. Pour tous renseignements, veuillez vous adresser à Isabelle Vallard (OCDE): tel: (33) 1 45 24 19 61, fax (33) 1 24 24 90 98, e-mail: isabelle.vallard@oecd.org.

TABLE DES MATIERES

<i>Remerciements</i>	4
Introduction.....	4
1. Productivité, adaptabilité et éducatibilité des actifs âgés.....	5
2. La retraite et le rôle des régimes de pension.....	17
3. La retraite progressive	24
4. Résumé, recommandations et projections	30
Conclusion	44
REFERENCES	45

RETRAITE ANTICIPEE OU TARDIVE : INCITATIONS ET DESINCITATIONS

BERNARD CASEY

Remerciements

La présente étude a bénéficié du soutien du Département de la sécurité sociale du BIT. L'auteur souhaite plus particulièrement remercier pour leurs encouragements Colin Gillion, Michael Cichon et les membres du département, ainsi que les participants au séminaire sur « La transition de l'emploi à la retraite » qui s'est tenu à Genève le 16-7-97. A l'OCDE, les entretiens avec Peter Scherer, Norman Bowers, Paul Swaim, Alex Grey et John Evans ont été très fructueux. Sue Johnson, bibliothécaire au Policy Studies Institute a contribué pour une large part à rassembler les documents, ainsi que Cécile Cordoliani à l'OCDE. Cependant, le contenu de cette étude n'engage que l'auteur, qui souhaite remercier tout spécialement DTB pour lui avoir fourni le bureau et le matériel ayant permis de rédiger le présent document dans les délais impartis.

Introduction

1. Cette étude s'inscrit dans le cadre de recherches plus larges menées par l'OCDE au titre du « Programme à caractère horizontal sur le vieillissement », qui se penche sur les implications du vieillissement des populations pour l'élaboration des politiques (voir OCDE, 1997a ; OCDE, 1997b).
2. Elle est motivée par l'intérêt porté aux possibilités de prolonger la durée de la vie professionnelle et d'utiliser au maximum le potentiel associé au vieillissement de la population active tout en réduisant au minimum les problèmes qui en découlent. Elle s'adresse donc aux instances chargées de la formulation des politiques de pensions et des politiques de l'emploi. Cependant, ses résultats et conclusions ont également des retombées pour d'autres secteurs connexes, notamment la politique de l'éducation et de la formation, la politique en matière de santé ainsi que les mesures destinées à promouvoir l'égalité des chances et l'égalité entre les sexes.
3. L'examen des politiques ne se limite pas aux actions menées par les Etats nations ou les instances supranationales. Les mesures appliquées peuvent relever du secteur privé comme du secteur public : employeurs, et organisations patronales, salariés et organisations syndicales. Elles peuvent également être informelles ou formelles. Par mesures formelles, on entend les textes de loi et conventions collectives par exemple, tandis que les habitudes et pratiques et normes comportementales sont considérées comme informelles. Tout examen des incitations et désincitations doit donc s'intéresser aux mesures privées et publiques, formelles et informelles.
4. Toute action, qu'elle émane des pouvoirs publics ou d'autres instances, et quelle qu'en soit la forme, a toujours des effets attendus et inattendus, qui doivent tous être pris en considération. Cela est particulièrement important lorsque des recommandations en matière de politique doivent être formulées. Il

est indispensable d'identifier non seulement le lieu et le mode les mieux adaptés à la prise de décision et à l'application des mesures - mesures privées, publiques, formelles ou informelles - mais également de tenir compte de l'ensemble des conséquences de l'action et du degré auquel elle peut être contrariée, que ce soit délibérément ou par défaut.

Approche

5. Cette étude n'est pas le fruit d'un travail de recherche nouveau mais rassemble les résultats d'études menées à la fois au sein de l'OCDE et ailleurs. A cet égard, elle tente de poursuivre les travaux précédemment menés par l'OCDE, et notamment dans le cadre de l'étude sur *La transition de l'emploi à la retraite* (OCDE, 1995). Elle est éclectique dans la mesure où elle est subordonnée à l'approche adoptée dans les domaines de l'économie du travail et de l'assurance, et où elle repose sur les résultats issus de la recherche en sociologie et gérontologie industrielles et psychologie du travail. C'est ce qui, du point de vue de l'auteur, fait sa spécificité.

Structure

6. L'étude est divisée en cinq parties qui se présentent comme suit :

1. La Partie 1 **Productivité, adaptabilité et éducatibilité des actifs les plus âgés**, examine les perceptions et faits concernant la participation et le coût relatifs des travailleurs âgés.
2. La Partie 2 **La retraite et le rôle des régimes de pension**, se penche sur le rôle joué par les divers dispositifs accordant des pensions aux personnes ayant dépassé un certain âge ou ayant cessé toute activité professionnelle.
3. La Partie 3 **La retraite progressive**, passe en revue les avantages et inconvénients associés à l'assouplissement des conditions de départ en retraite, qui permet aux plus âgés de quitter en douceur le monde du travail ; et
4. La Partie 4 **Résumé, recommandations et projections** conclut l'analyse et en tire un certain nombre d'enseignements.

7. La Partie 5, l'Annexe, **L'emploi et la retraite des personnes âgées au Japon**, présente un modèle souvent considéré comme unique en matière de politique et de pratiques de sécurité sociale et du travail. L'objet est, comme on le verra, de démontrer que cette exception n'est qu'une idée reçue. L'auteur espère qu'une meilleure compréhension de la situation japonaise permettra de voir sous un éclairage nouveau les problèmes auxquels sont confrontés les autres pays membres et d'en tirer quelques enseignements.

1. Productivité, adaptabilité et éducatibilité des actifs âgés

8. Le vieillissement de la main-d'oeuvre est souvent considéré comme problématique car on estime que les actifs âgés :

- coûtent plus cher que les jeunes, en raison de systèmes de rémunération fondés sur l'âge/l'ancienneté ;

- sont moins productifs que les jeunes, parce que jouissant d'une santé moins bonne ou de qualifications moins nombreuses ou moins réactualisées ;
- sont moins désireux/capables d'acquérir de nouvelles compétences ; et/ou
- étant proches de la retraite, sont appelés à quitter l'entreprise rapidement, ce qui rend inutile tout investissement dans une formation.

9. De ce fait, les actifs âgés sont considérés comme étant à la fois plus vulnérables en termes de licenciement, ou plus susceptibles d'être ciblés par les entreprises désireuses de réduire leurs effectifs, et moins à même de retrouver un emploi, dussent-ils perdre leur emploi actuel.

10. Le lecteur trouvera ci-après une analyse de ces différents points et les arguments en leur faveur ou défaveur, étayés par les informations disponibles les plus fiables.

Coûts

11. Les chiffres tirés d'études transversales sur la quasi-totalité des pays membres font apparaître une relation en U inversé entre l'âge et la rémunération. Les jeunes gagnent beaucoup moins que les actifs d'âge moyen, et les plus âgés, légèrement moins. Cependant, les données transversales sont en elles-mêmes insuffisantes car elles ne tiennent pas compte de la progression des individus à mesure de leur vieillissement. Chaque cohorte entre sur le marché du travail avec des ressources différentes, de sorte que les différences apparentes reflètent seulement les différences de compétences entre les cohortes. De même, la taille peut varier d'une cohorte à l'autre et certains argumentent qu'une cohorte relativement nombreuse aura, à son entrée sur le marché du travail, des salaires relativement moins élevés, et vice versa, et que certains des effets liés à la taille des cohortes - sinon tous - persistent (pour un examen, voir Disney, 1996). Si tel est le cas, le coût des actifs âgés devrait diminuer à mesure que la main-d'oeuvre va en vieillissant. D'un autre côté, une importante étude américaine cherchant à évaluer la situation en 2020, date à laquelle la cohorte des « babyboomers » constituera le segment le plus âgé de la population active, semble indiquer qu'une fois prises en compte les complémentarités et possibilités de substitution entre âges et sexes, une main-d'oeuvre vieillissante a peu d'effets sur la répartition des salaires selon les tranches d'âge (Levine et Mitchell, 1988), de sorte que les actifs âgés ne seront ni plus ni moins avantageux qu'ils ne le sont actuellement, en termes de coût.

12. Les données transversales sur la relation âge-rémunération peuvent facilement omettre de prendre en compte le fait que les différents âges sont souvent associés à une ancienneté différente au sein de l'organisation employeuse, et l'on considère souvent que l'ancienneté en tant que telle appelle une prime. Cependant, une étude américaine souvent citée (Abraham et Farber, 1987, mais voir aussi Topel, 1991) tente de réfuter cette hypothèse en évoquant les « caractéristiques passées inaperçues » des travailleurs en service depuis longtemps, et en suggérant que ce sont davantage ces caractéristiques qui sont récompensées, plutôt que l'ancienneté *en tant que telle*. Ces caractéristiques inobservées sont les compétences initiales et/ou une aptitude exceptionnelle à tirer parti des formations. Les travailleurs qui possèdent ces qualités sont « sélectionnés » et orientés vers des fonctions plus rémunératrices où ils demeurent. La sélection prend du temps et la conséquence en est qu'une main-d'oeuvre plus jeune - la main d'oeuvre des années à venir - pour laquelle le processus de sélection n'est pas terminé, peut très bien être moins productive qu'une main-d'oeuvre plus âgée.

13. Les majorations de salaire explicitement liées à l'âge sont relativement peu fréquentes. Si les salaires de débutants sont souvent prévus à la fois dans les conventions collectives et par la réglementation

sur le salaire minimum, ce n'est pas le cas du taux de rémunération pour les « anciens ». Lorsqu'ils existent, ils sont appliqués à un âge relativement peu élevé, par exemple, le personnel enseignant des universités britanniques âgé de plus de 27 ans doit bénéficier d'un taux minimal de rémunération bien précis. Toutefois, une étude sur les conventions collectives au Royaume-Uni ne relève pas d'autre cas que celui-ci (Casey et Wood, 1994). Les primes à l'ancienneté, sous la forme de « d'augmentations » sont beaucoup plus courantes, essentiellement pour les salariés et les cols blancs. Cependant, ces augmentations suivent un barème précis, de sorte que la progression est limitée. De plus, dans la mesure où les entreprises s'orientent de plus en plus vers une rémunération fondée sur les résultats, l'importance des barèmes progressifs, et donc de l'augmentation automatique de la rémunération, diminue.¹

14. Ainsi, si les travailleurs âgés coûtent plus cher, ce surcoût pourrait fort bien être relatif et non pas absolu. La « théorie des contrats implicites » (telle qu'elle est formulée par Lazear, 1979) met en relation la rémunération des actifs âgés et leur productivité, et suggère qu'à un moment donné, la première est supérieure à la seconde, ce qui encourage les employeurs à inciter/obliger les salariés à partir à la retraite. L'argument est que, dans la mesure où les travailleurs âgés perçoivent une rémunération qui excède leur participation, seule l'acceptation d'un réajustement à la baisse de leur rémunération peut leur permettre de conserver leur emploi. Il y a cependant des obstacles institutionnels à cela, notamment le fait que les syndicats refusent d'accepter l'individualisation de la rémunération que cela implique et lui préfèrent la certitude d'un taux universel. Bien entendu, la validité de l'argument d'un « coût relativement plus élevé » dépend essentiellement de la baisse de productivité ou de valeur associée à l'âge du salarié, du point de vue de l'employeur, et cela reste à prouver.

15. Les travailleurs âgés sont peut-être plus onéreux, non pas en termes de coûts salariaux mais plutôt en termes de coûts non salariaux. Un exemple est celui des coûts de pension qui, dans certains cas, peuvent dissuader l'embauche de travailleurs âgés. Dans le cadre d'un régime par capitalisation à prestations définies, l'employeur verse, ou devrait verser, des cotisations suffisantes pour permettre de faire face à tous les engagements pris jusque-là. Le calcul de ces engagements tient compte de l'évolution attendue de la rémunération, mais celle-ci concerne la population active dans son ensemble et non le salarié en tant qu'individu. En d'autres termes, il n'est pas tenu compte des conséquences d'éventuelles augmentations accordées au titre d'une promotion ou de l'ancienneté dans la mesure où l'on considère que ces majorations sont compensées par l'arrivée de salariés plus jeunes et moins rémunérés. Bien que les engagements ne soient pas calculés par addition des engagements individuels mais suivant une moyenne, on peut démontrer, toutes choses étant par ailleurs égales, que le coût des retraites d'une main-d'oeuvre âgée sera plus élevée que celui associé à une main-d'oeuvre plus jeune. Cela parce que si l'investissement doit être consenti relativement rapidement et non après un long délai, les sommes à consentir pour assurer la retraite exigée seront plus importantes. Ce point est illustré à l'encadré ci-après.

Coût de la retraite en fonction de l'âge

¹ Le Japon et ses systèmes « d'emploi à vie » est toujours présenté comme un cas particulier dans lequel la promotion est fondée autant sur l'ancienneté que sur la performance, de sorte que la rémunération augmente avec l'âge. Cependant, il faut rappeler que ce système d'emploi à vie ne concerne qu'une minorité de la population active et qu'il représente sans doute un exemple de sélection très poussée. De plus, comme le souligne un commentateur :

... l'emploi à vie n'est pas un système qui garantit un emploi à long terme à tout un chacun. C'est un contrat implicite entre la main-d'oeuvre et la direction d'une entreprise aux termes duquel les travailleurs s'attendent à un emploi à long terme, la direction s'efforçant de son côté de répondre à cette attente. C'est un système qui élimine implacablement ceux qui ne peuvent perfectionner leurs aptitudes et travailler efficacement (Takanashi, 1995).

Prenons l'exemple d'un emploi avec une rémunération de £20 000 p.a., avec un taux d'intérêt de 5 pour cent et un taux des annuités acquises de 1/60e par année de service (taux habituel pour les régimes à prestations définies au Royaume-Uni). Une année de travail donne droit à une retraite de £333 à 65 ans. En partant du principe que la pension devra être versée jusqu'au décès de l'intéressé, par exemple à 80 ans (soit pendant 15 ans), la valeur actuelle du patrimoine en cas de retraite à 65 ans est de £6 352. Si l'employé est âgé de 60 ans, l'investissement à fournir en cinq ans pour atteindre £6 352 s'élève à £4 947. Cependant, si le salarié est âgé de 40 ans, un investissement de £1 820 suffit pour assurer cette même pension, et dans le cas d'un salarié âgé de 20 ans, l'investissement ne sera que de £670.

source : Casey, 1995

16. Cela signifie que l'employeur pourrait avoir de bonnes raisons de préférer un jeune à un travailleur âgé pour occuper un poste donné. L'investissement requis pour respecter l'obligation de pension devant être financé par des cotisations, et étant donné que dans la plupart des régimes par cotisations, le bénéficiaire ne verse aucune cotisation (comme aux Etats-Unis) ou bien une cotisation égale à une proportion fixe de son salaire (au Royaume-Uni), l'employeur versant la différence, le surcoût est exclusivement supporté par ce dernier.

17. Ce explique pourquoi l'entrée dans un régime de retraite est interdite au-delà d'un certain âge, et aussi pourquoi les autorités prennent des mesures pour limiter cet âge - à un maximum de six années avant l'âge normal de la retraite prévu par le régime - pour les entreprises ayant aménagé leur régime de retraite en dehors du régime public. Au Royaume-Uni, l'enquête menée par la *National Association of Pension Fund Limited* (NAPF) fournit des indications sur le recours à une limite d'âge parmi ses membres. Un peu plus de la moitié des régimes interrogés en 1994 imposaient une limite d'âge, qui était pour la moitié d'entre eux de cinq années avant l'âge de la retraite, et supérieure, pour le reste.

% de régimes imposant une limite d'âge	52%
dont plus de 5 ans avant l'âge de la retraite	6%
ans avant l'âge de la retraite	55%
entre 2 et 4 ans avant	13%
un an avant l'âge de la retraite	27%

18. Une enquête auprès des plus grandes entreprises britanniques a permis d'évaluer la désincitation à l'embauche d'un salarié âgé que constitue le coût plus élevé associé à la pension de retraite. Pour environ 46 pour cent des entreprises interrogées, ce coût est une cause importante ou très importante de leur réticence à embaucher des salariés âgés. Cependant, comme le montre le Tableau 1.1, il existe également d'autres obstacles au recrutement de ces personnes.

Tableau 1.1 : Perception par les employeurs des divers facteurs décourageant l'embauche de travailleurs âgés (pourcentages en ligne)

	très important	important	peu important
règles régissant les régimes de retraite	16	30	48
délai de rentabilisation de la formation	6	43	45
absence de qualifications adéquates	14	23	55
règles relatives au syndicalisme	1	11	79
pénurie de candidats âgés	9	36	48

Source : Casey, 1995.

19. Le surcoût associé au financement des retraites d'embauchés âgés peut se traduire par l'imposition d'un âge maximum à l'embauche. A cet égard, la même enquête révèle une nette différence dans les pratiques des entreprises selon qu'elles considèrent que le coût élevé des retraites est important, très important ou sans importance pour l'embauche d'un travailleur âgé. La proportion d'entreprises imposant un âge maximal à l'embauche dans les deux catégories est la suivante :

- entreprises jugeant que les coûts de pension sont (très) importants 55%
- entreprises jugeant que les coûts de pension ne sont pas importants 25%

20. Une autre composante essentielle du coût est l'absentéisme. Si les travailleurs âgés jouissent d'une moins bonne santé, ils sont susceptibles d'être plus fréquemment absents, d'où le versement d'une indemnité pour des heures non ouvrées, mais aussi une perturbation des activités de l'entreprise. Les chiffres révèlent effectivement une fréquence plus élevée des absences pour cause de maladie parmi les travailleurs âgés que parmi les travailleurs d'âge moyen. Cependant, l'absentéisme pour maladie varie considérablement en fonction du sexe et de la situation de famille (voir Tableau 1.2).

21. Lors de l'interprétation de l'importance du sexe dans l'absentéisme pour raisons de santé, il faut reconnaître que l'absence des femmes, et en particulier des femmes mariées, n'est pas nécessairement de leur fait, mais peut être liée à la maladie des personnes à leur charge - enfants ou parents plus âgés (voir Hoskins, 1996). Ce point sera abordé ultérieurement à la partie 3 lors de l'étude du travail à temps partiel.

22. Il faut également se souvenir que l'arrêt maladie n'est pas la seule forme d'absentéisme et que les absences pour raisons personnelles sont également importantes. Ces absences sont généralement plus fréquentes chez les jeunes, et le volume global d'absences chez les jeunes pourrait se rapprocher de celui des travailleurs plus âgés, si ce n'est le fait que les premiers s'absentent souvent pour de courtes périodes tandis que les seconds sont rarement absents, mais le sont pour des périodes plus longues. La question reste ouverte de savoir si les perturbations provoquées par le premier type d'absences sont plus sérieuses que celles entraînées par l'absentéisme pour maladie, dans la mesure où dans ce cas, il est plus facile de prévoir des mesures de remplacement du travailleur absent.

Tableau 1.2 : Taux relatif d'absences pour maladie en fonction de l'âge, du sexe et de la situation de famille (total 25-54=100)

	15-24				25-54				55+			
	total	hommes	femmes mariées	total femmes	total	hommes	femmes mariées	total femmes	total	hommes	femmes mariées	total femmes
Australie	114	124	159	107	100	100	97	100	131	141	90	103
Belgique	10	15	0	2	100	50	113	110	21	21	17	19
Canada	77	74	121	82	100	90	103	110	115	118	103	113
Danemark	127	123	165	138	100	81	135	131	119	123	92	112
Finlande	58	63	n.d.	58	100	92	n.d.	96	196	188	n.d.	188
France	90	81	90	100	100	90	105	114	133	138	105	133
Allemagne	53	47	88	59	100	100	94	82	200	200	165	176
Irlande	87	80	280	87	100	100	127	120	147	133	313	213
Italie	80	93	113	67	100	100	113	113	147	140	100	147
Pays-Bas	108	104	154	110	100	96	115	117	146	142	206	185
Espagne	59	76	65	35	100	106	94	94	247	259	176	200
Suède	93	83	n.d.	104	100	83	n.d.	120	166	154	n.d.	177
Royaume-Uni	118	100	144	132	100	85	129	132	159	159	159	156
Etats-Unis	89	68	n.d.	111	100	79	n.d.	132	139	139	n.d.	139
Médiane	88	80	121	93	100	91	113	114	146	141	105	151

Source : calculs réalisés par l'auteur, tirés de OCDE, 1991, Tableau 6.1)

Productivité

23. Si l'on en croit la théorie néoclassique, la productivité marginale plus faible des travailleurs âgés se reflète dans le niveau inférieur de leur rémunération, comme en témoigne la courbe de progression de la rémunération en fonction de l'âge décrite précédemment. Cependant, comme il a déjà été dit, la simplicité même de ces représentations appelle la plus grande prudence. De plus, si un âge plus avancé reflète une plus grande expérience, une main-d'oeuvre vieillissante pourrait donc être perçue comme représentant un capital humain de plus grande valeur, auquel cas ce vieillissement constituerait une évolution souhaitable. Telles sont également les implications de la « théorie de la sélection » évoquée plus haut.

24. A côté des éléments fournis par les économistes du travail on trouve un corpus abondant de résultats issus des recherches en gérontologie industrielle et en psychologie du travail, dont les spécialistes tentent de mesurer les capacités physiques et mentales de différents groupes de personnes, dont des groupes d'âge différents. Cependant, les deux disciplines ne semblent entretenir aucun contact entre elles.

25. Les résultats de ces recherches peuvent être résumés comme suit :

Les conclusions générales de plus de 100 études montrent qu'il n'existe pas de différence significative entre les performances des jeunes travailleurs et des travailleurs âgés... dans la quasi totalité des cas, les variations au sein d'un même groupe d'âge sont nettement plus importantes que la différence moyenne entre les groupes d'âge (Warr, 1994, p.309).

26. Si de nombreuses études tentent d'établir des relations linéaires simples entre l'âge et les performances, d'autres acceptent l'éventualité d'une relation en courbe. La plupart de ces dernières font état d'un plateau des performances après la force de l'âge. Cependant, dans la mesure où la plupart des études sont de nature transversale, même ce dernier résultat doit être interprété avec circonspection.

27. Le tableau ci-après tente de rendre compte des avantages et inconvénients de l'âge en fonction du type de travail exercé.

Tableau 1.3 : Catégories d'activités professionnelles et relation attendue avec l'âge

catégorie de tâche	aptitudes de départ et autres dépassées à mesure du vieillissement	résultats pouvant être améliorés par l'expérience	relation attendue avec l'âge	exemple de tâche
1) activités rendues difficiles par l'âge	oui	non	négative	traitement de données à un rythme soutenu; apprentissage rapide ; port de lourdes charges
2) activités contrariées par l'âge	oui	oui	aucune	travail manuel qualifié
3) activités neutres du point de vue de l'âge	non	non	aucune	activités relativement peu exigeantes
4) activités améliorées par l'âge	non	oui	positive	prises de décision non urgentes nécessitant des connaissances

Source : Warr, 1994, p.314.

28. Il convient de souligner que cette classification s'entend toute choses étant par ailleurs égales. En ce qui concerne les tâches de la catégorie 1, la relation négative entre l'âge et les résultats s'aggrave si la teneur du travail change rapidement. Faute de formation, non seulement les personnes âgées restent à la traîne, mais elles sont mal notées, sont rétrogradées, deviennent démotivées, sont moins susceptibles de demander ou de se voir proposer une formation, et un cercle vicieux s'installe.

29. Le Tableau 1.3 implique que non seulement la formation peut avoir son importance, un point sur lequel nous reviendrons ultérieurement, mais également que les travailleurs âgés sont plus performants pour certains emplois, tandis que d'autres leur conviennent moins bien. Cela est d'autant plus évident si l'on prend également en considération les qualités sociales plutôt que cognitives ou physiques des travailleurs âgés. Les activités dans lesquelles celles-ci sont importantes incluent les tâches nécessitant un certain type de contact avec des clients (non pas, bien entendu, dans le cas où le client est un jeune homme viril souhaitant acheter un produit à la mode), où l'expérience, la compréhension ou le sérieux sont indispensables. On peut notamment citer :

- la vente au détail (un nombre croissant de chaînes de grands magasins (au Royaume-Uni, voir Casey et Wood, 1994) s'efforcent de recruter des travailleurs âgés, non seulement pour compenser une baisse du nombre de jeunes disponibles, mais aussi parce qu'elles considèrent qu'ils peuvent leur apporter un plus) ;
- les soins (avec l'accroissement du nombre de personnes très âgées, les services aux personnes sont appelés à prendre de l'importance dans l'économie et les clients pourraient préférer avoir affaire à des personnes d'âge mûr plutôt qu'à des jeunes) ;
- le conseil financier (certaines entreprises proposant des services financiers (au Royaume-Uni, voir Casey, Metcalf et Lakey, 1993) engagent des gens âgés pour présenter et vendre des

produits complexes à des seniors, qui leur font davantage confiance, ou à un plus large éventail de clients respectueux de leur expérience ;

- le conseil, notamment sur une base temporaire et en tant que travailleur indépendant (l'expérience exigée étant une qualité que seul l'âge peut apporter (pour le Royaume-Uni, voir le *Financial Times*, XX-X-97).

30. Les employeurs font également référence à la « mémoire de l'entreprise » détenue par les travailleurs âgés y ayant passé de nombreuses années. Ainsi, en France, où des dispositifs de préretraite sont appliqués massivement et où les employeurs ne peuvent décider quels sont les travailleurs qui vont partir, la perte de compétences techniques et sociales propres à l'entreprise est parfois regrettée (Schmidt, 1995).

31. Le Tableau 1.3 décrit également de façon détaillée les tâches auxquelles les travailleurs âgés sont les moins aptes. A cet égard, il faut rappeler que certaines de ces tâches sont des emplois dont l'importance va en déclinant. Il est certain que le progrès technologique et l'évolution de la structure des échanges mondiaux réduisent la fréquence du travail manuel pénible dans les pays industrialisés, de sorte que les défaillances physiques associées à l'âge ne sont plus un problème. D'un autre côté, ces mêmes progrès technologiques peuvent faire appel plus intensément à des capacités mentales jugées moins performantes chez les personnes âgées.

32. Il est évident que les travailleurs âgés sont moins qualifiés que les jeunes. L'OCDE (1996a) a effectué plusieurs ventilations de la population des pays membres par tranches d'âge, indiquant les proportions de personnes avec des qualifications élevées et des qualifications faibles ou nulles, et qui donnent toutes des résultats convergents. Il est facile d'en conclure que :

- la main-d'oeuvre âgée du futur sera mieux qualifiée, et donc plus productive, que la main-d'oeuvre âgée d'aujourd'hui ; et
- c'est dans l'intérêt des employeurs de remplacer les travailleurs âgés par des jeunes.

33. Cependant, la première affirmation ne tient pas si l'on considère le fait que qualification et compétence ne sont pas synonymes et que, au cours des dernières décennies, avec la délivrance de certificats, de nombreuses personnes qui n'auraient pas acquis de qualifications formelles en ont désormais (témoin de cette évolution, l'expansion de l'enseignement universitaire dans de nombreux pays et la « reconnaissance des acquis » dans le cadre de dispositifs tels que le programme NVQ au Royaume-Uni). Cette critique est également valable pour la seconde affirmation, d'autant que, dans de nombreux cas, l'âge apporte l'expérience et que celle-ci est une composante à part entière du capital humain, au même titre que les qualifications formelles.

34. Il est un élément non évoqué au Tableau 1.3 et qui est lié à la façon dont les actifs âgés sont en interaction avec les autres membres de la main-d'oeuvre d'une entreprise, à savoir le poids qu'on leur accorde au sein d'une organisation « équilibrée ». De nombreuses suggestions indiquent que les employeurs aiment à avoir une main-d'oeuvre équitablement répartie sur toutes les tranches d'âge (Kohli, Rosenow et Wolf, 1983 ; Arrowsmith et McGoldrick, 1996) et s'efforcent d'éviter tout déséquilibre au profit d'un groupe donné. D'après certaines indications, nombre d'entre eux associent position hiérarchique et âge, et ont des difficultés à recruter des éléments « trop jeunes » pour des postes « trop élevés » ou des travailleurs âgés pour des postes placés sous la responsabilité de supérieurs jeunes, indépendamment des capacités de ces personnes (*ibid* ; Schmidt, 1995). Enfin, et toujours en rapport avec ces deux questions, la présence d'un nombre important d'employés âgés, mais néanmoins encore loin de la

retraite, à des postes plus élevés est ressenti comme une source de frustration par les jeunes, qui ont le sentiment que leurs chances de promotion sont, de ce fait, limitées (Minez, 1995)². Cela n'est pas du tout le cas, et de nombreux employeurs, conscients de l'importance à accorder au maintien d'une structure hiérarchique ou des âges « appropriée », verraient les considérations ci-dessus comme un obstacle majeur à leurs décisions d'embauche ou de promotion des employés, et nombre d'entre eux seraient d'avis que c'est le mérite plutôt que l'ancienneté qui doit conditionner cette dernière. Cependant, force est d'admettre que certains systèmes de relations industrielles font la part belle à des dispositifs de promotion basés sur l'ancienneté et que les syndicats ayant négocié ces systèmes les considéraient comme une protection contre l'arbitraire ou le favoritisme de l'employeur (pour les Etats-Unis, se reporter à Clague, 197X) et ont tendance à s'opposer à leur réforme.

Adaptabilité et éducatibilité

35. Les travailleurs âgés sont généralement considérés comme moins souples que les jeunes, plus difficiles à former et moins enclins à se former. Les résultats des recherches menées en gérontologie industrielle et psychologie du travail tendent à infirmer une telle affirmation, même s'ils suggèrent que des approches différentes doivent être adoptées pour les divers types de travailleurs. Il est communément admis que si les capacités cognitives fluides (concernant la vitesse de prise de décision, la mémoire à court terme, l'attention et les autres aptitudes nécessaires à l'acquisition et à la transformation de l'information) sont corrélées de façon négative à l'âge (bien que sans doute selon un schéma non linéaire), les capacités cognitives cristallisées (relatives aux compétences verbales, acquises ou spécialisées) sont, en revanche, corrélées de façon positive à l'âge (Horn, 1982). Il faudrait donc que la formation destinée aux jeunes s'appuie sur leurs capacités fluides et leurs qualités innées, et que celle visant les travailleurs plus âgés se concentre sur leurs capacités cristallisées et leur expérience. Etant donné que pour ces derniers, les compétences sont de plus en plus basées sur l'expérience, le processus d'information devient moins exigeant et son intégration plus rapide, les programmes de formation appropriés seront ceux qui feront référence aux connaissances existantes et viseront à s'appuyer sur elles, ainsi que ceux qui tiendront compte du fait que la formation à des activités nouvelles demandera plus de temps et d'effort qu'à des gens jeunes. En bref, les programmes de formation en direction des travailleurs âgés devraient :

- prévoir un apprentissage par l'action ;
- s'appuyer sur les notions et structures existantes ;
- apparaître comme directement applicables ; et
- suivre un rythme adéquat (inspiré de Thissen, 1991 ; pour l'élaboration des principes, voir Warr et Pennington, 1993, Annexe 1).

36. Tout en s'assurant que les conditions pédagogiques adaptées sont mises en place, il est également important de prendre en compte le contexte social. Les travailleurs âgés peu familiarisés avec la « salle de classe » peuvent se sentir mal à l'aise au milieu de gens plus jeunes. Ayant vu par le passé les progrès technologiques se traduire par des pertes d'emplois, ils peuvent également percevoir la formation

² Cet état de fait est avancé comme une des raisons de l'âge obligatoire relativement bas de la retraite au Japon. Pour citer un analyste (Seike, 1994) « Le système de rémunération à l'ancienneté est lié au système de promotion à l'ancienneté, dans lequel la plupart des travailleurs âgés occupent des postes de direction. Cela crée un autre obstacle, car les employeurs doivent demander aux plus anciens de se retirer afin d'accorder des promotions aux plus jeunes ».

comme une menace potentielle. Tout aussi important, ils peuvent n'attendre que peu de choses de la formation, ne serait-ce que parce qu'ils estiment, qu'en tant que travailleurs âgés, ils n'ont que peu de chances d'être promus et sont souvent parmi les premiers à être mis au chômage - en d'autres termes, ils sont peu susceptibles d'être récompensés d'avoir suivi une formation. Cette perception est particulièrement fréquente chez les chômeurs âgés, et elle est renforcée par la limite d'âge fixée - de façon formelle ou informelle - pour certains programmes spéciaux destinés aux sans emploi (ainsi, la limite d'âge pour le programme britannique « Training for work » était fixée à 50 ans jusqu'en 1989, voir Drury, 1994), mais un obstacle tout aussi important est l'imposition d'un âge maximal pour l'entrée dans des programmes de type apprentissage (Certaines entreprises britanniques tentent l'élargir la fourchette d'âge pour des formations de ce type en réponse à la baisse du nombre de jeunes quittant l'école, liée à l'évolution démographique - pour des exemples concernant le Royaume-Uni, voir Walker et Taylor, 1997).

37. En ce qui concerne la formation, on peut arguer qu'il pourrait être préjudiciable de distinguer les travailleurs âgés et qu'il serait préférable d'insister sur une formation universelle, à toutes les étapes de la vie. Il est malheureusement vrai que, dans la mesure où l'essentiel de la formation intervient au début de la vie professionnelle, les travailleurs âgés ont moins d'expérience en la matière, et pour cette raison, sont susceptibles d'être moins aptes à être formés. Ceux qui apprennent le mieux sont ceux qui sont le plus habitués à apprendre. La formation permanente telle qu'elle est largement préconisée (voir OCDE, 1996b) pourrait, si elle était appliquée, éliminer cet aspect du « problème » posé par les travailleurs âgés. Il est certain, et les études de cas le démontrent, que les entreprises qui rencontrent le plus de succès dans la formation des travailleurs âgés sont celles qui les forment en tant qu'employés et non en tant qu'employés âgés (Casey, Metcalf et Lakey, 1993).

38. En plus d'être critiqués comme étant incapables de s'adapter à l'évolution technologique, les travailleurs âgés sont montrés du doigt pour la réticence dont ils font preuve vis-à-vis de la mobilité géographique pouvant être liée à leur emploi (voir, sur les coûts entraînés par la mobilité, Groot et Verberne, 1997). Celle-ci peut empêcher des travailleurs âgés au chômage de se déplacer vers les régions porteuses d'emplois, et également empêcher des travailleurs ayant un emploi d'accepter une promotion au sein de leur entreprise. Une préoccupation majeure des vingt dernières années a été le fait que, dans la mesure où un nombre important de femmes mariées avaient un emploi et cherchaient à faire carrière, les hommes dans la force de l'âge étaient devenus moins mobiles parce que leurs partenaires faisaient valoir leurs droits sur le plan professionnel. Dans les années à venir, avec l'accroissement du nombre d'étudiants dans l'enseignement post-secondaire et la limitation du soutien de l'Etat, un nombre croissant de travailleurs plus âgés sont susceptibles de subvenir aux besoins de jeunes adultes vivant encore au domicile familial, et le déménagement pour des raisons professionnelles pourrait être coûteux ou perturber les études des enfants. De plus, un nombre croissant de travailleurs âgés ont à leur charge, au moins de façon informelle, des parents très âgés, une évolution encouragée par l'action des pouvoirs publics. Les tâches liées à cette prise en charge constituent un autre obstacle important à la mobilité géographique.

Amortissement de la formation

39. Le dernier argument contre la formation des travailleurs âgés est que l'investissement n'en vaut pas la peine car, même s'ils peuvent se former aussi facilement et efficacement que les jeunes, l'employeur ne dispose que de peu de temps pour amortir le coût de la formation. De même, si la formation implique un coût pour les travailleurs, étant donné la faible durée de la période d'amortissement, les travailleurs âgés hésiteront, eux aussi à investir.

40. De prime abord, cet argument est étrange. Il suffit de jeter un coup d'oeil aux taux de survie par âge pour s'apercevoir que les travailleurs âgés ont la plus longue ancienneté, sauf dans la mesure où celle-

ci est tronquée par la retraite. Même avant de tenir compte de cet élément, la situation est évidente, comme le souligne le Tableau 1.4. Ce n'est que pour le dernier groupe d'âge - les travailleurs proches de la retraite - que la proportion d'employés restant au moins cinq ans dans la même entreprise diminue, et même dans ce groupe, la proportion de travailleurs restant moins de cinq ans est inférieure dans la plupart des pays à celle des tranches d'âge de 20 à 30 ans.

Tableau 1.4 : Proportion (en %) de chaque groupe d'âge restant au moins cinq ans dans la même entreprise

	EU	Finlande	France	Allemagne	Pays- Bas	Espagne	Japon
20-24	23	28	43	46	47	31	69
25-29	29	35	54	39	23	48	72
30-34	31	38	49	39	29	54	65
35-39	32	40	56	62	33	56	69
40-44	32	42	51	43	37	51	70
45-49	43	42	60	51	35	45	66
50-54		37	42	65		49	65
55-59		28	25	33		36	36
âge effectif de la retraite	62.8	60.9	59.9	60.8	60.8	62.5	64.8
âge d'ouverture des droits pour la pension d'Etat à taux plein	65	65	60	65	65	65	60

Note : pour les Etats-Unis, il s'agit de huit années.

Source : calculs de l'auteur, tirés de OCDE, 1993, Tableaux 4.3 et 4.4 ; âge effectif de la retraite de Bovenberg et van der Linden, 1997, tableau 6.6.

41. Les jeunes sont les plus susceptibles d'obtenir une formation, pourtant ce sont eux qui sont les plus enclins à quitter l'entreprise. Pour des jeunes recrutés à l'âge de 25 ans, le processus de sélection visant à trouver le partenaire idéal (de leur part, comme de celle de l'employeur) peut fort bien être encore en cours. Il existe une forte probabilité de les voir quitter l'entreprise au cours des prochaines années. Les personnes recrutées à l'âge de 50 ans en sont sans doute à l'ultime étape de ce processus de sélection et on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'elles restent, vraisemblablement jusqu'à l'âge de la retraite. Ainsi, il n'est pas irréaliste d'envisager qu'elles restent dix années ou plus dans l'entreprise (à ce sujet, voir Delassio, Silverman et Schuck (1986)). Cependant, le chiffre de cinq années choisi pour le Tableau 1.4 ne l'a pas été simplement parce qu'il était disponible dans les données par pays, mais bien parce qu'il a une signification plus profonde. Dans une période de progrès technologique incessant et, pour certains, de plus en plus rapide, tous les travailleurs sont susceptibles d'être amenés à acquérir de nouvelles compétences et à en abandonner d'autres. L'obsolescence des compétences est un problème reconnu pour l'ensemble des travailleurs. Les études menées par le ministère du travail américain (1989 et Kearsley, 1989) révèlent que la « demi-vie professionnelle » (définie comme étant le délai nécessaire pour qu'un travailleur perde environ la moitié de ses compétences en raison de l'évolution des connaissances et des technologies), autrefois comprise entre 7 et 14 ans a été ramenée à une durée comprise entre 3 et 5 ans. Indépendamment du fait qu'un corpus croissant d'études suggèrent que les entreprises qui accordent des formations ont un taux de rotation des effectifs inférieur à celles qui ne le font pas (voir OCDE, 1993, et tout particulièrement, l'apprentissage, Booth et Satchell, 1996) et que les entreprises qui forment leur main-d'oeuvre âgée et leur jeunes salariés voient les premiers rester plus longtemps (Downs, 1967), le délai plutôt court, et sans doute de plus en plus court, pendant lequel les compétences sont utiles pourrait fort bien signifier que pour un employeur, la période d'amortissement des investissements en formation est

plus courte que la durée attendue du séjour de ce travailleur dans l'entreprise, notamment si ce travailleur est âgé.

42. Dans la mesure où, dans une situation stable, l'ancienneté acquise est un bon indicateur de l'ancienneté attendue (Main, 1981), il pourrait être intéressant d'investir dans les salariés de longue date, et donc, dans de nombreux cas, dans les travailleurs âgés. L'OCDE a collecté des données montrant que la fréquence de la formation formelle par l'entreprise n'est pas très sensible à l'ancienneté, même si elle l'est par rapport à l'âge, une situation démontrée au Tableau 1.5.

Tableau 1.5 : Fréquence de la formation formelle en cours d'emploi en fonction de la durée du service dans l'entreprise actuelle

	Etats-Unis	Australie	Finlande	Pays-Bas	Norvège	Japon
1 ou moins	8	27	24	19	21	79
5 ou moins	13	33	ND	22	32	76
6 à 9	22	40	50	29	38	74
10 à 14	23	ND	49	30	34	75
15 à 19	25	39	53	30	37	ND
20 ou plus	26	36	51	23	29	ND

Source : OCDE, 1993, Tableau 4.8.

43. Les résultats présentés au Tableau 1.5 concordent parfaitement avec les théories de la sélection. Les salariés de longue date ont généralement fait la preuve de leur valeur et il est donc intéressant de les garder et d'investir dans une formation en leur faveur. Cependant, il est intéressant d'examiner plus avant la nature de la formation par l'entreprise et la façon dont elle affecte les travailleurs âgés. L'hypothèse qui sous-tend le débat sur les délais d'amortissement est qu'à un certain moment, un investissement explicite dans un travailleur est consenti, et que cet investissement est récupéré sur une certaine période par le biais de l'emploi de ce travailleur. Un tel argument peut être acceptable en ce qui concerne la formation structurée par l'entreprise évoquée au Tableau 1.5, et dans laquelle le coût préalable est celui des frais d'inscription aux cours, de la rémunération du formateur et de la production perdue des travailleurs concernés. Cependant, une part importante de la formation par l'entreprise est moins structurée et pourrait être bien moins coûteuse. Il s'agit notamment de la formation liée à l'expérience, qui se fait lorsque le travailleur s'habitue à son poste et évolue avec lui. De ce fait, les travailleurs âgés ont à leur actif des compétences précieuses pour leur employeur mais qui n'ont que peu d'intérêt en dehors de l'entreprise. Dans la mesure où le salaire de ces travailleurs sur le marché libre est le salaire qui serait versé par un autre employeur, il y a « rente ». S'il est possible que l'employeur s'approprie la totalité de cette rente, il est plus raisonnable de considérer que la rente est partagée. Tant que les deux parties voient la valeur actuelle des rentes liées à cette relation dans l'emploi comme positive et plus importante que celle qui serait associée, du point de vue de l'employeur au remplacement du salarié, et du point de vue de celui-ci, à un emploi dans une autre entreprise, la relation sera instaurée et/ou préservée.

44. Les théories de la rente (Handa, 1994) expliquent pourquoi les employeurs peuvent être réticents à embaucher des travailleurs âgés : en effet, la longueur totale de leur séjour dans l'entreprise est susceptible d'être plus courte que pour d'autres tranches d'âge - elle est « tronquée à gauche », par rapport à celle, par exemple, d'hommes d'âge moyen. Elles permettent aussi de comprendre pourquoi les employeurs, à un certain point, souhaitent se débarrasser de travailleurs âgés, alors même qu'ils génèrent une rente positive, s'ils peuvent trouver un remplaçant qui les fera profiter d'une rente plus élevée, soit par des résultats supérieurs « par période », soit par des résultats équivalents mais sur une période attendue plus longue. Enfin, elles expliquent pourquoi les travailleurs âgés sont plus vulnérables à l'évolution technologique. Un changement inattendu se traduit par une dévaluation de la valeur en cours de la rente pour la main-

d'oeuvre existante et peut rendre plus attractif son remplacement par des travailleurs disposant de compétences plus appropriées.

45. Enfin, il convient de noter que certains employeurs considèrent la durée relativement plus courte prévisible pour les travailleurs âgés comme un avantage, et non un inconvénient. D'après une étude française, les employeurs peuvent voir le fait qu'un travailleur âgé ne restera que quelques années dans l'entreprise comme la garantie d'un certain degré de flexibilité de la main-d'oeuvre lorsqu'ils sont confrontés à un avenir incertain (Schmidt, 1995).

Conclusions

46. Les pratiques et politiques relatives aux travailleurs âgés sont souvent fondées sur un certain nombre d'hypothèses concernant leurs coûts relatifs, leur productivité, leur flexibilité et leur engagement. L'auteur a tenté ici d'examiner dans quelle mesure les travailleurs âgés sont susceptibles d'être écartés par les employeurs, pour des raisons tout à fait légitimes, et, de ce fait, de devenir un sujet de préoccupation pour les pouvoirs publics. Il est suggéré ici que les faits en faveur des arguments avancés sont peu nombreux, et que, dans certains cas, la réalité va à l'encontre des idées reçues. Il y a de nombreuses bonnes raisons de considérer les travailleurs âgés comme précieux et, au moins dans certains cas, il semble que les employeurs s'en rendent compte. Dans le cas contraire, c'est peut-être parce qu'ils sont mal informés ou ont une mauvaise appréhension de la situation (ce qui pose la question de la diffusion de l'information de façon à faciliter la prise de décision), ou par préjugé (ce qui conduit à s'interroger sur le rôle de la législation anti-discrimination) ou bien parce qu'il y a d'autres raisons parfaitement rationnelles qui doivent alors être expliquées. Ces différents points seront examinés dans les sections suivantes.

2. La retraite et le rôle des régimes de pension

47. La fréquence des départs en retraite anticipée, la façon dont elle progresse dans la quasi-totalité des pays membres, et sa précocité accrue, sont fort bien documentées, de même que les diverses formes qu'elle revêt (Kohli et Rein, 1991) et « améliorations » qui l'affectent (Casey et Laczko, 1989) ; (pour un résumé, voir OCDE, 1995). Cette partie est consacrée à l'examen des phénomènes qui provoquent la retraite anticipée. L'idée de départ en est que la retraite différée n'est qu'une forme de retraite moins précoce et que les efforts visant à encourager la retraite tardive doivent s'appuyer sur la compréhension de la retraite anticipée.

48. Six facteurs peuvent être identifiés comme ayant une influence déterminante sur les décisions de départ en retraite. Ce sont :

- la santé ;
- les dispositions de retraite obligatoire ;
- les critères de revenu ;
- les possibilités de revenu professionnel autres que la pension de retraite ;
- l'équité des régimes de pension du point de vue actuariel ; et
- les normes sociales.

49. Il faut noter que “le marché du travail externe/conjoncture actuelle” n’est pas lui-même mentionné. Aussi, ce cas de figure pourrait influencer le fonctionnement des six facteurs susmentionnés.

Santé

50. Une mauvaise santé est une raison fréquemment invoquée pour justifier un départ en retraite, bien que de nombreuses sources statistiques ne distinguent pas de possibles problèmes d’endogénéité - les gens invoquent une mauvaise santé après coup, et parce que celle-ci est plus acceptable socialement que certaines des autres solutions. Si son importance est révélée par des études longitudinales (par exemple, Anderson, Burkhauser et Slotsve, 1992), le point essentiel pour l’explication de l’évolution des tendances en matière de pensions de retraite et d’invalidité au cours des vingt dernières années est de savoir si la santé des travailleurs âgés s’est aggravée. Les tables de morbidité semblent indiquer que non, au contraire, au moins dans les pays industrialisés du monde occidental, et on considère que les conditions de travail se sont elles aussi améliorées (Markides, 1993). Il faut donc en conclure que l’explication à une augmentation des départs en retraite anticipée pour des raisons apparentes de santé se trouve en fait ailleurs, soit dans l’assouplissement des conditions à remplir, ou dans l’amélioration relative des indemnités ou encore dans l’éviction plus systématique des personnes (âgées) les moins performantes, les employeurs cherchant à préserver leur avantage comparatif (OCDE, 1995).

La retraite obligatoire

51. Les dispositions de retraite obligatoire peuvent régir les régimes de pension publics, mais sont plus fréquentes dans les entreprises, dans le cadre du régime de retraite ou de la gestion des ressources humaines. Les régimes publics de retraite servent une pension aux personnes remplissant les conditions requises en matière de cotisations. Ils n’imposent jamais, ou alors très rarement, la cessation d’activité, bien que certains appliquent des critères de revenu (aux termes desquelles la pension est réduite en fonction d’une partie ou de la totalité du revenu du travail, et parfois de la totalité ou d’une partie de l’ensemble des revenus). Il faut signaler une exception à cette règle, certains dispositifs de retraite anticipée, introduits explicitement de façon à réduire le chômage soit en libérant les chômeurs de longue durée âgés de l’obligation de recherche d’emploi, soit en proposant la retraite comme alternative au chômage en cas de licenciement, ou en autorisant un départ en retraite anticipée lorsque l’employeur s’engage à remplacer le travailleur concerné. La plupart de ces dispositifs prévoient une indemnité compensatrice plutôt qu’une pension et interdisent tout emploi, conformément à leurs objectifs de politique du marché du travail. Les dispositifs de pension d’invalidité interdisent également tout emploi, mais une fois encore, cela est, de prime abord, en cohérence avec leur mission, qui est d’apporter un soutien financier à des personnes considérées comme incapables de continuer à travailler.

52. Les entreprises appliquent des dispositions de retraite obligatoire pour un certain nombre de raisons. Les théories des « contrats implicites » suggèrent qu’à un certain moment, au moins pour certains groupes de travailleurs, le produit de la valeur à la marge excède la rémunération, ce qui incite l’employeur à mettre un terme à la relation d’emploi. Les théories de partage de la rente peuvent aussi expliquer la retraite obligatoire, considérée comme le moment auquel la rente attendue dont bénéficie l’employeur a atteint son maximum. Afin de garantir l’uniformité et de faciliter la gestion, au lieu de fixer individuellement un âge pour le départ en retraite des salariés, on fixe une limite obligatoire pour tous, ce qui permet, du moins l’espère-t-on, de réaliser l’objectif souhaité, à savoir que le coût total de l’emploi sur toute la durée de la relation d’emploi n’excède pas les bénéfices attendus qui en découlent. La retraite obligatoire à un certain âge n’implique pas nécessairement le versement d’une pension, bien que celui-ci puisse l’accompagner et en faciliter le fonctionnement. Lorsqu’il existe un système de pension, il est

parfaitement logique que l'emploi cesse au moment de la liquidation de la pension. Cependant, la plupart des régimes de pension d'entreprise n'interdisent pas la recherche d'un nouvel emploi, et certaines entreprises autorisent leurs pensionnés à continuer à travailler pour elles dans le cadre d'un nouveau contrat - par exemple en tant que travailleur intermittent ou à titre de consultant. Dans ces cas, toutefois, la somme de travail attendue est bien inférieure à celle exigée du travailleur lorsqu'il était salarié. La théorie des contrats implicites et celle du partage de la rente limitent bien entendu le départ en retraite obligatoire à des emplois qui nécessitent l'acquisition d'un certain niveau de compétences spécifiques. Pour les emplois non qualifiés ou n'exigeant que des compétences générales, la retraite obligatoire présente moins d'intérêt. Cela ne signifie pas qu'elle ne soit pas utilisée comme moyen commode, à défaut d'être toujours efficace, de faire en sorte que les travailleurs les moins productifs ne restent pas dans l'entreprise, mais il convient de noter que les tâches confiées à des travailleurs ayant passé l'âge de la retraite ne nécessitent bien souvent que peu de compétences, ou alors des compétences générales.

53. La retraite obligatoire est critiquée pour son inefficacité et son caractère discriminatoire. Sa mise hors la loi a souvent été demandée, mais il n'y a guère qu'aux Etats-Unis que ces demandes ont eu des conséquences sur le plan juridique : la Loi sur la discrimination par l'âge dans le travail (ADEA) a jugé cette obligation illégale avant l'âge de 65 ans (en 1967), puis avant 70 ans (1978). Enfin, en 1986, cette limite d'âge a été supprimée. Cependant, il y a de bonnes raisons de penser que cette loi a eu des effets pervers. Les employeurs dans l'incapacité de licencier des travailleurs en raison de leur âge ont toutefois pu continuer à le faire en invoquant leur aptitude ou leur productivité. Après l'adoption de la loi, on a assisté à une multiplication des consultations de sociétés de conseil appelées par les employeurs pour vérifier les compétences des travailleurs et garantir qu'en cas de plainte pour licenciement discriminatoire, ils auraient des arguments solides sur lesquels appuyer leur action (voir Casey et Bruche, 1983). Il n'est en rien certain que la loi ait renforcé la position de la grande majorité des travailleurs âgés, même si un nombre substantiel de cols blancs et de salariés occupant un poste élevé ont pu faire appliquer ses dispositions avec succès. La fréquence accrue du nombre de litiges souvent évoquée pourrait ne refléter qu'une meilleure connaissance de la loi, et les « grandes entreprises bureaucratiques découragent souvent l'activité des travailleurs âgés à l'aide de moyens très divers, et la retraite obligatoire est relativement peu importante » (Hutchens, 1994, p.426).

Critères de revenu

54. Ceux-ci doivent être considérés comme une forme de retraite obligatoire qui ne dit pas son nom. Par le passé, ils étaient relativement répandus dans les régimes publics de retraite, même si, afin d'encourager les travailleurs âgés à prolonger leur vie professionnelle, ceux s'appliquant aux personnes partant en retraite à l'âge normal ont été supprimés dans de nombreux pays. Les dispositions de ce type les plus extrêmes sont les critères qui sont appliqués dans le cas des pensions de vieillesse soumises à conditions de ressources, comme en Australie, où le taux de réduction appliqué est effectivement de 100 pour cent. Cependant, dans les pays où la pension de base versée par l'Etat n'est pas soumise à condition de ressources mais est très faible, comme au Royaume-Uni, les travailleurs âgés n'ayant pas de retraite complémentaire ou de retraite professionnelle d'entreprise, et qui ont droit à des allocations soumises à conditions de ressources sont effectivement découragés de travailler pour compléter leur revenu.

55. Au Royaume-Uni, ces dispositions ont été supprimées en 1989, au Japon, le plafond des revenus au-delà duquel elles s'appliquent a été relevé, aux Etats-Unis, la réduction a été progressivement ramenée de 1 dollar par dollar (au-delà du plafond) à 1 dollar pour trois dollars. De telles modifications ont tendance à avoir un effet de substitution et un effet sur le revenu, de sorte que leurs conséquences ne sont pas toujours perceptibles immédiatement - ceux qui diffèrent le bénéfice de la pension par le passé

pourraient désormais, du fait de la suppression ou de l'assouplissement des critères de revenu, préférer la percevoir plus tôt. Cependant, il faut signaler que les critères de ces trois pays s'appliquent à des gens travaillant après d'âge « normal » de la retraite et normalement, seulement entre 65 et 69 ans. Des critères plus stricts sont appliqués aux travailleurs partant en retraite à un âge plus précoce. Ainsi, en 1992, dans le cadre de la réforme des retraites en Allemagne, le plafond de revenus accordé aux travailleurs prenant une retraite anticipée parce qu'ils avaient cotisé pendant une période particulièrement longue a été ramenée au même niveau que celui appliqué en cas de départ en retraite pour invalidité ou chômage de longue durée (Schmaehl, 1992).

Autres sources de revenu

56. Les économistes du travail sont habitués à évaluer l'effet d'incitation/de désincitation que constitue le versement d'indemnités de chômage et le font en rapportant le revenu ainsi fourni au revenu pouvant être tiré d'un travail. De la même manière, un niveau de pension de retraite élevé par rapport à un revenu d'activité peut constituer une incitation à cesser le travail, et vice versa. De nombreuses explications à l'accroissement du nombre des retraites anticipées aux Etats-Unis dans les années 70 semblent indiquer que ce sont les augmentations de la valeur réelle de la pension du régime public (« de sécurité sociale ») qui en sont une des causes principales (Voir Diamond et Gruber, 1997, pour un tour d'horizon). En Europe, les commentateurs soulignent les taux de remplacement élevés proposés par les programmes spéciaux de retraite anticipée et les dispositifs de pension d'invalidité qui prennent en compte la situation du marché du travail et les chances de trouver un emploi lors de l'évaluation de l'invalidité (voir OCDE, 1995).

57. L'examen des taux de remplacement peut faire la lumière sur la suffisance du revenu disponible des retraités et l'éventuel effet incitatif d'une autre source de revenu dans la décision de cesser de travailler. Cependant, si une approche fondée sur les taux de remplacement est particulièrement pertinente pour l'analyse des retraits à court terme du marché du travail, comme le sont de nombreuses périodes de chômage, il n'en va pas de même pour les retraits à long terme que constituent les retraites. Contrairement aux indemnités de chômage, les pensions sont des prestations à long terme. Le revenu associé à leur versement peut être considéré comme une somme d'actifs ou un patrimoine, dont la valeur est déterminée par le niveau (relatif) des prestations pouvant être servies actuellement, par le niveau (relatif) des prestations futures, et par la durée de versement de celles-ci dans les deux cas. Cet aspect est approfondi à la section suivante.

Neutralité sur le plan actuariel

58. Les dispositions relatives aux retraites anticipées permettent de bien comprendre l'importance du caractère de patrimoine des prestations de retraite. Prenons le cas de la réduction faite dans de nombreux régimes de retraite lorsque les prestations sont servies par anticipation. Le montant de la réduction peut être jugé en termes de sa neutralité ou de son « équité » sur le plan actuariel. Une réduction équitable fait en sorte que la valeur actualisée (actuelle) des annuités acquises à un moment donné est la même, que le bénéficiaire fasse valoir ses droits à pension de façon anticipée, tardive ou à l'âge normal. Lorsque la valeur actuelle d'une pension servie par anticipation dépasse celle de la pension servie à l'âge normal, il y a incitation à faire valoir tôt les droits à pension. De même, lorsque la valeur actuelle d'une pension servie de façon différée est supérieure à celle de la pension servie à l'âge normal, cela encourage le report de pension. On trouvera des illustrations théoriques de ce principe de neutralité et de non neutralité dans d'autres ouvrages (voir notamment OCDE, 1995).

59. De nombreux régimes de retraite publics ont des dispositions autorisant le report de la pension en échange d'une augmentation de sa valeur. Quelques-uns permettent un versement anticipé en échange d'une réduction de la pension. Au Royaume-Uni, le régime de retraite d'Etat appliquait un taux de relèvement généralement considéré comme neutre sur le plan actuariel, d'environ 7.5 pour cent par an. D'autres régimes étaient moins équitables. Ainsi, jusqu'en 1981, le régime public aux Etats-Unis n'accordait qu'une majoration de 1 pour cent, qui a été portée à 3 pour cent et qui sera progressivement portée à 8 pour cent au siècle prochain. Avant la réforme des pensions adoptée en Allemagne en 1992, les pensions pouvaient être majorées d'environ 7.2 pour cent (un taux équitable), mais le report ne pouvait excéder deux années, ce qui pénalisait clairement le travail après 67 ans. La réforme a supprimé la limite d'âge, mais le taux de relèvement a été légèrement diminué (il est désormais de 6 pour cent). Aux Etats-Unis, où la pension d'Etat peut être perçue à 62 ans, le taux de réduction a été fixé à 6.67 pour cent (ce qui signifie qu'une pension perçue à 62 ans équivaut à 80 pour cent d'une pension touchée à 65 ans), ce qui est pratiquement neutre, mais dans d'autres pays, il est inférieur (France, 5 pour cent, Allemagne, depuis 1992, 3.6 pour cent) ce qui constitue de prime abord une incitation à un départ en retraite anticipée.

60. Le fait qu'en dehors des Etats-Unis, une part importante des retraites anticipées ne s'opère pas par la liquidation d'une pension réduite par calcul actuariel reflète l'existence de nombreux revenus de substitution dont les termes sont encore plus favorables. Ainsi, en Allemagne, les nombreux dispositifs de retraite anticipée accordaient une pension non réduite - leur seul effet était de réduire le nombre d'années de cotisations (et dans le cas de la pension d'invalidité, on partait du principe d'une activité jusqu'à 55 ans, de sorte que les années manquantes étaient comptées). Dans des pays tels que la France, les dispositifs non intégrés à l'assurance vieillesse et servant des prestations pour retraite anticipée n'avaient pas ou peu d'effet sur les futures pensions de vieillesse, et dans de nombreux cas, les prestations pouvaient être considérées comme équivalentes, voire supérieures, à la pension non réduite servie en cas de retraite anticipée. Les incitations à cesser le travail étaient donc importantes (OCDE, 1995).

61. Les régimes de retraite d'entreprise, dans la mesure où ils fonctionnent sur la base de prestations définies, peuvent également n'être pas neutres. Ils peuvent offrir des majorations qui sont loin d'être équitables à ceux qui partent en retraite après l'âge normal, et peuvent encourager les départs en retraite anticipée. La théorie des contrats implicites, notamment, constitue une bonne raison pour les employeurs d'encourager les départs en retraite précoces et de décourager les retraites tardives (voir section 2). Il n'est donc pas surprenant que les chercheurs aient fait un certain nombre de tentatives, dont la plupart concernent les régimes de retraite d'entreprise aux Etats-Unis, visant à mesurer les incitations à la retraites de ces régimes d'entreprise. En se fondant sur une sélection de régimes à prestations définies, Lazear (1983) a montré que ceux-ci tendent à pénaliser le départ en retraite après l'âge minimum pour l'ouverture des droits aux prestations. Une étude empirique plus large (Kotlikoff et Wise, 1987) utilisant des données relatives aux dispositions de plans de retraite mais énonçant des hypothèses un peu différentes sur les augmentations de salaire et les taux d'intérêt, aboutit à une conclusion analogue, quoique plus nuancée. Elle met en évidence une tendance du taux d'accroissement du patrimoine que constitue la pension à diminuer une fois passé l'âge d'ouverture des droits à des prestations anticipées réduites. Cependant, en moyenne, le taux des annuités acquises ne devenait négatif qu'une fois passé l'âge normal de la retraite, après lequel l'incitation au départ était très marquée. Une étude canadienne s'appuyant non pas sur des données relatives aux dispositions de divers plans, mais sur un plan « représentatif » concluait que le patrimoine de la pension atteignait son maximum deux ou trois années avant l'âge normal de la retraite (Pesando et Gunderson, 1991).

62. Déjà, en 1980, une enquête américaine sur les régimes de retraite dans les moyennes et grandes entreprises révélait que 80 pour cent des régimes multi-employeurs ou faisant l'objet de conventions collectives, et 70 pour cent des régimes à employeur unique autorisaient le versement de la pension au taux plein avant l'âge de 65 ans, et que 95 pour cent des dispositifs des deux catégories accordaient en cas

de retraite anticipée des prestations dont les facteurs de réduction actuarielle étaient loin d'être équitables. Par contre, les études relatives aux régimes de pension au Royaume-Uni semblent indiquer que la plupart appliquent un taux de réduction de l'ordre de 5-7 pour cent - sans doute proche du taux actuariel équitable - pour chaque année où la pension est servie par anticipation (NAPF, 1993). Une autre indication de l'équité approximative est fournie par la simulation du patrimoine que constitue la pension pour un échantillon représentatif des bénéficiaires de ces régimes au Royaume-Uni (Dilnot, Disney, Johnson et Whitehouse, 1994). D'après celle-ci, en fonction d'un certain nombre d'hypothèses, chaque année de service supplémentaire, jusqu'à l'âge de 65 ans pour les hommes et 60 ans pour les femmes, augmente la valeur du patrimoine de retraite.

63. En revanche, de nombreux régimes britanniques prévoient également une retraite anticipée « à la demande de l'employeur » - synonyme dans de nombreux cas d'un licenciement. En plus d'une indemnité de licenciement versée en une seule fois, les travailleurs âgés - ceux de plus de 50 ans, ou plus fréquemment de plus de 55 ans - du secteur primaire (plus important, plus riche et plus socialement engagé) bénéficient fréquemment d'une majoration de leur pension professionnelle, généralement sous la forme d'une diminution partielle ou d'une annulation de la réduction pour liquidation anticipée. D'après les enquêtes de la NAPF, en 1986, les deux tiers environ des régimes de pension autorisaient le versement anticipé de la pension au taux plein (ou avec une réduction partielle) en cas de retraite à la demande de l'employeur. L'enquête de 1994 révélait les éléments suivants :

réduction inférieure à 6 pour cent	30%
pas de réduction	17%
annuités acquises majorées d'un versement additionnel à la discrétion de l'employeur	13%
autres dispositions	27%
réduction de plus de 6 pour cent	3%
pas de dispositions particulières	10%

64. Ces majorations sont financées soit par l'entreprise, par le biais d'un versement unique spécial au fonds de pension, soit, comme cela était fréquent dans les années 80, grâce aux excédents accumulés par les fonds de pension (Casey, 1992, Casey et Wood, 1994).

65. Les recherches destinées à évaluer le degré de réactivité des travailleurs âgés aux changements intervenus dans le niveau de la pension sont nettement moins abondantes que celles visant à prouver l'existence de ces changements. Les recherches sur les réactions des travailleurs sont limitées aux Etats-Unis et concernent à la fois les régimes publics et les régimes d'entreprises. Une étude déjà ancienne (Burkhauser et Quinn, 1983) avait conclu que le niveau absolu de la pension versée par l'entreprise et les variations dans la valeur de la pension d'entreprise et de la pension d'Etat présentaient la relation attendue à la retraite. Des résultats identiques ont été obtenus par d'autres (Fields et Mitchell, 1984, Kotlikoff et Wise, 1987). A l'inverse, une étude portant sur les femmes âgées révélait que les facteurs associés à la valeur du patrimoine de retraite n'entraient pas en ligne de compte dans leur décision de cesser leur activité (Pozzebbon et Mitchell, 1989).

66. Tout en fournissant des incitations par la non neutralité des facteurs actuariels, les régimes de retraite d'entreprise et, dans une moindre mesure, les régimes publics, découragent les départs en retraite tardifs en refusant que les années de service supplémentaires soient prises en compte. La restriction peut intervenir à l'âge normal de la retraite - la moitié seulement des régimes britanniques autorisent

l'augmentation des annuités acquises au-delà de cet âge (NAPF, 1995) - ou peut prendre la forme d'une diminution des avantages fiscaux - la législation britannique limite les pensions à l'équivalent des deux tiers du salaire de fin de carrière, de sorte que les années supplémentaires peuvent ne pas compter - ou encore d'une limitation du nombre d'annuités acquises - la pension de retraite versée par l'Etat en Grande-Bretagne est calculée sur la base de 44 années de cotisation, et les années de cotisation supplémentaires ne peuvent en augmenter le montant, alors que, dans le secteur public, la plupart des régimes professionnels dans ce pays fixent un maximum de 40 années accumulées (Casey, 1995).

67. Le manque d'équité actuarielle est, par définition, impossible dans les régimes à cotisations définies, de sorte que les encouragements à la retraite anticipée doivent être proposés sous la forme de versements spéciaux. Les départs en retraite tardifs ne sont pas découragés, bien que dans certains régimes d'entreprise, l'employeur ne cotise plus au-delà de l'âge normal de la retraite, et que les dégrèvements fiscaux peuvent limiter l'accroissement de la valeur de la pension.

Normes sociales

68. Il est communément admis que ce n'est qu'au cours du siècle dernier que la retraite est devenue une institution sociale et que la notion d'âge de la retraite s'est généralisée (par exemple, Gaullier, 1992). L'âge fixé par les régimes publics de retraite a été repris par les régimes d'entreprise et, comme cela a été souligné par plusieurs études, il existe à cet âge des pics de cessation d'activité que l'analyse économique seule ne peut expliquer (voir, par exemple Zabalza, Pissarides et Barton, 1980).

69. Les études sociologiques sur le vieillissement et le travail s'inquiètent de l'institutionnalisation des retraites anticipées intervenue au cours des dernières décennies. La retraite anticipée est devenue un instrument acceptable de gestion de la main-d'oeuvre et a été à l'origine d'actions au niveau de l'entreprise comme de la politique publique. En fait, les deux se sont complétées mutuellement (OCDE, 1995). L'argument selon lequel ces pratiques permettent de se débarrasser des éléments les moins performants, quelles que soient les justifications fournies par les employeurs, est cependant peu convaincant (voir Casey et Wood, 1994). Une enquête menée auprès d'entreprises françaises a montré que leur utilisation de la retraite anticipée à des fins de restructuration n'avait pas grand-chose à voir avec la façon dont les dirigeants percevaient les avantages ou inconvénients relatifs des travailleurs âgés (Minez, 1995), soulignant l'argument mis en avant par un observateur selon lequel :

« les décisions concernant la retraite anticipée n'ont rien à voir avec la productivité individuelle des travailleurs, mais sont liées à la productivité de l'entreprise dans son ensemble, le nombre de travailleurs en trop étant déterminé par l'application d'un ratio productivité du travail/production prévue. » (Gaullier, 1996, p.98).

70. Le résultat de ce qui a été décrit comme « un consensus paradoxal d'intérêts divergents » (Gaullier, 1992, p.7), est que, dans de nombreux cas, la retraite anticipée est désormais considérée comme un droit ou une chose normale. De nombreuses analyses ethnographiques du vieillissement au niveau de l'entreprise confirment cette évolution (voir par exemple, Schmidt, 1995 pour la France, les études par pays pour le Royaume-Uni, les Pays-Bas, la Suède et l'Allemagne dans Naschold et De Vroom, 1994, et pour ces pays ainsi que la France, dans Delsen et Reday-Mulvey, 1996). Une conséquence est que la durée future attendue de l'emploi est tronquée, à la fois pour l'employeur et pour le salarié, avec des répercussions sur la formation, le recrutement, l'effort, la motivation. A cet égard, la retraite anticipée engendre la retraite anticipée. Si un travailleur est censé partir en retraite à 65 ans, il est fort possible que certaines décisions seront prises lorsqu'il/elle aura atteint l'âge de 55 ans. De même, si l'âge théorique de la retraite est fixé à 57 ans, ces mêmes décisions seront prises proportionnellement plus tôt.

71. Ce processus est une conséquence de la prédominance de préoccupations à court terme mais néanmoins bien réelles de gestion d'une croissance lente de l'emploi et, dans de nombreux cas, de la priorité accordée à des groupes d'âge réputés plus sensibles du point de vue politique, sur des préoccupations à plus long terme mais tout aussi réelles de gestion de la viabilité et de l'intégrité futures des régimes de retraite à une époque de vieillissement progressif de la population. Si l'on peut présumer que, s'il y avait pénurie de main-d'oeuvre et si les employeurs étaient préoccupés au point de mobiliser les travailleurs âgés pour répondre à leurs besoins, les incitations à la retraite anticipée dépendant des employeurs seraient supprimées et les salaires seraient ajustés à la hausse, il se pourrait que le prix à payer soit plus élevé, du moins à moyen terme, que cela n'aurait été le cas si des mesures d'éviction n'avaient pas été appliquées.

Conclusions

72. Les régimes de pension et l'institution de la retraite sont des déterminants importants du comportement du marché du travail. La plupart des incitations et désincitations étudiées ici ont pour effet d'encourager une sortie précoce du monde du travail et de décourager les retraites tardives. Cependant, il est important de reconnaître que ces incitations et désincitations ne sont pas seulement les effets inattendus de politiques sociales par ailleurs souhaitables (par exemple fournir un revenu acceptable aux personnes handicapées) mais également les conséquences d'actions délibérées - l'introduction de la pension vieillesse dans les années 30 aux Etats-Unis a été motivée autant par des préoccupations de marché du travail que par des questions de politique sociale (Achenbaum, 1986) et les programmes spéciaux mis en place par de nombreux gouvernements européens, ainsi que les plans sociaux de nombreuses entreprises n'ont été rien d'autre que des instruments de la politique de l'emploi. Que les réactions des individus aient été conformes à ce que la théorie suggérait ne devrait pas surprendre ni inquiéter. Ces programmes et dispositifs auraient échoué si tel n'avait pas été le cas.

73. Cependant, il faut également admettre que cette ligne de conduite a des conséquences. Il ne fait guère de doute qu'elle constituera un obstacle aux efforts visant à prolonger la vie active. Il est aussi manifeste qu'elle entrave les efforts destinés à encourager une retraite plus souple ou progressive, un thème qui sera abordé dans la partie suivante.

3. La retraite progressive

74. La retraite progressive ou partielle est considérée comme ayant de nombreux avantages (voir Casey et Bruche, 1983 ; Delsen et Reday-Mulvey, 1996). Elle permet :

- de surmonter le traumatisme de la retraite associé à une transition trop rapide du monde du travail à l'inactivité ;
- de mieux adapter les exigences du travail à une éventuelle baisse des capacités ou de la vigueur susceptible de découler du vieillissement ;
- aux travailleurs âgés de rester plus longtemps en activité que cela n'aurait été le cas (en évitant une retraite anticipée ou en autorisant un départ plus tardif) et réduit ainsi la pression sur les régimes de retraite et autres systèmes assurant un revenu de substitution ;
- de réaliser un peu plus « en douceur » les réductions de main-d'oeuvre et peut permettre l'embauche de jeunes et moins jeunes ; et

- de conserver dans l'entreprise l'expérience du travailleur et, si elle est bien gérée, de faciliter sa transition aux générations amenées à lui succéder.

75. La retraite progressive est normalement destinée à réduire non pas tant l'effort que le temps de travail - que ce soit au niveau de la journée, de la semaine, du mois ou de l'année. Elle pourrait cependant impliquer une certaine forme de transfert vers un travail moins lourd ou, si l'individu est habitué à fournir un travail et des efforts importants, comme cela peut être le cas pour certains travailleurs indépendants, une baisse de l'intensité de l'effort pendant une période donnée.

76. Malgré ces avantages, et un corpus substantiel d'études vantant ses mérites, la retraite progressive est très limitée dans les pays membres. Cette partie est consacrée à la pratique de la retraite progressive et partant du constat de sa faible occurrence, tente d'identifier les désincitations à son adoption, et formule quelques recommandations à cet égard.

77. Les désincitations évoquées sont au nombre de cinq :

- la surabondance de dispositifs de retraite anticipée ;
- les conséquences négatives dans le cadre des régimes de retraite complémentaire ;
- les difficultés d'organisation du travail pour l'employeur ;
- l'attitude des travailleurs âgés eux-mêmes ; et
- l'excès de réglementation.

78. Ces différents points seront examinés l'un après l'autre. L'avant-dernière partie traite des modes informels de retraite progressive. Le « cas particulier » du Japon est traité à part.

La surabondance de dispositifs de retraite anticipée

79. Dès le début des années 70, on relevait dans un certain nombre de pays d'Europe, notamment en France, des exemples d'initiatives au niveau des entreprises autorisant une forme de retraite progressive, souvent la possibilité pour un travailleur âgé de prendre un emploi à temps partiel en conservant un salaire intégral ou légèrement diminué. Cependant, au sein des entreprises concernées, ces initiatives ont perdu de l'importance et n'ont pas été remplacées, dans la mesure où divers programmes de préretraite financés par les pouvoirs publics ont été introduits. Ces derniers étaient particulièrement intéressants pour les employeurs dans la mesure où leur coût était supporté par l'Etat, et pour les salariés âgés, parce que le revenu garanti était parfois équivalent, ou alors seulement légèrement inférieur à celui assuré par un travail à temps partiel (Casey, 1987 ; Laczko, 1988).

80. Au début des années 80, les autorités françaises ont complété le système de contrats de solidarité autorisant une retraite anticipée avec compensation de la perte de revenu en introduisant un système permettant une retraite progressive, en contrepartie d'une prestation complémentaire, avec une fois encore, compensation proportionnelle du revenu perdu. Les candidats ont été très peu nombreux, et une explication est que le revenu total brut pour un travailleur conservant une activité à temps partiel était équivalent à 80 pour cent du dernier salaire (50 pour cent du salaire plus 30 pour cent provenant de la prestation complémentaire), alors que pour celui partant en retraite, il était équivalent à 70 pour cent, une différence qui aurait été encore réduite après déduction des impôts et autres prélèvements (Laczko, 1988). Des dispositifs semblables ont connu les mêmes déboires au Royaume-Uni et en Allemagne, pour des

raisons analogues, notamment en Allemagne, du fait de l'existence de dispositifs concurrents permettant une retraite anticipée totale pour les travailleurs âgés sans emploi (Schmaehl et Gatter, 1994).

Les conséquences dans le cadre des régimes de retraite complémentaire

81. En France, le dispositif de retraite progressive anticipée était appliqué indépendamment du régime d'assurance-vieillesse et la participation n'avait pas de répercussions sur les droits à pension. Cependant, dans le cas où les salariés perçoivent également une retraite d'entreprise, les dispositions concernant cette dernière posent souvent problème. En effet, un employé en fin de carrière qui prend un emploi à temps partiel doit faire face non seulement à une baisse de son revenu immédiat, susceptible d'être partiellement compensée par une allocation spéciale, mais également à une diminution de la pension de retraite qui lui sera servie. En fait, la participation à un programme de ce type peut se traduire par une réduction de moitié de la pension de retraite. Cela est sans doute une des causes principales de l'échec du « part-time job release scheme » programme de cessation progressive d'activité au Royaume-Uni, un pays où la pension versée par l'entreprise est une composante importante du revenu du retraité. En Allemagne, l'absence de coordination entre la retraite partielle, introduite lors de la réforme des pensions en 1992, et les pensions d'entreprise dans les secteurs où elles jouent un rôle important a été évoquée comme une des raisons de son relatif échec (par exemple dans le secteur des assurances, voir Schmaehl et Gatter, 1994 ; plus généralement, Naegele, 1996). Dans la plupart des cas, les régimes de retraite d'entreprise n'autorisent pas non plus le maintien simultané dans l'entreprise concernée, ce qui interdit la poursuite de l'activité et la liquidation des prestations de retraite (se reporter à la section 2 ci-dessus).

Difficultés liées à l'organisation du travail

82. Si le travail à temps partiel est une caractéristique importante de la main-d'oeuvre dans la quasi-totalité des pays membres de l'OCDE, il tend à être limité à certains secteurs et professions. Ainsi, si elles recevaient des demandes de travail à temps partiel de la part de travailleurs âgés, de nombreuses entreprises ne sauraient comment réagir. Une constatation qui revient souvent dans les nombreuses recherches réalisées en France sur l'attitude des employeurs à l'égard des travailleurs âgés et leur utilisation de ces derniers est que, si les dirigeants et cadres supérieurs des entreprises sont favorables à la retraite partielle, leurs subordonnés, qui sont chargés de la mettre en oeuvre, sont beaucoup moins enthousiastes (Schmidt, 1995 ; voir également Reday-Mulvey, 1992). Ils mettent en avant les difficultés de coordination et de continuité, et l'éventuelle absence d'engagement des travailleurs à temps partiel dont les pensées sont de plus en plus tournées vers la retraite qui les attend.

83. D'après les recherches menées sur le programme de retraite partielle mis en place en Suède, un des plus anciens et des plus importants dispositifs de ce type, qui concernait un quart des travailleurs âgés de 60 à 64 ans à son apogée, ce système avait à un moment donné atteint un « niveau de saturation » et les employeurs trouvaient de plus en plus difficile d'organiser leur travail autour des salariés à temps partiel, alors même que la Suède est l'un des pays d'Europe où le taux de travail à temps partiel est le plus élevé (Swank, 1982 ; Laczko, 1988). Une évaluation plus récente, soulignant les changements intervenus dans le système suédois de retraite partielle et qui portaient à 10 heures maximum la durée de diminution du temps de travail donnant droit à une compensation, au lieu d'au moins six heures (sous réserve d'une semaine minimum de 17 heures), suggérait que ces modifications rendrait le dispositif moins populaire dans la mesure où elles interdisaient l'approche généralement adoptée qui consiste à scinder un emploi à temps plein en deux emplois à temps partiel (Wadensjoe, 1996). De nombreuses autres études de la retraite partielle évoquent ce problème, que ce soit théoriquement ou concrètement.

84. Dans l'idéal, les employeurs pourraient voir la retraite partielle comme un moyen plus humain ou moins brutal que la mise à la retraite anticipée de réaliser des réductions d'effectifs ou des restructurations, mais encore une fois, ils la jugent plus compliquée à mettre en oeuvre. Ils ont une plus longue expérience des plans sociaux, qu'ils considèrent comme une solution plus simple. D'après certaines indications, la diminution du nombre de personnes adoptant la retraite partielle que la Suède a connue au milieu et à la fin des années 80 était imputable à la baisse de la compensation de la perte de revenu associée, mais aussi au fait que les entreprises ont dû à ce moment-là recourir à des moyens beaucoup plus radicaux de réduction de leurs effectifs, ce qui est clairement apparu dans l'accroissement du nombre de départs en retraite anticipée (Casey, 1987).

85. L'utilisation des retraités partiels comme mentors pour former leurs successeurs, y compris ceux recrutés dans le cadre des programmes publics, semble avoir été moins facile que prévu. L'étude de cas d'une entreprise ayant eu cet objectif explicite concluait que :

dans la pratique... ce sont les compétences plus que l'âge qui ont déterminé le choix du tuteur... en général, les tuteurs étaient jeunes car ils disposaient des compétences techniques nécessaires pour remplir ce rôle (Schmidt, 1995, p.46).

Attitude des travailleurs âgés

86. De nombreuses études montrent que les travailleurs âgés réagissent favorablement à l'idée de bénéficier d'une cessation progressive d'activité. Cependant, leur comportement effectif ne concorde pas toujours avec cette réaction. La préférence pour un départ en retraite anticipée lorsque cela est possible a déjà été évoquée, même si elle est apparemment liée au taux relatif de compensation de la perte de revenu. De plus, certains éléments montrent que les travailleurs âgés ne craignent pas le traumatisme de la retraite et cherchent à cesser totalement leur activité lorsqu'ils en ont le choix (Baeker et Naegele, 1992). D'après une étude française, lorsque la retraite progressive est adoptée, dans certains cas, elle est perçue davantage comme une opportunité de quitter la vie active et non comme une possibilité de la prolonger (Schmidt, 1995 ; voir également Reday-Mulvey, 1992). Une étude allemande attribue également le manque de succès du nouveau dispositif de retraite progressive aux attentes d'une retraite anticipée entretenues au fil des ans (Schmaehl, George et Oswald, 1996). L'étude française souligne le fait que certains travailleurs âgés mettent en avant leurs droits à une retraite à 55 ans, et sont prêts à aller devant les tribunaux pour obtenir gain de cause (Schmidt, 1995). La même étude souligne les priorités des travailleurs immigrés, qui souhaitent cesser toute activité pour rentrer dans leur pays d'origine, et pour qui une retraite progressive dans le pays d'accueil est complètement inadaptée.

87. La réticence des travailleurs âgés à adopter un travail à temps partiel peut n'être pas uniquement liée à leur impression que cela les prive d'une alternative, mais exprimer un rejet du travail à temps partiel en tant que tel. Dans la mesure où celui-ci tend à être associé à certains types de tâches, il peut être considéré comme inférieur et, par les hommes, comme « un travail de femme ». La nécessité d'avoir à accepter certains postes pour travailler à temps partiel peut être considérée comme un déclassement, et, à ce titre, être inacceptable. En particulier, les cadres âgés, habitués à consacrer 100 pour cent de leur temps à l'entreprise, peuvent très mal accepter une situation où l'on a besoin d'eux que la moitié du temps (Schmidt, 1995). L'absence de poste adapté, de leur point de vue, peut être aussi importante que les réticences des employeurs vis-à-vis des postes à temps partiel (Schmaehl, George et Oswald, 1996).

L'excès de réglementation

88. De nombreux dispositifs de retraite à temps partiel souffrent d'avoir été conçus pour répondre à un trop grand nombre d'objectifs en même temps. L'obligation de remplacement est particulièrement onéreuse. Non seulement il faut organiser le travail autour de postes à temps partiel, mais aussi embaucher, normalement parmi une population très ciblée, et sous le regard scrutateur des autorités chargées de la gestion du marché du travail. Ainsi, ces programmes offrent peu de flexibilité et étaient considérés comme peu pertinents lorsque l'objectif essentiel était la réduction des effectifs (pour la France, voir Reday-Mulvey, 1996, et pour l'Allemagne, Schmaehl et Gatter, 1994).

89. Pour faire face à une situation dans laquelle, en 1993, on ne comptait que 9 000 nouveaux bénéficiaires de la retraite anticipée progressive, contre 58 000 pour la retraite anticipée, le système français a été assoupli et l'obligation de remplacement a été supprimée (Reday-Mulvey, 1996). Cela a eu des répercussions positives, dans la mesure où en 1997, le nombre de nouveaux travailleurs en cessation progressive d'activité était de 30 000, soit l'équivalent du nombre de nouveaux départs en retraite anticipée (Gaullier, 1997).

90. Le système allemand de retraite progressive introduit en 1992 n'était pas assorti de l'obligation de remplacement, comme celui en place de 1989 à 1991, mais en 1996, seulement 2 000 travailleurs en avaient profité, sur un total de 1.2 million remplissant les conditions requises. Cela s'explique sans doute par le fait que l'âge minimum requis était de 63 ans, un âge où beaucoup sont déjà en retraite. Les autorités espèrent qu'en ramenant cet âge minimum à 55 ans, elles réduiront l'attrait des autres dispositifs de départ à la retraite (Naegele, 1996).

91. Le système suédois, qui n'imposait aucune obligation de remplacement, et qui n'obligeait pas l'entreprise employeuse à proposer un travail à temps partiel aux travailleurs âgés désireux de faire valoir leurs droits à une pension partielle, est celui qui a connu le plus de succès.

La retraite partielle informelle

92. Jusqu'ici, seuls les dispositifs formels de retraite partielle ont été examinés. Cependant, il est important de se souvenir que les choses se font souvent de façon informelle, sans qu'il soit fait appel à une réglementation explicite. Aux Etats-Unis, les observateurs tentent de montrer l'importance des emplois transitoires, qui interviennent entre l'emploi principal « emploi-carrière » (occupé pendant le plus grand nombre d'années de la vie active) et la retraite complète. L'emploi transitoire peut être exercé à temps plein ou à temps partiel, soit auprès du même employeur, ou plus fréquemment, auprès d'un autre employeur, ou encore en tant que travailleur indépendant. Les transitions ne sont pas nécessairement unidirectionnelles, et les périodes de travail peuvent être entrecoupées par des périodes (relativement brèves) d'inactivité.

Par conséquent, aux Etats-Unis, le processus de retrait de la vie active, notamment de réduction de l'effort de travail, peut s'étendre sur de nombreuses années, et commencer, pour certains, bien avant l'âge de 60 ans. Selon la façon dont on définit l'emploi principal, entre un quart et la moitié de l'ensemble des travailleurs âgés aux Etats-Unis poursuivent leur vie active après avoir quitté leur emploi principal (OCDE, 1995).

93. La durée de ces transitions n'a guère fait l'objet d'études dans d'autres pays en raison de la rareté des données longitudinales, mais la fréquence relativement élevée du travail à temps partiel et temporaire parmi les travailleurs âgés révélée par les chiffres d'enquêtes transversales et de micro-recensements

auprès de la population active constitue un indicateur de son existence (pour le travail à temps partiel, voir OCDE, 1995, pour les autres formes d'emplois atypiques, voir Standing, 1986, Casey et Creigh, 1989). Ces transitions vers des emplois atypiques, moins bien rémunérés ou à plus faibles compétences sont loin d'être toutes un choix délibéré. Ainsi, une enquête récemment menée au Royaume-Uni (voir Casey et Laczko, 1991) révélait qu'environ la moitié des personnes ayant pris une retraite anticipée au cours des quatre dernières années (toutes issues de grandes entreprises et occupant, pour la moitié d'entre elles, des postes administratifs ou de direction) avaient par la suite occupé un emploi de niveau généralement inférieur, dans la plupart des cas à temps partiel (Dench et Norton, 1996), tandis qu'une étude menée par une société de services financiers, visant à mettre en lumière les lacunes sérieuses dans la planification de la retraite des anciens salariés, suggérait que, parmi les personnes ayant pris une retraite anticipée et qui avaient par la suite repris un emploi, 25 pour cent seulement l'avaient fait par choix et non par nécessité financière (*Financial Times*, 19-6-97).

94. Comme il a été dit précédemment, les travailleurs indépendants sont ceux qui ont le plus de latitude pour décider du moment et des modalités de leur retraite, et on ne peut pas les obliger à s'arrêter de travailler. D'après les analyses transversales, longitudinales et de quasi-cohortes réalisées dans un certain nombre de pays membres, l'âge de départ de la vie professionnelle, ou âge de la retraite, est plus élevé parmi ceux qui, à la fin de vie active, étaient indépendants que parmi les salariés (OCDE, 1995). Cela dit, il ne faut pas oublier que les retraites auxquelles peuvent prétendre les travailleurs indépendants sont, dans de nombreux pays, inférieures à celles des salariés, et que certains travailleurs indépendants pourraient n'avoir pas souhaité, ou n'avoir pas pu, économiser autant en prévision de leur retraite que certains salariés. En conséquence, dans une proportion inconnue, la prolongation de la vie active par les travailleurs indépendants pourrait fort bien être motivée par la nécessité plus que par le choix (Casey et Laczko, 1991).

95. Enfin, il ne faut pas oublier que de nombreux employeurs offrent aux salariés présents dans l'entreprise depuis longtemps la possibilité, souvent de façon informelle, de prendre un poste plus facile au cours de leurs dernières années de vie active. Le nombre de ces emplois pourraient toutefois être en diminution dans la mesure où les pressions en faveur de réductions des coûts et la tendance croissante à sous-traiter les emplois auxiliaires (maintenance, nettoyage) (Casey et Bruche, 1983). De plus, leur coût est supporté par l'entreprise, alors que, dans de nombreux cas, c'est l'Etat qui finance l'alternative que constitue le départ en retraite anticipée.

Conclusions

96. La cessation progressive d'activité semble représenter une solution idéale dont la mise en oeuvre se heurte actuellement à de nombreux obstacles. On peut citer quelques cas d'application créative, mais comme l'ont fait remarquer des auteurs il y a déjà un certain temps : « on se réfère toujours aux mêmes exemples de programmes effectivement mis en oeuvre » (Casey et Bruche, 1983, p.46 ; pour un exemple récent, voir, en particulier, Sheppard, 1996).

97. Etant donnée la façon dont la surabondance de programmes de retraite anticipée noie complètement les dispositifs de cessation progressive d'activité, tant que l'incitation à utiliser les premiers n'aura pas été réduite, la généralisation des seconds est fort improbable. Cependant, la marginalisation actuelle du travail à temps partiel est un phénomène tout aussi important. Ce n'est que lorsqu'elle cessera d'être un cas particulier que les employeurs seront en mesure de s'organiser en prenant en compte la retraite partielle, et que les travailleurs accepteront de l'adopter.

98. Du point de vue de la demande, il a été fait remarquer fort à propos que :

A mesure que les employeurs se sont familiarisés avec le travail à temps partiel, ses avantages sont de plus en plus apparus comme supérieurs à ses éventuels inconvénients. L'expérience semble avoir été très concluante ; la quasi-totalité des systèmes de travail à temps partiel ont été étendus et assouplis au fil du temps. (Thurman et Trah, 1990, p.25).

99. Du point de vue de l'offre, il est admis que :

aujourd'hui, les hommes... n'auront pas d'états d'âme quant au statut du travail à temps partiel dans la dernière partie de leur vie active s'ils ont connu des horaires variables pendant leur vie professionnelle (Schmaehl et Gatter, 1994, p.465-5).

100. Une telle transformation du travail et de son organisation ne peut être ordonnée par la loi. Cependant, l'Etat et les entreprises pourraient la faciliter, au moins en faisant en sorte que les systèmes de protection sociale ne découragent pas le travail à temps partiel, en examinant si la définition stricte du temps de travail ne constitue pas un obstacle inutile pour l'accès à la formation et à certains emplois et postes dans leur hiérarchie. A cet égard, il existe un certain nombre de bonnes pratiques qui peuvent être riches d'enseignements.

101. Enfin, il faudrait admettre que l'évolution démographique invoquée pour plaider en faveur de la nécessité de prolonger la vie active entraîne également la croissance d'une population très âgée et nécessitant des soins. Les contraintes budgétaires ainsi que les recherches médicales, sociales et gérontologiques suggèrent que l'orientation vers le maintien à domicile plutôt que l'hospitalisation est inévitable, mais cette évolution impose une prise en charge accrue par les familles, et notamment par ses membres ayant dépassé la force de l'âge, c'est-à-dire ceux-là même que l'on souhaite maintenir dans la vie active. De plus, contrairement à la prise en charge des enfants qui concerne surtout les femmes, les soins aux personnes âgées sont plus susceptibles de faire appel aux hommes (Hoskins, 1996). L'OCDE a déjà suggéré que « le soutien apporté par la famille aux personnes âgées n'est guère susceptible d'être accru » (1996a, p.34-35, en préimpression), mais ne s'est pas penchée de façon suffisamment approfondie sur les liens entre la politique des soins et la politique de l'emploi, si ce n'est pour noter la prédominance des mesures accordant des dégrèvements fiscaux aux familles concernées ou facilitant l'accès aux systèmes de soins à domicile. Ce qui fait défaut, comme le soulignait un observateur, c'est une meilleure prise en compte des responsabilités qu'impliquent les soins aux personnes âgées dans « les politiques concernant la couverture sociale et les congés » (Saraceno, 1997, p.90). Des possibilités de travail à temps partiel qui ne nuisent pas à l'avancement professionnel ou aux droits à pension seraient bien utiles, de même que des mesures encourageant la cessation progressive d'activité.

4. Résumé, recommandations et projections

102. Le vieillissement de la population et de la main-d'oeuvre est admis par tous, bien que l'échelle et la répartition dans le temps de ce phénomène varient d'un pays membre à l'autre. La gravité des répercussions de cette évolution en termes de viabilité des dispositifs accordant un revenu aux inactifs fait l'objet d'un débat animé : elle dépend en effet à la fois de l'importance de ce vieillissement et de la nature des systèmes de soutien des revenus, ainsi que des hypothèses retenues en matière de résultats économiques futurs et de niveau d'emploi parmi la population en âge de travailler (voir Gillion, 1991 ; Scherer, 1996 ; et Casey, 1997). La présente étude n'a pas pour objet de remettre en question le prémisses du vieillissement des populations et l'accroissement du fardeau qu'il impose aux systèmes de protection sociale, mais considère comme souhaitable, au moins pour certaines personnes, de prolonger la vie active, d'un point de vue social - pour encourager un vieillissement actif - autant que dans une perspective économique. Elle avait pour but d'examiner les obstacles à la réalisation de cet objectif, notamment ceux

posés par les systèmes de sécurité sociale, de relations industrielles et de gestion du personnel, et d'évaluer les changements possibles.

Résumé

103. Un certain nombre d'idées circulent sur la signification du vieillissement de la population active et sur ce que peut impliquer le recrutement ou le maintien dans un emploi de travailleurs âgés. Le Tableau ci-après en propose un résumé.

104. Ce tableau révèle un certain nombre d'idées fausses, d'attentes inadaptées ou irréalistes, et des obstacles structurels, même si l'on peut dire que les idées fausses et attentes constituent en elles-mêmes des obstacles structurels, auxquels on suggère souvent de remédier par une meilleure information et des conseils. Un point de vue adopté par certaines autorités qui lancent des campagnes d'incitation en faveur des travailleurs âgés. A titre d'exemple, on peut citer la campagne *Getting-on* lancée en 1993 par les autorités britanniques et qui prévoyait la distribution aux employeurs d'une brochure leur donnant des conseils sur la manière d'éviter la discrimination et fournissant des exemples de bonnes pratiques. Dans le cadre de cette campagne, les agences pour l'emploi avaient été informées sur la façon de faire face à une éventuelle discrimination par l'âge et sur l'utilisation des limites d'âge pour les offres d'emploi, et un groupe consultatif sur les travailleurs âgés avait été mis en place au sein du ministère du travail. Cette campagne a coïncidé avec une initiative lancée par la principale organisation nationale des cadres et professionnels chargés de la gestion du personnel, qui avait parallèlement commandé des recherches sur les bonnes pratiques dans ce domaine (Casey, Metcalf et Lakey, 1993). Au début des années 90, a également été créé au Royaume-Uni un Forum des employeurs sur les questions d'âge, suite à une grande enquête du Carnegie Trust sur le troisième âge et essentiellement axée sur les aspects liés à l'emploi. Au niveau européen, la Fondation européenne sur l'amélioration des conditions de vie et de travail (EFILWC) a effectué des recherches afin d'illustrer les aspects positifs de l'emploi des travailleurs âgés et diffuser les « bonnes pratiques » (voir Walker, 1997, et Walker et Taylor, 1997).

Tableau 4.1 : Facteurs affectant l'utilisation des travailleurs âgés

problèmes	ayant sur			éléments à l'appui	mesure visant à compenser
	l'embauche	la formation et la promotion	le licenciement		
coûts de pension	✓	☐	☐	réels pour les régimes à prestations définies	passage à un régime à cotisations définies
amortissement de la formation	✓	✓	un impact conséquent	limités/problèmes de perception	demi-vie courte des compétences, roulement MO plus faible
coûts salariaux liés à l'âge	✓	☐	✓	limités	plus grande souplesse dans la rémunération
faibles qualifications	✓	✓	un impact conséquent	(en théorie) par rapport aux jeunes	davantage d'éducation permanente
absence de compétences/qualifications appropriées	✓	✓	un impact conséquent	souvent des compétences différentes	davantage d'éducation permanente
incapacité à apprendre/manque de souplesse	✓	✓	un impact conséquent	limités/ exigent des méthodes différentes	davantage d'éducation permanente
manque de candidats	✓	✓	☐	candidats âgés découragés?	l'employeur doit préciser le poste
règles relatives au syndicalisme	✓	✓	✓	réels en ce qui concerne les apprentis	faire évoluer l'attitude des syndicats
taux d'absentéisme	✓	☐	✓	absences plus longues mais moins fréquentes que chez les jeunes	améliorer les conditions de travail/la santé
nécessité de préserver possibilités de promotion	☐	☐	✓	réels quand cohortes nombreuses vieillissent	modifier les attentes
culture/main-d'oeuvre équilibrée	✓	☐	✓	réels si certains postes dans la hiérarchie sont perçus comme liés à l'âge	modifier les attentes
nécessité de restructuration/dégraissage	un impact conséquent	un impact conséquent	✓	réels (plus acceptables du point de vue social)	faire évoluer la perception de ce qui est acceptable

✓ impact direct

☐ pas ou peu d'impact direct

105. Jusqu'à présent, les autorités britanniques préfèrent les campagnes d'incitation et refusent de légiférer en la matière, estimant que cela ne serait « ni bénéfique ni pratique » (DE, 1988). Les partisans de cette approche sont rassérénés par la baisse de l'utilisation des limites d'âge sur les offres d'emploi enregistrées au cours des dernières années, bien que parallèlement, on note dans la description des profils souhaités une hausse de l'utilisation de qualités souvent implicitement liées à l'âge (énergie, dynamisme, ambition, compétences mises à jour, capacité à s'intégrer dans une équipe jeune, etc.) (McGoldrick et Arrowsmith, 1993). Les détracteurs se réfèrent au cas américain, arguant que « la loi sur la discrimination par l'âge dans le travail (ADEA), par les indemnités parfois substantielles qu'elle a autorisées, a permis une réduction sensible des cas de discrimination liée à l'âge » (O'Meara, 1989) et soulignent que la législation en la matière a été adoptée aux Etats-Unis... après l'échec apparent de campagnes d'information » (Taylor et Walker, 1995). Un certain nombre d'études britanniques suggèrent également que les cadres eux-mêmes s'attendent à ce qu'une législation en matière de discrimination liée à l'âge soit adoptée dans un avenir proche, et affirment qu'ils ne s'y opposeraient pas (Arrowsmith et McGoldrick, 1996 ; Taylor et Walker, 1994). En revanche, les arguments selon lesquels la législation a des effets positifs relèvent plus du désir que de la réalité, et tendent à ignorer des effets pervers, quoiqu'imprévus. L'étude de l'EFILWC n'est pas prête à aller au-delà d'une recommandation visant à rendre illicite l'utilisation d'un âge limite dans les offres d'emploi (Walker, 1997), et il en est de même pour les autorités nationales en Europe (Drury, 1994).

106. Il ne faut pas en déduire qu'une meilleure information suffirait. En fait, on pourrait fort bien arguer que les employeurs, à l'heure actuelle, n'ont guère besoin de cette information et que, dans tous les cas, l'information ne fait pas défaut. Au début des années 50 et en réaction à des pénuries de main-d'oeuvre prévues, les autorités britanniques avaient encouragé l'embauche de travailleurs âgés, notamment ceux ayant passé l'âge de la retraite, en s'appuyant sur un corpus de recherche démontrant leur capacité à contribuer utilement au processus de production (Harper et Thane, 1989). Dans les années 60, et dans un contexte analogue qui semblait alors susceptible d'affecter tous les pays membres, l'OCDE a commandé une série d'études expliquant les compétences des travailleurs âgés et les mesures pouvant être nécessaires pour en tirer parti (Casey et Bruche, 1983). A la fin des années 80 au Royaume-Uni, la perception de l'existence d'une « bombe à retardement démographique » - conséquence d'une baisse rapide du niveau de chômage coïncidant avec la faible taille des cohortes finissant leurs études secondaires - avait conduit une nouvelle fois à encourager l'embauche de travailleurs âgés (NEDO, 1989). A chaque fois, cela s'est révélé inutile. Dans les années 50, les britanniques ont pu faire face à leurs besoins en main-d'oeuvre en augmentant le taux d'activité des femmes mariées et en recrutant dans leurs (anciennes) colonies. Dans les années 60, de nombreux pays membres de l'OCDE ont connu une hausse du taux d'activité des femmes et du recours à une main-d'oeuvre immigrée. De plus, lorsque la dernière étude de l'OCDE a été publiée, la première crise pétrolière avait mis un terme à la période de plein emploi. La bombe à retardement démographique de la fin des années 80 a été désamorcée de façon fort efficace par la récession du début des années 90. L'argument néoclassique habituel serait que les employeurs apprendront quand cela sera nécessaire, et lorsqu'ils auront besoin des travailleurs âgés, ils cesseront de les licencier et tenteront d'en embaucher davantage en leur proposant les incitations nécessaires - que celles-ci soient financières ou qu'elles prennent la forme d'horaires de travail acceptables (c'est, bien sûr en proposant des emplois à temps partiel que les employeurs britanniques sont parvenus à augmenter le taux d'activité féminine dans les années 50 et 60).

Recommandations

107. L'approche néo-libérale n'est pas celle adoptée par l'auteur, qui recommande :

- la diffusion active des informations sur les compétences relatives et bonnes pratiques, dans la mesure où elles peuvent toujours être utiles et où les campagnes d'incitation ont un coût relativement faible ;
- la suppression des désincitations à une retraite tardive présentes dans les régimes de retraite publics, qu'elles prennent la forme de critères de revenu, où de majorations non équitables en cas de report de pension ;
- la suppression des limites d'âge maximum dans les programmes spéciaux d'emploi et de formation et un ciblage accru par ces derniers des travailleurs ayant des difficultés sur le marché du travail (qui peuvent inclure les travailleurs âgés) plutôt que de ceux dont le chômage n'a qu'une valeur symbolique négative (qui peuvent inclure les jeunes) ;
- la fermeture progressive des dispositifs en faveur de la retraite anticipée, une modification de leurs règles, de sorte que le coût des retraites anticipées (ou des prestations équivalentes) soit supporté par l'employeur et non par l'Etat, et une meilleure prise en compte de l'ampleur exacte du chômage de façon à introduire plus de transparence sur les marchés du travail ;
- la promotion des notions de « société apprenante » et « d'éducation permanente », notamment par un financement adéquat de l'enseignement postsecondaire et supérieur incluant la reconnaissance des coûts liés à l'éducation à temps partiel, et la formulation de qualifications adaptées et reconnues permettant un apprentissage par modules ;
- l'élimination des obstacles au travail à temps partiel et aux autres formes de travail « atypiques » dans la législation sur la sécurité sociale, la protection de l'emploi et la fiscalité, avec notamment la prise en compte de l'importance croissante des soins aux personnes âgées et la création de possibilités d'ouverture des droits à une pension partielle dans certains cas ;
- une attitude exemplaire de l'Etat en termes de ses pratiques en tant qu'employeur dans le domaine de l'embauche, de la formation, de la promotion et des licenciements, et de l'accès à la retraite et aux prestations de retraite ;
- la coordination des politiques et programmes actuels et des objectifs à court et à long terme pour éviter la concomitance de signaux et incitations contradictoires, couplée à la reconnaissance que les coûts et bénéfices d'une action profitent à diverses instances, à la fois publiques et privées, et à la sphère publique et privée, et l'acceptation que les incitations et désincitations dépendant de l'employeur soient utilisées pour augmenter au maximum les avantages sociaux et réduire au minimum les coûts sociaux, au lieu de servir à augmenter/réduire au maximum les avantages/coûts d'un budget donné, qu'il s'agisse du budget d'un ministère, d'une entreprise ou d'un particulier ;
- des actions au niveau national ou supranational favorisant un environnement macroéconomique dynamique qui, par une demande régulière de main-d'oeuvre, encourage l'adoption d'un emploi rémunéré, parce qu'il est inutile de « chercher à résoudre le problème de ... la retraite anticipée sans d'abord se pencher sur les problèmes qui l'ont provoqué... » (Casey, 1987, p.359).

108. On peut critiquer une liste de recommandations relativement limitée comme celle-ci, en arguant qu'elle laisse le travailleur âgé (en tant qu'individu) démuné face à des incertitudes majeures. En

particulier, on pourrait dire que la formulation par le corps social d'un âge de la retraite, tout en limitant les possibilités de travail passé cet âge, a permis de stabiliser l'emploi de travailleurs âgés qui auraient autrement été licenciés en raison de l'amoindrissement de leurs capacités. La présente étude part du principe que, si l'on tient compte de façon rationnelle du potentiel de contribution des travailleurs âgés, et si les possibilités d'emploi sont suffisamment nombreuses, les travailleurs âgés n'ont rien à craindre. Il devrait y avoir des emplois pour eux, et l'objectif des politiques générales d'éducation et de formation doit être de faire en sorte qu'ils soient capables d'effectuer les tâches demandées. Dans le même temps, les politiques de protection sociale doivent être formulées de façon que, si les travailleurs âgés sont incapables de tirer un revenu adéquat de leur travail, leur niveau de vie n'en souffre pas. Les mesures en direction des travailleurs âgés, en tant que telles, devraient petit à petit n'être plus nécessaires.

Projections

109. Il ne fait guère de doute que, pour de nombreux travailleurs âgés, la poursuite d'une activité professionnelle ne serait pas une contrainte. A cet égard, on ne peut objecter à un relèvement progressif de l'âge de la retraite conformément à l'augmentation de l'espérance de vie. Si l'argument est que, à mesure que les sociétés s'enrichissent, une part accrue de la richesse supplémentaire est consacrée aux loisirs, il serait plus approprié de relever l'âge de la retraite dans des proportions inférieures à l'accroissement de la longévité. Dans chaque cas, il est important de donner un signal adéquat, pour permettre aux individus et employeurs de s'adapter, ce qui prend du temps, comme en témoigne la lenteur avec laquelle sont introduits les changements dans l'âge de la retraite déjà annoncés par les autorités de certains pays membres.

110. Il faut cependant se souvenir qu'une retraite tardive signifie également une retraite anticipée moins précoce, de sorte qu'un report de l'âge « normal » de la retraite n'est même pas nécessaire. De nombreuses projections des futurs taux de dépendance partent du principe que les niveaux actuels de retraite anticipée seront maintenus. Pourtant, il y a seulement trente ans, et même vingt ans, dans certains pays membres, les taux d'activité et d'emploi des hommes âgés de 55 à 65 ans n'étaient guère différents de ceux des hommes dans la force de l'âge. Les difficultés actuelles sont liées au fait que la retraite anticipée est, dans certains cas, considérée comme un droit, et donc comme « normale ». C'est une idée dont il faudra se défaire progressivement, de même qu'il faut s'attendre à ce que, dans un avenir sans doute plus lointain, l'âge pour l'ouverture des droits à pension soit de 67 ou 70 ans, et non plus de 65 ans.

111. Il faut également garder présent à l'esprit que, non seulement la retraite anticipée peut être le moyen de sortir du chômage, mais également que les 25 dernières années, par rapport aux 25 années les ayant précédées, ont été marquées par un taux de chômage élevé et persistant dans de nombreux pays membres. Une fois encore, les taux de dépendance partent du principe que ces niveaux de chômage sont appelés à rester inchangés. Pourtant, une plus grande flexibilité sur les marchés du travail, l'amélioration des possibilités d'éducation et de formation, et un environnement macro-économique plus stable pourraient bien amener une baisse du chômage et une hausse de la proportion des personnes d'âge actif payant des cotisations au lieu de percevoir des prestations.

112. Enfin, il faut se souvenir qu'à côté des chômeurs, il y a dans la société, d'autres personnes d'âge actif qui ne travaillent pas, mais qui pourraient souhaiter le faire. Dans la plupart des pays membres, le taux d'activité des femmes reste inférieur à celui des hommes et le « point de saturation » peut-être atteint dans certains pays nordiques, est loin d'être généralisé. La complémentarité des politiques sociales et de l'emploi pourrait être nécessaire pour y parvenir, mais l'histoire nous montre également que la demande de main-d'oeuvre génère sa propre offre. Cependant, les autorités de nombreux pays membres, et les autorités des pays de l'Union européenne en particulier accordent la priorité à ceux qui sont socialement exclus,

notamment les personnes d'âge actif qui sont exclues du marché du travail. Les faire entrer dans la population active, puis dans l'emploi, aura également des conséquences positives pour les taux de dépendance, sans changement dans l'âge normal de la retraite. Une fois de plus, des politiques complémentaires pourraient être nécessaires, mais un environnement économique favorable permettrait de faciliter ce processus.

113. En conséquence, il est difficile de prédire exactement ce que l'avenir nous réserve, et il est peu réaliste de se concentrer uniquement sur les résultats d'un accroissement des taux d'activité ou d'emploi de tranches d'âge particulières. De telles augmentations sont plus susceptibles d'intervenir simultanément à des progressions du taux d'activité d'un certain nombre d'autres groupes sociaux.

114. Certes, cette façon d'envisager l'avenir requiert une bonne dose d'imagination et d'optimisme, mais il fait peu de doute que, sans elle, les architectes du système de protection sociale que nous connaissons actuellement n'auraient pas, il y a cinquante ans, conçu des plans aussi ambitieux. Si la tâche semble décourageante, il peut être plus simple de n'en considérer qu'un élément - l'emploi des travailleurs âgés - et les possibilités qu'il offre, malgré les obstacles à surmonter. Le souhait de l'auteur est que la présente étude puisse constituer un premier pas dans la bonne direction.

Annexe. L'emploi et la retraite des travailleurs âgés au Japon

115. Le Japon est fréquemment cité pour son taux très élevé d'activité parmi les travailleurs âgés, et en particulier les hommes âgés. En effet, 95 pour cent des hommes de 55 à 59 ans sont encore en activité, et parmi les 60-64 ans, ce chiffre est encore de 85 pour cent. Chez les hommes de 65 ans et plus, on trouve encore 37 pour cent d'actifs (1996, LSF). Presque tous les hommes productifs travaillent : les taux d'emploi correspondants sont de 92 pour cent, 81 pour cent et 36 pour cent.

116. Ces taux d'emploi très élevés coexistent avec un âge de la retraite obligatoire relativement bas dans de nombreux secteurs de l'économie - 60 ans, contre 55 ans il y a vingt ans. La pratique du *shukko* et du *tenseki* - l'affectation de nombreux salariés du secteur primaire de 50 ans et plus à des emplois dans des entreprises sous-traitantes, soit dans le cadre d'un nouveau contrat ou sous la forme d'un détachement - ou la réembauche par leur employeur de ceux ayant atteint l'âge de la retraite à des postes inférieurs/moins bien rémunérés, est souvent avancée comme la principale raison de ce taux élevé d'emploi.³ Bien entendu, il faut aussi mentionner le montant relativement faible de la pension versée par l'Etat, notamment en cas de retraite à 60 ans, qui fait que la poursuite de l'activité peut fort bien être une nécessité.⁴

117. Une caractéristique de l'emploi des travailleurs âgés moins souvent évoquée est sa spécificité sectorielle et, en rapport avec celle-ci, la nature du poste et le statut du travailleur. Cette situation est illustrée par le Tableau A1.

³ Le *shukko* est une pratique par laquelle, l'entreprise de départ du travailleur conclut un accord avec l'entreprise d'accueil pour l'emploi de celui-ci, le contrat de travail de l'ancienne entreprise restant valide. Dans le cas du *tenseki*, en vertu d'un accord conclu entre l'ancien employeur et le nouveau, le travailleur cesse son activité auprès du premier et est embauché par le second. Il existe deux sortes de *tenseki* - l'un passant par le *shukko*, et l'autre, le *tenseki* direct. Le *tenseki* peut être interprété comme un licenciement suivi d'une réembauche (Sato, 1996). La réembauche après l'âge obligatoire de la retraite est une pratique des grandes entreprises plutôt que des petites, mais même lorsqu'elle est appliquée, elle n'est pas systématique. En revanche, ce sont les petites entreprises plutôt que les grandes qui permettent à certains travailleurs de continuer à travailler après l'âge de la retraite obligatoire (OCDE, 1996c, note 81 et Seike, 1994).

⁴ Le Japon est doté d'un régime de retraite à deux étages avec une composante forfaitaire et une composante liée au revenu. La prestation forfaitaire, correspond à 18 pour cent du salaire moyen après 40 années de cotisation, mais le système ayant été introduit en 1961, elle n'est pas encore parvenue à maturité et les prestations moyennes servies actuellement équivalent à 70 pour cent de ce montant. Il s'agit là de la pension versée à partir de 65 ans. La liquidation de la pension à 60 ans s'accompagne d'une réduction de 42 pour cent de son montant. La prestation liée au revenu ne peut dépasser 30 pour cent du salaire de fin de carrière pour ceux ayant cotisé pendant le nombre d'années nécessaire. Cette prestation est réduite en cas de poursuite de l'activité jusqu'à 65 ans lorsque les gains dépassent un certain seuil.

Tableau A1 :Caractéristiques de l'emploi des travailleurs âgés de sexe masculin, 1996 (en %)

	tous âges confondus	55-64 ans	65 ans et plus
taux d'emploi	75	81	37
dont, travaillant			
dans le commerce de détail	12	10	12
dans l'agriculture	5	7	28
en tant que travailleur indépendant	14	24	48
en tant que travailleur familial	2	1	4
à temps partiel	12	14	36
dans l'agriculture et en tant que travailleur indépendant	3	6	23
dans l'agriculture et en tant que travailleur familial	1	*	3
dans l'agriculture et à temps partiel	1	2	13
taux de chômage	3.4	5.0	2.1

Source : Enquête sur la population active (LFS) (calculs de l'auteur à partir des Tableaux 2, 4, 14, 20 et 23).

118. Le statut de travailleur indépendant est de toute évidence un moyen important de continuer à travailler après 65 ans. Combiné aux emplois familiaux (rémunérés ou non), il représente plus de la moitié des travailleurs. Il en est de même pour l'emploi à temps partiel : plus d'un travailleur sur trois âgé de 65 ans ou plus exerce son activité à temps partiel. Le commerce de détail emploie un actif sur dix de plus de 65 ans, et l'agriculture plus du quart d'entre eux : ces deux secteurs représentent à eux deux plus de quatre travailleurs masculins âgés sur dix. Plus d'un homme actif sur quatre âgés de plus de 65 ans est employé dans l'agriculture, soit en tant que travailleur indépendant, soit en tant que travailleur familial. Autre élément ne figurant pas au Tableau, un travailleur masculin de plus de 65 ans sur douze travaille moins de quinze heures par semaine.

Un système mis à mal

119. L'économie japonaise souffre de la faiblesse de sa croissance et du vieillissement de sa population. Le chômage, s'il reste faible par rapport aux autres pays, est en hausse. Les pratiques et politiques de gestion du personnel qui étaient adaptées à une croissance élevée et à une main-d'oeuvre en expansion ne sont plus appropriées. Le système d'emploi à vie qui, avec le *shukko* et le *tenseki* protégeait les possibilités d'emploi des travailleurs âgés, ne fonctionne plus aussi efficacement qu'autrefois. Les grandes entreprises ne diminuent plus le nombre de nouveaux embauchés, elles commencent aussi à annoncer des licenciements. Début 93, des enquêtes révélaient déjà la perception d'une pléthore d'emplois administratifs et de direction dans les tranches d'âge supérieures (plus de 45 ans) et indiquaient que, dans la vaste majorité des cas, cet excédent était structurel plutôt que cyclique. En outre, plus l'entreprise est grande, plus le problème est important (Sato, 1994). Plus radicalement encore, des grandes compagnies ont annoncé des vagues de licenciements dans le cadre de leurs plans de restructuration (Osawa et Kingston, 1996) et certains de ces départs n'étaient même pas « volontaires » (Araki, 1995). Dans d'autres cas, des possibilités de retraite anticipée ont été offertes, accompagnées d'une augmentation de la pension

ou d'une indemnité de licenciement forfaitaire, et ce à des travailleurs parfois âgés seulement de 50 ans (Sato, 1994).

120. Dans le même temps, ce qui n'est guère surprenant, les entreprises du secteur manufacturier réduisent le nombre de leurs travailleurs temporaires, parmi lesquels les travailleurs âgés sont surreprésentés (un tiers de ces travailleurs ont plus de 50 ans, d'après l'OCDE, 1996c, note n°66).

121. Les problèmes auxquels sont confrontées les grandes entreprises et le secteur primaire ont des répercussions sur le fonctionnement des systèmes de *shukko* et *tenseki*. Si l'on doit partir du principe que le secteur auquel appartiennent les entreprises accueillant les travailleurs ainsi transférés connaissent le même ralentissement de la croissance de la demande, et les mêmes besoins de restructuration, que le secteur auquel appartiennent les entreprises souhaitant faire partir leurs employés, il y a nécessairement un problème. C'est peut-être une explication possible au fait que les transferts vers des filiales, utilisés comme moyen de réduire les excédents de main-d'oeuvre, n'aient pas connu de hausse substantielle d'après les enquêtes récentes du ministère du travail (voir Tableau A2).

**Tableau A2a : Méthodes utilisées pour réduire l'apport de main-d'oeuvre
(séries chronologiques)**

	avril- juin 95	juil.- sept. 95	oct.- déc. 95	janv.- mars 96	avril- juin 96	juil.- sept. 96
réduire les heures supplémentaires	18	19	18	16	14	12
augmenter la durée des vacances	3	4	3	3	3	3
réduc. personnel à temps partiel/temporaire	2	2	2	2	2	1
réduc. des embauches à mi-carrière	11	11	10	8	6	6
transferts	10	9	9	8	7	7
transferts vers des filiales	8	8	7	7	6	5
suspension temp. d'opérations	2	2	2	1	1	1
licenciements/retraites anticipées	1	2	1	2	1	1
tout le monde occupé	29	30	28	26	22	21

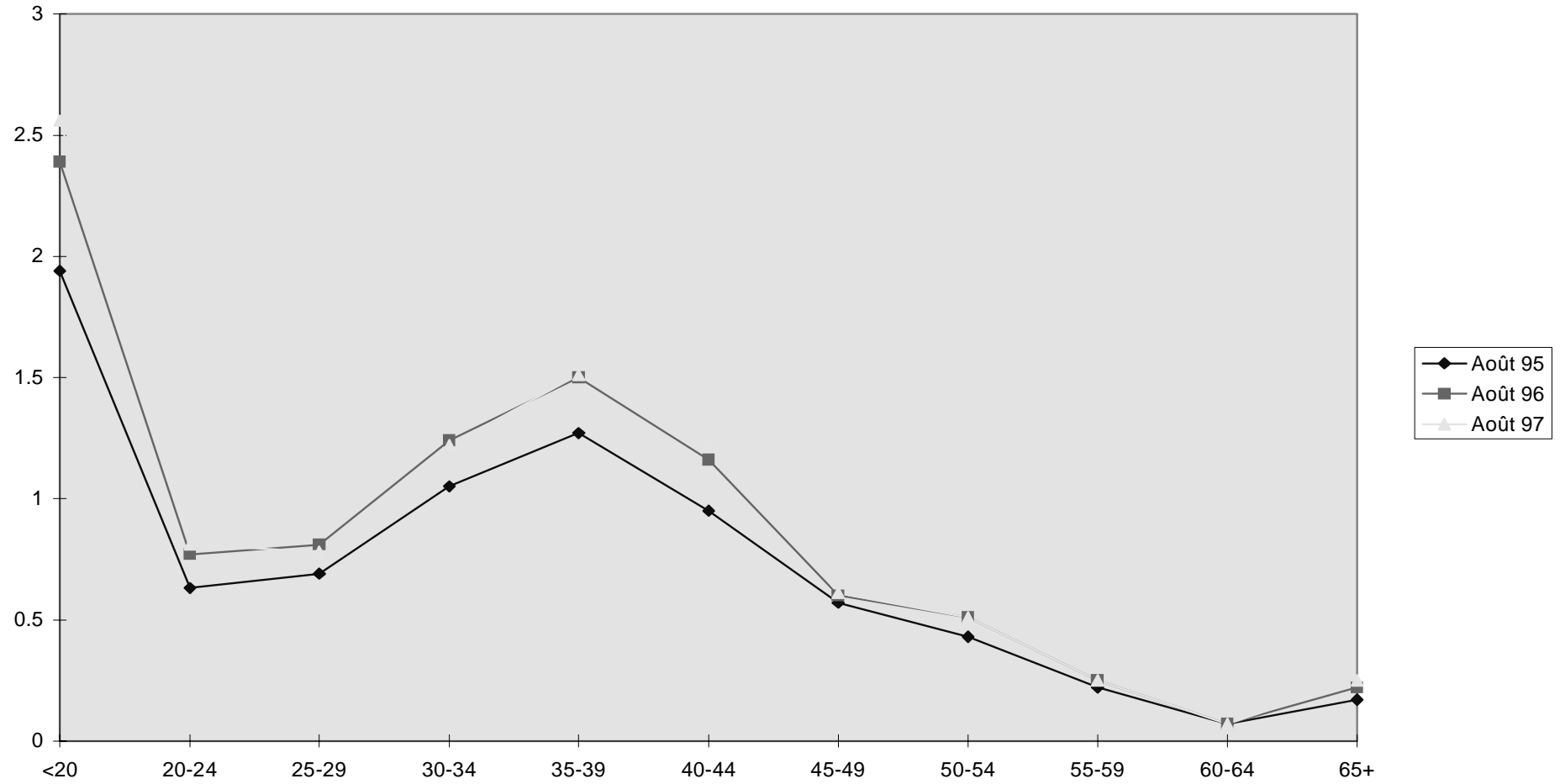
**Tableau A2b : Méthodes utilisées pour réduire l'apport de main-d'oeuvre
(selon la taille de l'entreprise)**

	1000+	300- 999	100- 299	30-99
taille de l'entreprise (nombre d'employés)				
réduire les heures supplémentaires	18	13	9	6
augmenter la durée des vacances	3	5	1	3
réduc. personnel à temps partiel/temporaire	1	2	0	0
réduc. des embauches à mi-carrière	8	6	2	2
transferts	11	7	4	2
transferts vers des filiales	10	4	1	0
suspension temp. d'opérations	2	1	0	1
licenciements/retraites anticipées	1	0	1	1
tout le monde occupé	31	22	15	11

122. Enfin, la capacité des secteurs ayant par le passé absorbé une partie des travailleurs âgés ne bénéficiant pas du *tenseki* et du *shukko* à fournir des emplois aux travailleurs âgés est de plus en plus mise en question. Les pressions nationales et internationales ont imposé une déréglementation substantielle des deux secteurs les plus importants pour l'emploi des travailleurs âgés, à savoir le commerce de détail et l'agriculture. Une succession de plans de déréglementation appliqués entre 1993 et 1996 prévoyaient de faciliter l'ouverture de supermarchés et de grands magasins, ce qui devrait entraîner la fermeture de nombreux petits points de vente et sociétés de distribution employant actuellement des travailleurs âgés, soit en tant qu'indépendants, soit en tant que travailleur familial (Yahata, 1995). L'agriculture japonaise doit se soumettre aux règles de l'OMC et ouvrir ses marchés aux importations de riz et de viande bovine. L'emploi agricole a déjà diminué de 21 pour cent depuis le début des années 90, même si le nombre de personnes de plus de 65 ans employées dans le secteur est resté pratiquement constant, de sorte qu'elles représentaient plus de 40 pour cent de la main-d'oeuvre en 1996, contre 26 pour cent en 1989. En 1995, les autorités se sont engagées à appliquer un plan de promotion de l'ajustement dans le secteur, et comme l'OCDE le fait remarquer, « étant donné que la main-d'oeuvre agricole est relativement âgée, l'ajustement s'opérerait pour l'essentiel entre les générations » (OCDE, 1996c, p.81). Il est évident que les possibilités « d'emplois protégés » offertes par la stricte réglementation du secteur sont appelées à diminuer rapidement.

123. En 1996, les offres d'emplois pour les travailleurs âgés (60-64 ans) étaient très limitées, 0.07 par demandeur, contre 15 pour les personnes dans la force de l'âge et 2.6 pour les jeunes terminant leurs études secondaires (voir graphique 1). Le taux de chômage des hommes de 60-64 ans était de 8.1 pour cent, soit deux fois et demie le taux pour l'ensemble de la population masculine.

Graphique 1 : Vacances d'emploi par rapport aux demandeurs d'emploi



Réaction des pouvoirs publics

124. Il est bien connu que le Japon est confronté à la plus spectaculaire des « bombes à retardement démographiques » des pays de l'OCDE. Une des décisions prises par les pouvoirs publics a été de relever l'âge d'ouverture des droits pour la pension versée par l'Etat de 60 à 65 ans. Ce relèvement est progressif et ne sera appliqué pleinement qu'en 2013. Dans le même temps, la retraite obligatoire avant 60 ans est déclarée illégale, et les entreprises sont exhortées à « s'efforcer » de continuer à employer leurs salariés jusqu'à l'âge de 65 ans (Seike, 1996b).

125. Les prestations de retraite versées par l'Etat ont été réduites par la réforme de 1994, et sont désormais liées au salaire net, et non plus brut. De plus, les pensions sont désormais indexées sur l'évolution des salaires nets, et non plus des salaires bruts (qui augmentent normalement plus vite).

126. Afin d'encourager le travail après 60 ans, avant que l'âge légal de la retraite soit de 65 ans, une retraite partielle a été instaurée pour les personnes de 60 à 64 ans, et qui équivaut à environ la moitié de la pension intégrale pour ceux qui décident de faire valoir leurs droits à pension. Dans le même temps, ceux qui perçoivent une pension au taux plein seront moins pénalisés par les critères de revenus (voir note 2). Le plafond au-delà duquel les prestations sont réduites a en effet été relevé de 250 000 à 350 000 yens par mois (pour la situation antérieure, voir OCDE, 1995).

127. Parallèlement à ces incitations à travailler proposées par le régime de retraite, les interventions actives au niveau du marché du travail ont été multipliées, notamment celles visant les travailleurs âgés. Deux programmes plus anciens s'appliquent plus particulièrement :

- les subventions salariales octroyées aux entreprises du secteur privé pour encourager l'embauche de « personnes difficiles à employer » telles que les travailleurs âgés et handicapés ; et
- l'octroi d'une subvention pour encourager l'emploi des personnes de 60 à 64 ans, d'un montant de 20 000 yen par mois lorsque ces travailleurs âgés représentent plus de 6 pour cent de la main-d'oeuvre totale de l'entreprise, et de 30 000 yen par mois lorsque leur proportion dépasse 8 pour cent.
- Les autorités y ont récemment ajouté :
- une subvention pour les personnes trouvant un nouvel emploi après avoir quitté le précédent à 60 ans, équivalente à 25 pour cent du nouveau salaire, de façon à garantir à toute personne acceptant une baisse de salaire de 50 pour cent un revenu total correspondant à 62.5 pour cent de son ancien salaire (calculée selon une échelle mobile dégressive si le nouveau salaire est égal ou supérieur à 85 pour cent de l'ancien).

128. Il n'y a pas encore eu d'évaluation de l'impact de ces subventions.

129. Il est communément admis que pour améliorer les chances des travailleurs âgés de rester dans la vie active, il est indispensable de modifier le système traditionnel de rémunération fondée sur l'ancienneté. Dans la mesure où, dans le secteur primaire en particulier, la mobilité est faible, l'âge et l'ancienneté sont étroitement liés. Comme il a été souligné, « par comparaison (avec pays pour lesquels on dispose de données équivalentes), la progression des gains des employés...japonais en fonction de l'âge demeure plus

forte sur une période plus longue avant de se ralentir après l'âge obligatoire de la retraite » (OCDE, 1996c, p.105). De ce fait, précisément, les entreprises imposent une retraite obligatoire, et proposent même des avantages substantiels en cas de retraite anticipée (Seike, 1996a). Par la suite, les possibilités d'emploi, lorsqu'il y en a, sont associées à une baisse importante du salaire. Comme le note un commentateur :

pour amener l'âge de la retraite obligatoire à 65 ans, il est essentiel de modifier le système d'emploi et de salaire (fondé sur l'ancienneté). L'actuel système de rémunération... doit être remplacé par un système qui considère à leur juste valeur les compétences professionnelles des travailleurs indépendamment de leur âge. Ces réformes sont appelées à se poursuivre dans la mesure où l'évolution démographique impose aux entreprises de recourir plus activement à des travailleurs âgés. (Seike, 1996b)

130. Certaines entreprises se sont déjà engagées dans cette voie. Par exemple, en juillet 1994, la Nissan Motor Co a mis en place un nouveau système de rémunération pour les postes d'encadrement et de surveillance, y compris ceux de chefs de section et de service. Alors que dans le cadre de l'ancien système, l'âge et le nombre d'années de service déterminaient environ 40 pour cent de la rémunération, cette proportion n'est plus que de 15 pour cent, les 85 pour cent restants étant fonction des capacités et des résultats. L'adoption de ce nouveau système ne modifiera pas le montant total des salaires versés aux cadres, mais l'écart va se creuser entre eux (Sato, 1994).

131. La retraite partielle et les subventions salariales pour les travailleurs âgés acceptant une baisse de salaire lors d'une nouvelle embauche après la retraite obligatoire contribuent à la flexibilité des salaires. Certaines entreprises ont adopté des systèmes en se fondant sur ce principe. Ainsi, IBM Japon a lancé un « Programme de seconde carrière » entre novembre 1992 et juin 1993, proposant aux employés de 50 ans et plus une série d'options en matière de retraite. Pour les inciter à retrouver un emploi dans une entreprise en-dehors du groupe, la société acceptait de verser à ses employés de 50 ans et plus la prestation de retraite normale ainsi qu'une somme forfaitaire correspondant à deux fois leur revenu annuel au moment de la retraite. En cas de transfert dans une filiale du groupe, les employés recevaient une somme correspondant à 1.5 fois leur revenu annuel au moment de la retraite. Un autre programme d'IBM permet aux employés qui le souhaitent de revoir leur salaire à la baisse à 55 ans et de continuer à travailler jusqu'à 65 ans. Le salaire est ramené à 30 pour cent de son niveau antérieur, mais l'employé reçoit une retraite de l'entreprise correspondant à environ 40 pour cent du salaire, et jusqu'à 60 ans, une prime complémentaire équivalente à 30 pour cent du dernier salaire à taux plein. Ainsi, jusqu'à 60 ans, le revenu de ces salariés reste inchangé, et lorsqu'ils atteignent 60 ans, ils sont assurés de continuer à travailler pendant encore cinq années avec une diminution de leurs gains de seulement 30 pour cent (ibid, et informations fournies par IBM). Par rapport aux programmes habituels de retraite anticipée, dont les coûts sont concentrés dans la première phase, une telle initiative réduit à la fois le niveau d'emploi et les dépenses sur les salaires, et répartit le fardeau financier associé sur un certain nombre d'années.⁵

132. Cependant, il n'y a pas que la question des salaires au sein du système d'ancienneté qui doit être remise en cause.

⁵ IBM Royaume-Uni a adopté ce programme en le modifiant. L'entreprise proposait des retraites anticipées à 80-90 pour cent de la pension normale aux employés âgés et leur garantissait au moins 90 jours de travail au cours des deux années suivantes, en leur versant environ 30 pour cent de leur dernier salaire. Pendant ce temps, les anciens employés avaient la possibilité de rechercher un emploi tout en bénéficiant d'un revenu pratiquement inchangé.

Les pratiques de gestion des ressources humaines dans de nombreuses entreprises accordent l'essentiel des formations disponibles aux jeunes travailleurs, ce qui peut également décourager les travailleurs âgés de se perfectionner, et les rend improductifs. (Seike, 1994)

Les entreprises, encore marquées par les idées reçues sur les personnes de plus de 60 ans, estiment qu'elles ne peuvent embaucher des travailleurs âgés parce qu' « ils perdent leurs compétences professionnelles et leur flexibilité à mesure qu'ils vieillissent » (Wanatabe, 1992).

133. La nécessité de s'adapter au vieillissement de la population active, et de prolonger la période d'activité professionnelle signifie que les mesures utilisées traditionnellement en direction des travailleurs âgés - le *shukko*, le *tenseki* et le déclassement - ne sont plus appropriées. La reconversion des travailleurs d'âge moyen et âgés est inévitable. Pourtant, d'après les informations disponibles jusqu'à présent, aucune formation conséquente n'est accordée aux travailleurs âgés, si ce n'est une aide financière pour des cours par correspondance. Certes, un nombre croissant d'entre eux s'efforçant d'améliorer leurs compétences techniques et professionnelles, certaines entreprises encouragent les travailleurs d'âge moyen et âgés à acquérir des qualifications formelles, mais la plupart des employeurs les laissent livrés à eux-mêmes (Kawakita, 1996).

Conclusion

134. Le Japon semble être un cas à part. Pour certains, il possède une culture bien particulière, peut-être unique, qui signifierait que ses expériences ou pratiques ne peuvent être adoptées ailleurs. Pour d'autres, notamment ceux intéressés par les « emplois transitoires », c'est un cas riche d'enseignements. Cette étude suggère que si effectivement, le Japon est un cas particulier, il n'est pas si particulier qu'il semble à première vue, et il n'est guère susceptible de le rester longtemps. Bien peu de choses réalisées au Japon peuvent être copiées, et les conditions qui lui ont permis d'être un cas singulier disparaissent progressivement. Dans le même temps, le Japon est confronté à des problèmes communs à de nombreux autres pays de l'OCDE. S'il existe des solutions, le Japon s'efforcera d'en trouver avec autant d'énergie que les autres pays membres, et s'il y a des enseignements à tirer, ils devront l'être par tous les pays.

REFERENCES

- ABRAHAM , K. et FARBER, H. (1987), "Job duration, seniority and earnings", *American Economic Review*, Vol. 77, No. 3, 287-297.
- ACHENBAUM, A. (1986), *Social Security: Visions and Revisions*. Cambridge: Cambridge University Press.
- ANDERSON, K., BURKHAUSER, R. et SLOTSVE, G. (1992), "A two decade comparison of work after retirement in the United States", *Geneva Papers on Risk and Insurance (Issues and Practice)*, No. 62, 26-39.
- ARAKI, T. (1995), "Modification of working conditions through dismissals? A comparative analysis of the SAS case", *Japan Labor Bulletin*, Vol. 34, No. 8, 5-8.
- ARROWSMITH, J. et MCGOLDRICK, A. (1996), *Breaking the Barriers: A Survey of Managers' Attitudes to Age and Employment*. London: Institute of Management.
- ATKINSON, A. et REIN, M. (eds) (1993), *Age, Work and Social Security*. London: Macmillan.
- BAEKER, G. et NAEGELE, G. (1992), "'Heiß geleibt - aber dennoch verschmäht': Der gleitende Übergang in den Ruhestand in Theorie und Praxis - Ergebnisse eines Forschungsprojektes", *Zeitschrift für Sozialreform*, No. 9, 504-519.
- BODIE, Z. et SHOVEN, J. (eds.) (1983), *Financial Aspects of the United States Pension System*, Chicago ILL: University of Chicago Press.
- BODIE, Z., SHOVEN, J. et WISE, D. (eds) (1987), *Issues in Pension Economics*, Chicago ILL: University of Chicago Press.
- BOOTH, A. et SATCHELL, S. "On apprenticeship qualifications and labour mobility", dans Booth, A and Snower, D. (1996), 285-302.
- BOOTH, A et SNOWER, D. (EDS) (1996), *Acquiring Skills: Market Failures and Their Symptoms and Policy Responses*. Cambridge: Cambridge University Press.
- BOVENBERG, L. et VAN DER LINDEN, A. (1997), "Avons-nous les moyens de vieillir ? Adapter la politique des retraites à une société plus âgée", dans OCDE (1997c), 167-188.
- BURKHAUSER, R. et QUINN, J. (1983), "Is mandatory retirement overrated? Evidence from the 1970s", *Journal of Human Resources*, Vol.18, No.3, 337-358.

- CASEY, B. (1987), "Early retirement: the problems of instrument substitution and cost shifting and their implications for restructuring the process of retirement", *International Social Security Review*, 4/87, 343-360.
- CASEY, B. (1992), "Paying for early retirement", *Journal of Social Policy*, Vol. 21, No.3, 303-323.
- CASEY, B. (1995), "The Incentive Effects of Pension Schemes: Report to the Employment Department". London: Policy Studies Institute (mimeo).
- CASEY, B. (1997) BPP
- CASEY, B. et BRUCHE, G. (1983), "Work or Retirement? Labour Market and Social Policies for Older Workers in France, Great Britain, the Netherlands, Sweden and the United States". Aldershot: Gower.
- CASEY, B. et CREIGH, S. (1989), "'Marginal groups' in the labour force survey", *Scottish Journal of Political Economy*, Vol. 36. No. 3, 282-300.
- CASEY, B et LACZKO, F. (1989), "Early retired or long-term unemployed" *Work Employment and Society*, Vol. 3, No. 4, 509-526.
- CASEY, B. et LACZKO, F. (1991), "Older worker employment: change and continuity in the 1980s", in Gilbert, G. et Burrows, R. (1991), 137-153.
- CASEY, B., METCALF, H. et LAKEY, J. (1993), "Human resource strategies and the third age: policies and practices in the UK", in IPM (1993), 43-74.
- CASEY, B. et WOOD, S.(1994) "Firm policy, state policy and the recruitment and retention of older workers in Britain", in Naschold, F. et de Vroom , B. (1994), 363-94.
- CLAGUE (1971)
- COMMISSION (1989), "Investing in People: A Strategy to Address America's Workforce Crisis". Washington DC: USGPO (Commission on Workforce Quality and Labor Market Efficiency, Background Papers, Vol.1)
- CRAIK, S. et TREHUB, S. (eds) (1982), *New Directions in Cognitive Science*. NewYork: Ablex.
- DELISSIO, A., SILVERMAN, W. et SCHUCK, J. (1986), "Paths to turnover: a reanalysis and review of existing data on the Mobley, Horner and Hollingsworth turnover model", *Human Relations*, Vol. 39, No. 3, 245-264.
- DELSEN, L. et REDAY-MULVEY, G. (eds) (1996), "Gradual Retirement in OECD Countries: Macro and Micro Issues and Policies". Aldershot: Dartmouth.
- DENCH, S. et NORTON, R. (1996), "Leaving Employment Early". Brighton: Institute for Employment Studies (Report 322).
- DIAMOND, P. et GRUBER, J. "Social Security and Retirement in the U.S". Cambridge MA: National Bureau of Economic Research (WP 6097).

- DILNOT, A., DISNEY, R., JOHNSON, P. et WHITEHOUSE, E., (1994), "Pensions Policy in the UK: An Economic Analysis". London: Institute for Fiscal Studies.
- DISNEY, R. (1996), "Can We Afford to Grow Older? A Perspective on the Economics of Ageing". Cambridge, MASS: MIT Press.
- DOWNS, S. (1967) "Labour turnover in two public sector organisations", *Occupational Psychology*, Vol. 41, No. 2-3, 137-142.
- DRURY, E. (1994) "Age discrimination against older workers in the European Union", *Geneva Papers on Risk and Insurance (Issues and Practice)*, No. 73, 496-502.
- FIELDS, G. et MITCHELL, O. (1984), "Retirement, Pensions, and Social Security", Cambridge, MA: The MIT Press.
- GAULLIER, X. (1992) "The changing ages of man", *Geneva Papers on Risk and Insurance (Issues and Practice)*, No. 62, 13-25.
- GAULLIER, X. (1996), "Des préretraites au risque «fin de carrière»", *Cahiers Genèveois et Romands de Sécurité Sociale*, No. 70, 93-102.
- GAULLIER, X. (1997), personal communication.
- GILBERT, G. et BURROWS, R. (eds) (1991), "Fordism and Flexibility: Divisions and Change". London: Macmillan.
- GILLION, C. (1991), "Ageing populations: spreading the costs", *Journal of European Social Policy*, Vol. 1, No. 2, 107-128.
- GROOT, W. et VERBERNE, M. (1997), "Ageing, job mobility and compensation", *Oxford Economic Papers*, Vol. 49, No. 3, 380-403.
- HANDA, J. (1994), *Discrimination, Retirement and Pensions*. Aldershot: Avebury.
- HARPER, S. et THANE, P. (1989), "The consolidation of 'old age' as a phase of life, 1945-65", in Jefferys, M. (1989), 43-61.
- HORN, J. (1982), "The theory of fluid and crystallized intelligence in relation to concepts of cognitive psychology and ageing in adulthood", in Craik, S. and Trehub, S. (1982), 69-87.
- HOSKINS, I. (1996), "Combining Work and Elder Care: A Challenge for Now and the Future". Genève: Office international du travail.
- HUTCHENS, R. (1994), "The United States: employer policies for discouraging work by older people", in Naschold, F. and De Vroom, B. (1994), 395-432.
- IPM (1993), "Age and Employment: Policies, Attitudes and Practices". London: Institute of Personnel Management.

- JAPAN LABOUR FORCE SURVEY (1997), *Annual Report on the Labour Force Survey:1996*. Tokyo: Statistics Bureau, Management and Coordination Agency, Government of Japan.
- JEFFERYS, M. (ed) (1989), "Growing Old in the Twentieth Century". London : Routledge.
- KAWAKITA, T. (1996), "Japanese in-house training and development", *Japan Labor Bulletin*, Vol. 35, No. 4, 5-8.
- KEARSLEY, G. (1989), "Introducing new technology into the workplace: retraining issues and strategies", in Commission (1989), 457-492.
- KOHLI, M. et REIN, M. (1991), "The changing balance of work and retirement", in Kohli, M., Rein, M. Guilmard, A.-M. and VAN Gunsteren, H. (1991), 1-35.
- KOHLI, M., ROSENOW, J. et WOLF, J. (1983), "The social construction of ageing through work: economic structure and life world", *Ageing and Society*, Vol. 3. No. 1, 23-42.
- KOHLI, M., REIN, M. GUILLMARD, A.-M. et VAN GUNSTEREN, H. (eds) (1991), "Time for Retirement: Comparative Studies of Early Exit from the Labour Force". Cambridge: Cambridge University Press.
- KOTLIKOFF, L. et WISE D. (1987), "The incentive effects of private pension plans", dans Bodie, Z. et al. (1987), 283-340.
- LAZEAR, E. (1979), "Why is there mandatory retirement?", *Journal of Political Economy*, Vol. 87, 1261-1284.
- LAZEAR, E. (1983), "Pensions as Severance Pay", dans Bodie, Z. et Shoven, J. (1983), 57-85.
- LACZKO, F. (1988), "Partial retirement as an alternative to early retirement: a comparison of gradual retirement schemes in Britain, France and Scandanavia", *International Social Security Review*, 2/88, 172-196.
- LEVINE, P. et MITCHELL, O. (1988), "The baby boom's legacy: relative wages in the 21st century", *American Economic Review*, Vol. 78, No. 2, 66-69.
- MAIN, B. (1981), "The length of employment and unemployment in Great Britain", *Scottish Journal of Political Economy*, Vol. 28. No. 2, 146-164.
- MARKIDES, K. (1993), "Trends in the health of the elderly in western societies", dans Atkinson, A. and Rein, M. (1993), 3-16.
- McGOLDRICK, A. et ARROWSMITH, J. (1993), "Recruitment advertising: discrimination on the grounds of age", *Employee Relations*, Vol. 1, No. 4, 54-65.
- MINEZ, S. LE (1995), "Les entreprises et le vieillissement de leur personnel : faits et opinions", *Travail et Emploi*, No. 63, 23-40.
- NAEGELE, G. (1996), "New trends in gradual retirement in Germany", *Geneva Papers on Risk and Insurance (Issues and Practice)*, No. 81, 524-533.

- NAPF (1993) *Annual Survey of Occupational Pension Schemes - 1992*. London: National Association of Pension Funds.
- NAPF (1995) *Annual Survey of Occupational Pension Schemes - 1994*. London: National Association of Pension Funds.
- NASCHOLD, F. et DE VROOM, B. (1994), "Regulating Employment and Welfare: Company and National Policies of Retirement and Lifelong Work in Industrialised Countries". Berlin and New York: De Gruyter.
- NEDO (1989), "Defusing the Demographic Time Bomb". London: National Economic Development Office.
- OCDE (1997a) "Le vieillissement dans les pays de l'OCDE : où en est-on ?". Paris: OCDE.
- OCDE (1997b) "Policy Implications of Ageing Populations: Possible Follow-up Work, 1997-1999 (projet)". Paris: OCDE.
- OCDE (1997c) "Famille, marché et collectivité". Paris: OCDE.
- OCDE (1996a) "Le vieillissement dans les pays de l'OCDE : un défi fondamental pour la politique". Paris: OCDE.
- OCDE (1996b) "Apprendre à tout âge". Paris: OCDE.
- OCDE (1996c) *Etudes économiques de l'OCDE 1995-1996: Japon*. Paris: OCDE.
- OCDE (1995), "La transition de l'emploi à la retraite". Paris: OCDE.
- OCDE (1993), "Ancienneté dans l'entreprise, rotation de la main-d'oeuvre", *Perspectives de l'emploi 1993*. Paris: OCDE, 129-168.
- OCDE (1991), "Les absences au travail d'après les enquêtes sur la population active", *Perspectives de l'emploi 1991*. Paris: OCDE, 191-215.
- O'Meara, D. (1989), "Protecting the Growing Number of Older Workers: The Age Discrimination in Employment Act". Philadelphia: University of Pennsylvania Press.
- OSAWA, M. et KINGSTON, J. (1996), "Flexibility and inspiration: restructuring the Japanese labor market", *Japan Labor Bulletin*, Vol. 35, No. 1, 4-8.
- PESANDO, J. et GUNDERSON, D. (1991), "Does pension wealth peak at the age of early retirement", *Industrial Relations*, Vol. 30, No. 1, 79-95.
- POZZEBON, S. et MITCHELL, O. (1989), "Married women's retirement behaviour", *Journal of Population Economics*, Vol. 2, No. 1, 39-53.
- REDAY-MULVEY, G. (1992) "The fourth pillar in France in the 1990s: favourable trends and current obstacles", *Geneva Papers on Risk and Insurance (Issues and Practice)*, No. 62, 105-118.

- REDAY-MULVEY, G. (1996), "Gradual retirement in France", dans Delsen, L. et Reday-Mulvey, G. (1996), 45-68.
- SARACENO, C. (1997), "Evolution de la famille, politiques familiales et restructuration de la protection sociale", dans OCDE (1997c), 81-100.
- SATO, H. (1994), "Employment adjustment of middle-aged and older white-collar workers", *Japan Labor Bulletin*, Vol. 33, No. 2, 5-8.
- SATO, H. (1996), "Keeping employees employed: shukko and tenseki job transfers - formation of a labor market within corporate groups", *Japan Labor Bulletin*, Vol. 35, No. 12, 5-8.
- SCHERER, P. (1996), "The myth of the demographic imperative", dans Steuerle C. et Kawai, M. (1996), 61-83.
- SCHMIDT, G. (1995) "Les logiques d'action des entreprises à l'égard de l'âge : analyse monographique de six établissements", *Travail et Emploi*, No. 63, 41-57.
- SCHMÄHL, W. (1992) "Changing the retirement age in Germany", *Geneva Papers on Risk and Insurance (Issues and Practice)*, No. 62, 81-104.
- SCHMÄHL, W. et GATTER, J. (1994) "Options for extending the working period and flexibilising the transition to retirement in the German Insurance Industry: the current situation and assessment for the future", *Geneva Papers on Risk and Insurance (Issues and Practice)*, No. 73, 433-471.
- SCHMÄHL, W., GEORGE, R. et OSWALD, C. (1996) "Gradual retirement in Germany", dans Delsen, L. et Reday-Mulvey, G. (1996), 69-93.
- SEIKE, A. (1994), "The employment of older people in Japan and policies to promote it", *Japan Labor Bulletin*, Vol. 33, No. 12, 5-8.
- SEIKE, A. (1996a), "Company severance payment", *Japan Labor Bulletin*, Vol. 35, No. 2, 5-8.
- SEIKE, A. (1996b), "The pensionable age and the extension of the mandatory retirement age", *Japan Labor Bulletin*, Vol. 35, No. 10, 4-7.
- SHEPPARD, H. (1996) "Older worker voluntary part-time employment in the United States: selected micro aspects", dans Delsen, L. et Reday-Mulvey, G. (1996), 177-187.
- SNEL, J. et CREMER, R. (eds) (1994), "Work and Aging: A European Prospective". London: Taylor and Francis.
- STANDING, G. (1986), "Labour flexibility and older worker marginalisation: the need for a new strategy", *International Labour Review*, Vol. 125 (3), 239-248.
- SWANK, C. (1982), "Phased Retirement: the European Experience". Washington DC: National council for Alternative Work Patterns.
- STEUERLE, C et KAWAI, M. (eds) (1996), "The New World Fiscal Order: Implications for Industrialized Nations". Washington DC: Urban Institute.

- STROOMBERG, H., THIJSSSEN, J., SIMONIS-TRABBERS, L. et COONEN, H. (1991),
XXXXXXXXXXXX
- TAKANASHI, A. (1995), "Employment practices and unemployment in contemporary Japan", *Japan Labor Bulletin*, Vol. 34, No. 4, 5-8.
- TAYLOR, P, et WALKER, A. (1994), "The ageing workforce: employers' attitudes towards older people", *Work, Employment and Society*, Vol. 8, No. 4, 569-591.
- TAYLOR, P et WALKER, A. (1995), "Combating age discrimination in employment: education versus legislation", *Policy Studies*, Vol. 16, No. 3, 51-63.
- THIJSSSEN, J. (1991), "Een model voor het leren van volwassenen in flexibele organisaties", in Stroomberg, H., Thijssen, J., Simonis-Trabbers, L. et Coonen, H. (1991), xxx-xxx.
- THURMAN, J. et TRAH, G. (1990) "Part-time work in international perspective", *International Labour Review*, Vol. 129 (1), 23-40.
- TOPEL, R. (1991), "Specific capital, mobility and wages: wage rise with job seniority", *Journal of Political Economy*, Vol. 99, No. 2. 144-176.
- US DEPARTMENT OF LABOR (1989), *Labor Market Problems of Older Workers*. Washington DC:USGPO.
- WADENSJÖ, E. (1996) "Gradual retirement in Sweden", in Delsen, L. and Reday-Mulvey, G. (1996), 25 -44.
- WALKER, A. (1997), "Combating Age Barriers in Employment". Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- WALKER, A. et TAYLOR, P. (1997), "Combating Age Barriers in Employment: A European Portfolio of Good Practice". Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Working Paper 97/53/EN).
- WANATABE, M. (1992), "Employment of older persons and need for support systems ", *Japan Labor Bulletin*, Vol. 31, No. 10, 5-8.
- WARR, P. (1994), "Age and job performance", dans Snel, J. et Cremer, R. (1994), 309-322.
- WARR, P. et PENNINGTON, J. (1993), "Views about age discrimination and older workers", dans IPM (1993), 75-106.
- YAHATA, S. (1995), "Ongoing price reduction and employment adjustment in the Japanese distribution sector", *Japan Labor Bulletin*, Vol. 34, No. 5, 5-8.
- ZABALZA, A., PISSARIDES, C. et BARTON, M. (1980), "Social security and the choice between full-time work, part-time work and retirement", *Journal of Public Economics*, Vol. 14, No. 2, 245 276.