

LES TRAVAILLEURS HAUTEMENT QUALIFIÉS  
DANS LE CONTEXTE DU  
VIEILLISSEMENT DE LA MAIN D'OEUVRE  
Par Frédéric LESEMANN  
Avec la collaboration de  
Julie BEAUSOLEIL et de Stéphane CRESPO

Rapport soumis au  
Conseil de la Science et de la Technologie

Groupe de recherche sur les transformations du travail,  
des âges et des politiques sociales  
(TRANSPOL)

INRS Urbanisation, Culture et Société

Août 2003

Responsabilité scientifique :

[Frederic.Lesemann@inrs-ucs.uquebec.ca](mailto:Frederic.Lesemann@inrs-ucs.uquebec.ca)

Groupe de recherche sur les transformations du travail,  
des âges et des politiques sociales (TRANSPOL)

INRS – Urbanisation, Culture et Société

3465 rue Durocher

Montréal H2X 2C6

Québec

ISBN : 2-89575-056-4

Dépôt légal : 2003

Bibliothèque nationale du Québec

Bibliothèque nationale du Canada

Tous droits réservés

# **LES TRAVAILLEURS HAUTEMENT QUALIFIÉS DANS LE CONTEXTE DU VIEILLISSEMENT DE LA MAIN D'OEUVRE**

Par Frédéric LESEMANN

Avec la collaboration de

Julie BEAUSOLEIL et de Stéphane CRESPO

## **Rapport soumis au Conseil de la Science et de la Technologie**

Groupe de recherche sur les transformations du travail,

des âges et des politiques sociales

(TRANSPOL)

INRS Urbanisation, Culture et Société

Août 2003



## Table des matières

---

Table des matières .....	i
Introduction .....	1
1. Préalables .....	3
La question de la pénurie appréhendée de main d'œuvre qualifiée .....	4
L'«intérêt du public», le rôle des concepteurs de politiques et le rôle de l'État .....	6
Le statut et la portée des prévisions démographiques .....	8
Une pénurie anticipée de main d'œuvre qualifiée qui pourtant risque bien de ne pas se réaliser	10
2. L'emploi chez les travailleurs âgés au Québec et au Canada .....	13
La récente reprise de l'emploi chez les 55 ans et plus au Québec et au Canada : vers de «nouveaux itinéraires» de fin de carrière ? .....	13
La transition graduelle de l'emploi à la retraite et l'emploi « post-carrière » .....	15
3. Les travailleurs âgés hautement qualifiés et l'«économie du savoir» .....	19
L'«économie du savoir» : un point de vue sociologique .....	20
Les travailleurs âgés hautement qualifiés au Québec .....	23
La structure sociétale de l'économie du savoir : quatre «ensembles» sociaux distincts .....	24
4. Les études américaines sur l'emploi des travailleurs âgés et sur les transitions entre l'emploi et la retraite .....	27
Taux de participation, caractéristiques et facteurs explicatifs de la participation au marché du travail et à la retraite aux États-Unis .....	28
Synthèse des connaissances issues des études américaines relatives aux déterminants du maintien et du retour des travailleurs âgés en emploi et du travail « post-carrière », en fonction des «ensembles» de travailleurs «précaires», «compétitifs» et «protégés» .....	34

5. Brève synthèse et esquisse des mesures susceptibles de favoriser l'emploi des travailleurs âgés qualifiés.....	45
Bibliographie .....	49

Le Conseil de la science et de la technologie a assuré le financement de cette recherche. Les opinions exprimées dans le document sont celles des auteurs et non celles du Conseil de la science et de la technologie.

## Introduction

---

L'objectif de cette étude est de documenter, dans le cadre d'une réflexion du CST sur l'emploi dans l'«économie du savoir», les phénomènes entourant les fins de carrières et les possibles prolongations d'emploi (maintien et retour en emploi) des travailleurs âgés hautement qualifiés<sup>1</sup>, dans le contexte d'une pénurie appréhendée de main d'œuvre qualifiée. La qualification est ici définie de manière exploratoire, principalement en référence aux caractéristiques de l'emploi et de la scolarité dans une «économie du savoir», mais en s'efforçant de tenir compte également des dimensions qualitatives des compétences et des qualifications attendues de la part des travailleurs de l'économie du savoir. Admettons-le d'emblée : la difficulté à laquelle se heurte cette étude tient à la rareté des informations disponibles sur le sujet, à l'exception de quelques études de Statistique Canada<sup>2</sup> et, surtout d'une synthèse toute récente de Gabriel Laroche du CETECH (juin 2003 : *Changement démographique et travailleurs hautement qualifiés*). Face à cette relative pénurie nous étayerons cette étude par des références à des travaux américains, davantage développés dans ce domaine, au risque d'inférer, avec toutes les limites que ce type de démarche entraîne, que certains constats établis aux Etats-Unis peuvent avoir une pertinence au Québec et que certaines tendances identifiées aux Etats-Unis risquent de se manifester également au Québec au cours des prochaines années.

Dans ce sens, cette étude est exploratoire : à partir des informations limitées disponibles, elle cherche à identifier et à documenter un phénomène en émergence. C'est la raison pour laquelle nous procéderons successivement, tout d'abord dans une série de préalables, à contextualiser l'objet de cette étude, puis nous ferons état de ce que les statistiques disponibles peuvent nous apprendre sur la situation des transitions graduelles entre l'emploi et la retraite, ainsi que du retour

---

<sup>1</sup> Dans ce texte, nous avons opté pour la forme masculine comme forme générique.

<sup>2</sup> Monette M. (1996), *Les nouveaux parcours entourant la retraite au Canada*, Statistique Canada, catalogue 89-546-XPF. Kieran P. (2001), *Retraite anticipée : tendances, L'emploi et le revenu en perspective*, Hiver, 75-001-XPF. Duchesne D. (2002), *Les personnes âgées au travail, L'emploi et le revenu en perspective*, Mai, 75-001-XPF. Pyper W. et Ph. Giles (2002), *À l'approche de la retraite, l'emploi et le revenu en perspective*, Septembre, 75-001-XF.

## 2 Les travailleurs hautement qualifiés dans le contexte du vieillissement de la main d'oeuvre

en emploi des travailleurs âgés au Québec. Nous définirons cette notion de travailleurs hautement qualifiés, ainsi que celle d'«économie du savoir». Nous examinerons ensuite une série d'études américaines sur le sujet pour tenter d'identifier les éléments d'information pertinents, tout en sachant que ces études ne sont pas spécifiques à la question du travail des travailleurs âgés hautement qualifiés au sein d'une «économie du savoir». Nous concluons par une réflexion sur les mesures susceptibles d'encourager et de soutenir l'emploi des travailleurs âgés au sein d'une «économie du savoir», en fonction de trois ensembles fortement différenciés, mais aussi fortement interdépendants de travailleurs de l'«économie du savoir» : les «compétitifs», les «précaires» et les «protégés», distinction qui nous permettra d'organiser de manière différenciée la réflexion sur les mesures de soutien à l'emploi et à la transition graduelle entre l'emploi et la retraite.

## 1. Préalables

---

Un numéro récent (juillet 2003, 6,2) de la revue *Horizons*, publiée par le Programme de recherche sur les politiques (PRP) du gouvernement fédéral, sous la direction de Peter Hicks, conseiller principal au PRP, sur le thème : «Vieillesse de la population : un problème, mais aussi une opportunité» offre une synthèse du point de vue des concepteurs de politiques, tant nationaux qu'internationaux, relativement à la problématique du vieillissement de la population et de son rapport à l'emploi et au système de retraite, puisque ces deux questions sont, d'un point de vue de politiques publiques, étroitement interdépendantes. Le numéro s'ouvre sur cette déclaration : «l'incidence du vieillissement de la population est au centre du débat politique depuis le milieu des années 90. Une société qui prévoit la réduction de sa population active peut-elle supporter les coûts supplémentaires des rentes de retraite et des soins de santé engendrés par le départ à la retraite des baby-boomers ?» (p.1).

On s'interroge en conséquence sur les moyens de «résoudre la pénurie de main d'œuvre qu'entraînerait le prochain départ à la retraite de la génération d'après-guerre...la génération des personnes âgées de demain sera qualifiée et pourrait se révéler productive dans une économie reposant sur le savoir et les services» (id., p.1, 5) et, par conséquent, «la retraite prochaine des baby-boomers pourrait permettre de réaliser d'importants gains sur le plan économique et social, si elle s'accompagne de bonnes politiques sociales» (p.12), telles que celles qui «supprime[raient] les incitations financières à une retraite anticipée et les contre-incitations financières à une retraite plus tardive» (p.13), soutiendraient des mesures «d'éducation permanente (liées) à un marché du travail pour tous les âges» (p.14), pour ne mentionner que les politiques les plus directement associées à la question à l'étude.

### **La question de la pénurie appréhendée de main d'œuvre qualifiée**

La question de la pénurie appréhendée de main-d'œuvre qualifiée<sup>3</sup>, liée au départ à la retraite des baby-boomers (personnes nées entre 1947 et 1961), d'ici les toutes prochaines années, a surgi publiquement à l'agenda des politiques canadiennes et québécoises à l'occasion de la fête du Travail du 3 septembre 2001. Une vague d'informations et de rapports alarmistes ont alors été publiés sur l'impact du début imminent des prises de retraite des baby-boomers et sur la pénurie appréhendée de main d'œuvre qualifiée et la perte de compétences, et par conséquent de compétitivité des économies canadiennes dans ce contexte. Coup sur coup, on a fait état (première page de *La Presse*, première page du *Devoir*) d'études internationales du Centre d'études internationales et stratégiques de Washington sur les défis du vieillissement mondial qui «risquent de déstabiliser la prospérité de la planète», d'un congrès mondial à Tokyo sur ce thème en 2001, d'une étude canadienne par Sylvain Schetagne du CCDS et de la Fondation Columbia de BC (2001), *Construire un pont entre les générations au travail, une solution au vieillissement de la main d'œuvre*, d'une étude menée par DBM Consultants (2000), *Career Choices and Challenges of Younger and Older Workers*.

Il est vrai toutefois que divers rapports internationaux avaient mis en évidence ce phénomène démographique dès 1994 avec la publication par la Banque Mondiale du rapport *La crise du vieillissement*, par divers travaux de l'Organisation internationale du Travail entre 1995 et 1998, du Fonds monétaire international et, surtout, en 2000, par un rapport de l'OCDE qui a trouvé beaucoup d'échos parmi les hauts fonctionnaires de Statistique Canada, de DRHC, du PRP (Hicks, 2003 :13). À ces études, on doit ajouter les travaux de l'influente *American Association of Retired Persons*, *AARP* (1998). Il faut évidemment souligner d'emblée que toutes ces instances internationales ou nationales sont avant tout, voire exclusivement, préoccupées par la crise

---

<sup>3</sup> Il ne faut pas confondre ce phénomène appréhendé avec celui de la sortie des 37 000 travailleurs et travailleuses du secteur public en 1997 qui répondait à une exigence gouvernementale de réduction drastique de la masse salariale des employés de la fonction publique et parapublique. Mais, par contre, cet événement, ses séquelles qui perdurent aujourd'hui encore, en particulier dans le secteur des soins de santé, ses conséquences au plan de la perte sèche de savoirs et de savoir-faire, de la charge de travail et de la motivation sur les employés et employées qui sont demeurés en emploi peuvent donner un avant-goût des impacts de cette pénurie annoncée de main d'œuvre qualifiée. On parle d'un déficit de près de 500 000 personnes qualifiées. Toutefois, il faudra considérer cette pénurie appréhendée avec une certaine prudence, en fonction de l'analyse de Laroche (2003) qui sera présentée plus loin.

appréhendée des systèmes publics de retraites – et de leur impact sur les finances publiques - dont la viabilité financière est hypothéquée par une dynamique démographique défavorable, parce qu'elle ne correspond plus aux prémisses sur lesquelles ils ont été historiquement édifiés. On peut même penser que certaines de ces études internationales, telles celles du Centre d'études internationales et stratégiques de Washington ou de la Banque Mondiale sont tout autant préoccupées d'anticiper les impacts de la pénurie appréhendée de main d'œuvre sur la productivité que d'instiller une transformation des régimes publics de retraite par diverses stratégies de privatisation de ces régimes. Cette question est en effet au carrefour de plusieurs problématiques : le vieillissement de la main d'œuvre, la productivité des entreprises, les transformations économiques, la formation continue, le financement des régimes de retraite, etc.

«Découverte», donc du phénomène de la pénurie appréhendée de main d'œuvre qualifiée dans le cadre d'une économie qui, en 2001, semble bien se porter, du moins en Amérique du Nord. Le problème, c'est qu'après le 3 septembre, survient le 11... Et après le 11, l'accélération de la débandade économique, amorcée, certes, avant le 11, mais indéniablement précipitée par les événements. Il faut se rapporter alors au sage constat de la sociologue Hélène David (1997 :52) : «...l'importance des travaux sur le vieillissement au travail et en emploi est fortement tributaire des variations conjoncturelles du marché du travail. Celles-ci font que la main d'œuvre vieillissante a pu être fortement valorisée en période de pénurie, ou au contraire, considérée comme superflue, indésirable et même nuisible, comme on le voit actuellement (l'auteure écrit en 1997). Cela fait osciller considérablement le niveau d'intérêt et de financement pour les activités de recherche». Est-ce à dire que l'intérêt public (c'est-à-dire, l'«intérêt du public et des entreprises» postulé par les concepteurs de politiques) pour cette question ne va pas se manifester et que, dans un climat de quasi récession, et donc de poursuite de licenciements massifs, les travailleurs âgés vont continuer à payer plus que leur part du prix du chômage, si l'on pense entre autres aux pratiques des pré-retraites (D'Amours et al. 1998) ou de croissance du travail indépendant qui touchent particulièrement les personnes de plus de 45 ans (D'Amours, 2003), et davantage encore les plus de 55 ans?

### **L'«intérêt du public», le rôle des concepteurs de politiques et le rôle de l'État**

Concernant l'«intérêt du public», d'abord, il est essentiel de noter que celui-ci est largement tributaire des initiatives gouvernementales en la matière. Nous l'expérimentons régulièrement dans nos recherches en ayant l'occasion de constater combien les employeurs sont peu préoccupés, surtout dans les petites et moyennes entreprises, par tout ce qui a trait aux mesures de gestion prévisionnelle de la main d'oeuvre. Les indicateurs socio-démographiques, considérés pour eux-mêmes, semblent pointer vers une pénurie de main d'oeuvre qualifiée et pourtant la question ne paraît pas prioritaire pour les employeurs. Les mesures gouvernementales sont-elles donc vouées à ne pas trouver d'écho et partant, de légitimité? Je ne le pense pas. Pour deux raisons.

La première est liée au décalage entre le rythme d'occurrence des événements et le rythme de leur traitement par les politiques et par la recherche. Il est indéniable qu'au Québec et au Canada, au cours des dernières années, la thématique du vieillissement de la main d'oeuvre a lentement, modestement, mais finalement sûrement fait son chemin dans les offices gouvernementaux, tant à DRH Canada qu'à Emploi-Québec<sup>4</sup>. Dans ce domaine, comme dans tant d'autres, le cheminement institutionnel d'une problématique sociale a son propre rythme et s'articule et prend forme, dans les régimes démocratiques, autour d'une combinaison de production de connaissances prévisionnelles, démographiques et économiques, d'informations diffusées et «mises en scène» à répétition par les médias, de pressions de groupes concernés ou de leur porte-parole, qui contribuent à faire monter dans l'appareil politique de planification, mais aussi de recherche, une thématique et parfois à la faire éclore. C'est vraiment là le processus d'«incrémentalisation» dont parlent les spécialistes de sciences politiques.

---

<sup>4</sup> À la suite, également, des pressions des groupes de remise en emploi des travailleurs âgés mis prématurément à la retraite ou écartés du travail après 45 ans, des syndicats et de quelques chercheurs et consultants proches de ces groupes. La mise sur pied en 1996 du *Comité aviseur d'Emploi-Québec sur les travailleurs de 45 ans et plus* en est un indice. La constitution par la SQDM, puis par Emploi-Québec des Comités sectoriels de main d'oeuvre a contribué à porter au grand jour la question, parmi d'autres, des travailleurs âgés, de leur qualification et de la transmission de leur expertise. La réflexion menée depuis le début des années 90 sur la formation en emploi, qui a abouti, en 1995, à l'adoption de la Loi 90 favorisant le développement de la formation de la main d'oeuvre, et à la création du Fonds national de formation de la main d'oeuvre est un autre témoignage de la progression de la réflexion institutionnelle sur le thème des travailleurs âgés, parmi d'autres.

La seconde est liée à la transformation de la nature de l'intervention des politiques publiques dans le domaine du vieillissement en emploi. Jusqu'à récemment, cette intervention était principalement compensatoire, *post factum*. Elle est actuellement non seulement compensatoire, mais préventive, ou mieux, anticipatrice. Le rôle de l'État, d'État-providence qu'il était, s'est transformé en un rôle d'État «partenaire» dans ce domaine de planification de la main d'œuvre. J'ai eu l'occasion d'étudier le phénomène ailleurs (Lesemann, 2001a, 2003a), et in Ulysse et Lesemann, (2004)<sup>5</sup>. J'ai indiqué précédemment combien l'objet d'analyse évolue dans le temps, se transforme, se «ré-arrange» en fonction de ses diverses composantes : schématiquement, l'État, les entreprises, les travailleurs vieillissants, et bien sûr, nous-mêmes, les analystes qui sommes partie prenante de la construction et de l'interprétation de cet objet. Les évolutions sont en effet propres à chacune des composantes, et parfaitement observables pour chacune d'elles, en même temps qu'elles sont le fruit des cadres d'analyses en fonction desquels nous les faisons signifier.

Dans le domaine de l'étude du vieillissement de la main d'œuvre, on peut observer une évolution marquée du rôle de l'État. Celui-ci y joue, au cours des années quatre-vingt, tant en Europe qu'en Amérique du Nord, un rôle d'État providence traditionnel. C'est ce qui ressort clairement des études : l'État compense les coûts humains de la mise à l'écart anticipée des travailleurs vieillissants par les entreprises. Les systèmes de protection sociale tentent de faire face à l'événement, même s'ils n'ont pas été conçus à cette fin. Ils démontrent largement leur inadéquation, qu'il s'agisse de l'assurance-chômage, de l'assurance-invalidité ou encore de l'aide sociale, cette dernière étant particulièrement infamante pour des travailleurs qui se sont identifiés à l'éthique du travail de la «société salariale» (D'Amours et al. 1998).

Dès le début des années quatre-vingt dix, le rôle de l'État se transforme progressivement. D'État providence «passif», il devient beaucoup plus actif en matière de développement économique, de planification des besoins de main d'œuvre, du rôle des entreprises dans le développement de la compétitivité des entreprises à l'échelle nationale et internationale, d'orientation explicite des

---

<sup>5</sup> Au plan de la recherche, la création du Fonds national de formation de la main d'œuvre, et de son programme de recherche appliquée, qui concerne, entre autres les travailleurs âgés, les nouveaux programmes de l'INÉ du CRSH qui comportent un volet sur les travailleurs âgés et la formation, l'appel d'offres du FQRSC (2002) sur le vieillissement qui lui aussi comporte un volet sur le travail et le vieillissement, témoignent de l'éclosion de cette problématique au plan de l'agenda politique et de l'agenda de la recherche qui l'accompagne. Ils témoignent également, et c'est là une hypothèse à portée plus théorique, de la transformation en cours des modes d'intervention de l'État sur la société.

programmes sociaux vers un objectif d'insertion et de réinsertion en emploi. C'est un État désormais inscrit activement dans un processus de mondialisation économique, politique, juridique et culturelle (Rocher, 2001) et qui, de ce fait est appelé à jouer un nouveau rôle dans les processus de gouvernance sur une base territoriale. Cet État, pour maintenir la compétitivité de la nation qu'il incarne va s'impliquer, en collaboration avec les entreprises, les syndicats, les groupes d'intérêt concernés, les Universités et autres, dans la création de synergies nationales ou régionales entre détenteurs de capitaux, gouvernements locaux ou régionaux, représentants du monde du travail organisé et de la société civile, et producteurs de connaissances. Ce nouveau rôle d'État partenaire ne signifie toutefois pas que l'État abandonne son rôle traditionnel d'État providence, mais qu'il ordonne désormais le plus possible ses programmes de protection sociale, d'éducation et autres à un objectif de contribution à l'établissement de cette nouvelle rationalité de compétitivité de l'économie nationale, dans le cadre d'une économie mondialisée. C'est dans cette perspective qu'il faut comprendre, par exemple, la volonté d'orienter le plus possible les diverses mesures de sécurité sociale vers un maintien ou une réinsertion en emploi.

### **Le statut et la portée des prévisions démographiques**

On annonce donc une pénurie de main d'œuvre qualifiée. En effet, les courbes démographiques sont en elles-mêmes indiscutables : elles pointent toutes dans cette direction. Décrivent-elles pour autant un avenir auquel nous devons nécessairement et inévitablement nous attendre ? Cette question est cruciale car elle sous-tend la démarche des concepteurs de politiques qui s'efforcent de mobiliser les entreprises et la société sur cette question, par le moyen, entre autres de diverses initiatives d'Emploi-Québec.

L'avis des spécialistes est pour le moins partagé sur cette question. Hicks lui-même (2003 : 15-16) reconnaît les limites des projections démographiques dans l'élaboration des politiques : «on ne peut prévoir avec certitude les pressions sociales, économiques, technologiques et environnementales à l'origine des politiques pour plus de quelques années à venir» (p.15).«Les projections peuvent constituer un outil utile, à condition que nous prenions en compte de façon opérationnelle deux facteurs importants : a) les variables que nous ne pouvons pas prévoir sont toujours plus importantes que les variables que nous pouvons prévoir; b) même le facteur démographique...ne peut être prévu avec certitude» (p.16). Cette mise en garde doit, sans toutefois nous amener à

abandonner le projet de tenter de prévoir rationnellement les événements démographiques vraisemblables, nous prémunir contre l'adoption non critique de toute vision enthousiaste ou catastrophiste relativement au phénomène sous étude. Hicks, toujours, nous rappelle qu'au début des années 90 on annonçait un excédent de main d'œuvre âgée, alors qu'à peine dix ans plus tard, on prévoit une pénurie de cette même main d'œuvre (p.16). C'est assez pour appeler à la prudence.

Prudence qui s'impose d'autant plus, nous semble-t-il, que nous sommes réellement dans un contexte de crise de l'emploi, même si beaucoup d'entreprises parmi les plus dynamiques paraissent avoir retrouvé le chemin du profit. Dans son édition du 11 août 2003, *Newsweek* (pp.38-39) fait état de l'amélioration considérable de la productivité de certaines entreprises américaines, censée témoigner de la bonne santé de l'économie. Toutefois, le pays recense 9.1 millions de chômeurs (soit un taux de chômage de 6.2%, en juillet 2003<sup>6</sup>). L'amélioration de la productivité qui satisfait les investisseurs est toutefois obtenue au prix d'une réduction draconienne de la main d'œuvre, d'une volonté de ne pas embaucher, bref «de faire plus avec moins» grâce entre autres à d'importants investissements de technologie et de fortes réductions de main d'œuvre ou d'exportation outre-mer d'un nombre croissant d'emplois, incluant des emplois de cols blancs de techniciens en informatique ou de spécialistes en traitement de données<sup>7</sup>. Dans un tel contexte, et même si le Québec n'est pas les Etats-Unis, démontrant régulièrement une plus forte cohésion sociale nationale, il est difficile de ne pas prendre en compte ce type d'informations, illustrant la capacité des entrepreneurs, sous la pression des investisseurs, à imaginer des solutions telles que des investissements technologiques ou le recours à une main d'œuvre établie à l'étranger, pour répondre à des pénuries anticipées de main d'œuvre.

---

<sup>6</sup> Et de 9.1% au Québec en juillet 2003, en légère augmentation.

<sup>7</sup> On cite l'exemple de GM qui a connu une croissance de sa productivité de 7.4% en 2002, et a pu produire un nombre identique de véhicules, tout en réduisant sa main d'œuvre de 15 % au cours des quatre dernières années. En outre, les manufacturiers américains ont exporté outre-mer 2.6 millions d'emplois au cours des trois dernières années vers des pays où les coûts de main d'œuvre sont bien moindres, tels la Chine ou l'Inde pour les cols blancs. Une firme de consultants, Forrester Research prévoit un exode de 3.3 millions d'emplois du secteur des services au cours des 15 prochaines années.

### **Une pénurie anticipée de main d'œuvre qualifiée qui pourtant risque bien de ne pas se réaliser**

Dans une étude récente, datée de juin 2003, Gabriel Laroche, du CETECH (*Changement démographique et travailleurs hautement qualifiés*) prend ses distances face aux annonces de pénurie appréhendée de main d'œuvre qualifiée, en invoquant de nouveaux arguments. Bien sûr, il existe une tendance au ralentissement puis à l'arrêt de la progression de la population en âge de travailler (15-64 ans), tendance à laquelle il faut ajouter une tendance à la réduction du taux global d'activité chez les hommes et un ralentissement de la progression des taux d'activité féminins. Le vieillissement a donc un effet négatif sur le volume total de la population active, par le simple effet des changements dans la structure d'âge de la population (pp.6-8). *Cependant, il ne faut pas conclure pour autant à un scénario d'insuffisance chronique de main d'œuvre* (p.11).

En effet, «on doit d'abord reconnaître que le pessimisme courant se nourrit beaucoup de la performance exceptionnelle des dernières années où le taux de création d'emploi au Québec a atteint des niveaux historiques...avec une création annuelle d'environ 75 000 emplois... Nous évoluons typiquement dans une phase de haute conjoncture depuis quelques années dont nous pouvons être assuré qu'elle ne devrait pas se poursuivre encore longtemps...Bref il faut se garder d'étendre au long terme des conditions qui sont spécifiques à une conjoncture particulièrement euphorique» (p.13). On doit par ailleurs prendre acte du stock actuel élevé de travailleurs qualifiés dû à la croissance exceptionnelle des diplômés universitaires, de l'ordre de 75%, au cours des dix dernières années, passant de 504 300 en 1990 à 884 200 en 2001. Le marché du travail n'a pas été en mesure d'absorber une telle croissance et «la progression de l'emploi de niveau professionnel a été nettement inférieure à celle des diplômés universitaires», provoquant un phénomène de surqualification dans les emplois occupés (p.13). Un nombre important d'universitaires sont donc actuellement sous-employés.

Un autre phénomène doit être pris en compte dans l'appréciation de cette pénurie appréhendée : celui de l'accroissement régulier du niveau moyen de scolarité de la population, particulièrement chez les femmes. La cohorte des 55-64 ans détient en 2001 un taux de diplomation universitaire de 10,9%, mais celle qui suit (les 45-54 ans) connaît un taux de 15,3%, les 35-44 ans, un taux de

18,8%, et enfin, les 25-34 ans, un taux de 28,7%, qui atteint même, en 2002 un taux de 29.9% pour les 30-34 ans. Le taux de personnes âgées hautement diplômées va donc croître de manière inexorable (p.14), même si, il est vrai, le taux de diplomation des hommes est nettement moindre chez les plus jeunes, atteignant à peine 21.9% pour les 30-34 ans en 2002. Si l'on ajoute, conformément à la définition des travailleurs hautement qualifiés de l'OCDE, les taux de diplomation collégiale à ceux de la diplomation universitaire, on atteint des scores allant, en 2002, de 31.3% chez les femmes de 60-64 ans (40.4% pour les hommes) à 70.4% pour les femmes de 30-34 ans (62.8% pour les hommes), c'est-à-dire chez celles et ceux qui, dans à peine vingt ans, seront au seuil du statut de «travailleur âgé», du moins selon les normes actuelles.

Et il y a plus encore, d'ajouter Laroche (p.15) : «cette augmentation du poids des universitaires dans la population en âge de travailler se traduira par une augmentation plus grande de leur poids dans la population active totale à cause de l'effet des taux d'activité...[puisque] le taux de participation au marché du travail est d'autant plus élevé généralement que les individus sont plus instruits».

Ainsi donc, il apparaît, d'après cette analyse strictement mobilisée par la question de la situation de la main d'œuvre qualifiée, et non pas par celle de l'avenir de l'équilibre financier des régimes publics de retraite comme c'est le cas de plusieurs des études qui s'inquiètent de la sortie massive de l'emploi des baby-boomers, nous l'avons indiqué, que «le Québec pourra compter pour les deux prochaines décennies sur une offre relativement abondante de travailleurs qualifiés, avec cependant une proportion accrue d'effectifs âgés» (p.15).



## **2. L'emploi chez les travailleurs âgés au Québec et au Canada**

---

Revenons maintenant à la dynamique du travail et des âges avancés pour bien saisir l'évolution qui s'est manifestée dans ce domaine au cours des dix dernières années et qui sous-tend les questionnements qui prévalent aujourd'hui.

### **La récente reprise de l'emploi chez les 55 ans et plus au Québec et au Canada : vers de «nouveaux itinéraires» de fin de carrière ?**

Après avoir connu au Québec et au Canada comme au plan international une accélération pendant une quinzaine d'années, le mouvement de sortie anticipée du marché du travail semble se résorber, alors que le niveau d'emploi des hommes âgés de 55 ans et plus tend à remonter (Crespo, 2004). Ce nouveau phénomène, qui semble se concentrer dans la tranche des 55 à 64 ans, a une portée internationale<sup>8</sup>. Les données canadiennes confirment une stabilisation du taux entre 1995 et 1996 à 53,7%, suivi d'une reprise, ce qui l'a porté à 57,6% en 2001. Le taux était de 70,7% en 1981, et il avait régulièrement diminué jusqu'en 1995 (Statistique Canada, 2002). En outre, quelques études ont analysé des séries chronologiques sur l'emploi dans la population des 55-64 ans. Ainsi, Walsh (1999) a remarqué, à partir d'une période d'observation se terminant en 1998, la stabilisation du taux d'emploi. Pyper & Giles (2002) ont noté une tendance à la stabilisation, voire à la reprise, du taux d'activité, un indicateur apparenté au taux d'emploi; à la suite de Sunter (2001), ils ont attribué cet état de fait en partie à la conjoncture économique. Des données d'août 2003 (Statistique Canada, CANSIM, tableau 282-0087) indiquent qu'entre juillet 2002 et juillet 2003, le Canada a connu une croissance de 289 000 emplois, pour les deux tiers à plein temps, et dont la

---

<sup>8</sup> Ainsi, le mouvement serait bel et bien sinon renversé, du moins arrêté, dans les deux pays qui ont poussé le plus loin la logique de la sortie anticipée, soit la France et les Pays-Bas (Cf. Crespo & Beausoleil, 1999). En France, alors que le taux d'emploi des hommes âgés de 55 à 64 ans est passé de 61,2% à 38,4% entre 1981 et 1995, il a tranquillement remonté depuis pour atteindre 41,3% en 2001. Par contraste, aux Pays-Bas, la reprise a été spectaculaire : entre 1995 et 2001, le taux est passé de 39,8% à 50,9%, alors qu'à l'instar de la France il avait considérablement chuté auparavant, passant de 54,8% à 39,8% entre 1981 et 1995 (OCDE, 2002).

grande majorité (189 300) ont été occupés par des personnes de 55 à 64 ans, femmes pour 104 500 d'entre eux et hommes pour 84 800.

Même si peu d'études réalisées sur des données québécoises se sont attachées à faire le point sur l'évolution de l'emploi des travailleurs âgés, celles dont on dispose permettent de croire que cette reprise a aussi eu lieu au Québec. Dans son étude du marché du travail chez les travailleurs âgés de 45 à 64 ans sur la période 1976-1998, Grenier (1999) a constaté aussi que « la situation semble s'être stabilisée et même légèrement redressée. Le taux d'emploi [des 55 à 64 ans] était de 37,9 % en 1998 après avoir atteint un creux de 36,6 % en 1993 »<sup>9</sup>. Toutefois, la période d'observation de l'étude de Grenier (1999) s'étant terminée en 1998, on doit se demander dans quelle mesure la reprise du taux d'emploi s'est poursuivie entre 1999 et 2002. Mais aussi et surtout, on doit se demander dans quelle mesure cette reprise - s'il s'avère qu'elle s'est poursuivie - est passée par des travailleurs ayant un profil particulier de caractéristiques, tant en ce qui concerne leur statut vis-à-vis de l'emploi que vis-à-vis de la retraite. Cette interrogation tire sa pertinence du fait des *transformations des itinéraires de fin de carrière* au cours des dernières années. Les thématiques clés des « nouveaux itinéraires » s'organisent autour de la poursuite du travail; mais les formules de cette poursuite sont variables. On le constatera plus loin en examinant certaines données des études américaines disponibles, puisque ce sont elles qui offrent, compte tenu de la structuration historique spécifique aux États-Unis du lien entre travail et accès aux régimes de retraite, le plus d'informations pertinentes sur le sujet. Bien que la prolongation d'un emploi de carrière selon les mêmes modalités soit en principe envisageable comme formule de poursuite du travail, il semble en pratique plus réaliste de poser que cette poursuite se réalise dans le cadre d'une *transition graduelle de l'emploi à la retraite, incluant l'emploi « post-carrière »*.

---

<sup>9</sup> Un certain nombre de facteurs entrent dans l'explication de cette reprise. La conjoncture économique s'est améliorée après la récession de 1990, ce qui s'est traduit par une reprise de l'emploi dans tous les groupes d'âge. Or, la conjoncture est une condition certes nécessaire à la reprise de l'emploi des travailleurs âgés, mais non suffisante. Plus fondamentalement, la politique publique à l'égard de ces travailleurs a été redéfinie. Elle prône désormais leur rétention sur le marché du travail. Des réformes menées dans plusieurs pays de l'OCDE ont permis d'augmenter l'âge et la durée de cotisation donnant droit aux pensions, et de réduire les possibilités de retraite anticipée tout en favorisant les incitations au travail (OCDE, 2001). Le Québec a en outre mis sur pied des stratégies d'intervention à l'intention des travailleurs âgés de 45 ans et plus visant leur maintien ou leur retour en emploi (Gouvernement du Québec, 2003). La pénurie de main-d'œuvre devient peu à peu une préoccupation pour les dirigeants d'entreprises (Laflamme, 2003). Enfin, le niveau de scolarité des nouvelles cohortes de travailleurs âgés est de plus en plus élevé. Nous reviendrons sur ce dernier point.

**La transition graduelle de l'emploi à la retraite et l'emploi « post-carrière ».**

Le « profil » des travailleurs âgés doit donc être analysé autant du point de vue de l'emploi que de celui de la retraite. Dans les deux cas, les statuts se sont transformés. Dans le cas des statuts d'emploi, on constate une augmentation de la part de l'emploi atypique - dont principalement l'emploi indépendant et l'emploi à temps partiel - dans l'ensemble de l'emploi, et une diminution concomitante de la part de l'emploi typique, salarié à temps plein<sup>10</sup>. Dans un rapport consacré au passage à des formes atypiques de travail chez des travailleurs de plus de 45 ans au Québec, D'Amours et al. (2002) ont montré que sur la période 1976-2000, la part des travailleurs autonomes sans employés, ainsi que la part des travailleurs salariés à temps partiel, avait augmenté chez les hommes et les femmes âgés de 45 à 64 ans. Plus particulièrement, la part des travailleurs autonomes sans employés a presque doublé chez les hommes âgés de 55 à 64 ans, passant d'environ 9% à 16,5%; la part des travailleurs salariés à temps partiel a aussi augmenté, passant d'un maigre 1,5% à 7%. *Il est probable que les régimes d'emploi atypiques se soient répandus chez les travailleurs âgés parce qu'ils favorisent une transition graduelle entre l'emploi et la retraite, ce qui est particulièrement le cas de l'emploi à temps partiel.*

Pour leur part, les statuts de retraite se sont aussi transformés alors que la prise de retraite n'est plus un événement brutal et irréversible, assorti d'une cessation d'emploi complète et définitive. Tout au contraire, la prise de retraite apparaît de plus en plus graduelle et si elle doit être complète, elle ne l'est que momentanément puisque les travailleurs peuvent retourner en emploi. Une étude canadienne (Rowe G. et H. Nguyen, 2002) montre que seuls 51% des hommes et 30% des femmes reconnaissent avoir pris leur retraite avant l'âge de 65 ans. En outre seules 16% de toutes les cessations d'emploi survenues chez les hommes âgés de 50 à 64 ans, et 12% des mêmes cessations d'emplois chez les femmes des mêmes catégories d'âge ont été déclarées comme des retraites. Pyper et Giles (2002) montrent, à partir de l'Enquête sur la dynamique de l'emploi et du revenu (EDTR) que 24 mois après avoir mis fin volontairement à un «emploi de carrière à plein temps», 30% des travailleurs de 50 ans et plus occupent un autre emploi, majoritairement à plein

---

<sup>10</sup> Toutefois, les dernières statistiques de l'emploi tendent à contredire cette affirmation. Il faut évidemment considérer l'évolution de l'emploi sur la longue durée. On peut toutefois renouveler l'hypothèse que lorsque des emplois à plein temps sont disponibles, ils trouvent preneur. En d'autres termes l'accès à l'emploi, et à l'emploi à temps plein particulièrement, est directement fonction de la bonne ou mauvaise conjoncture économique.

temps. Ces données actualisent les constats de Monette (1996a,1996b) selon lesquels l'Enquête sociale générale de 1994 indique que 26% des retraités de 55 à 59 ans, 16% des 60-64 ans et 12% des 65-69 ans retournent au travail. Ces données corroborent également les résultats du traitement des données du *Survey on Aging and Independance* effectué par Lynn McDonald (1996) selon lesquels 30 à 50% des 12 289 répondants de cette enquête, interrogés en 1990 et 1991, accèdent à la retraite finale à travers des retraites partielles, des *bridge jobs*, qui peuvent durer jusqu'à cinq ans. Parmi ceux-ci, le quart est demeuré en emploi chez le même employeur, la moitié a été engagée chez un nouvel employeur et un cinquième s'est mis à son propre compte comme travailleur indépendant. La plupart travaillent à temps partiel.

Cette notion de *bridge jobs* est apparue dans la littérature américaine dès le début des années 1990, pour caractériser les *emplois de transition* entre les emplois dits de carrière et la retraite complète. Ces emplois, on allait le constater, étaient très répandus; il fallait y porter attention afin de comprendre les transitions vers la retraite. La publication clé, très souvent citée, est l'article de Ruhm (1990) : «Bridge jobs and partial retirement», fondé sur les données du *Retirement History Longitudinal Survey (RHLS)*<sup>11</sup>. Ruhm y soutient que la majorité des travailleurs font une ou plusieurs transitions entre un emploi de carrière (défini comme un poste détenu plus de dix ans) et la retraite. On assiste plutôt en effet à différentes situations témoignant toutes de l'importance de ce qu'il nomme la «retraite partielle». Ce n'est qu'une minorité (36%, p. 486) qui quitte un emploi de carrière directement pour la retraite<sup>12</sup>. La période entre cette fin de carrière et la sortie du marché du travail est marquée par ces *bridge jobs* qui s'étendent sur plusieurs années<sup>13</sup>. On note une différence entre hommes et femmes à cet égard, les itinéraires des hommes étant davantage marqués par ces changements que celui des femmes. Des pertes de revenus surviennent souvent lors de changement de secteur ou d'occupation avant l'âge de 60 ans (p. 488). Monette (1996b) identifie des processus comparables au Canada.

---

<sup>11</sup>Vagues de 1969, personnes interrogées jusqu'en 1979.

<sup>12</sup> Et ceux qui quittent avant l'âge de la retraite tendent en fait à le faire «tôt» : 20% avant l'âge de 50 ans, plus de 30% avant 55 ans, et finalement près de 50% avant 60 ans.

<sup>13</sup> Aux fins de l'emploi de carrière, sont associés des changements de postes et/ou de secteur d'activité: ce n'est qu'une minorité qui demeure dans le même secteur (23.9% dans le même secteur industriel et dans l'occupation).

Ruhm (1990) affirme que la retraite partielle existe bel et bien et qu'il faut absolument dépasser une vision dichotomique qui oppose "retraité" à "non-retraité" (p. 490). Ses résultats indiquent que la retraite partielle est très répandue et aussi durable : la période entre le départ d'un emploi de carrière et la retraite totale est de plus de 5 ans

( p. 490). Elder et Pavalko (1993) pour leur part identifient que parmi des travailleurs nés entre 1900 et 1920, 50% ont réduit graduellement leur temps de travail, alors que 30% ont quitté l'activité d'un coup. Hayward et al. (1994), déjà au début des années 90, soulignent la perméabilité des frontières entre travail et retraite et identifient un phénomène de *revolving door* entre l'activité et l'absence d'activités entre 60 et 70 ans.

Une des conséquences de ce *brouillage des frontières entre l'emploi et la retraite* est le cumul de revenus de diverses sources, incluant des revenus d'emploi. On verra ci-après comment ce phénomène a été analysé pour les États-Unis . On peut d'emblée noter qu'au Québec, les dispositions de 1997 du Régime des rentes du Québec (RRQ) en matière de retraite progressive ont autorisé le paiement de la pension de retraite anticipée du RRQ aux personnes qui continuent à travailler (Rodrigue, 1998). Il est probable que cette combinaison de revenus soit le reflet d'une transition graduelle entre l'emploi et la retraite.



### **3. Les travailleurs âgés hautement qualifiés et l'«économie du savoir»**

Nous avons donc identifié le phénomène récent de la reprise de la participation au marché du travail des travailleurs âgés, soit par un maintien en emploi au delà de l'âge de la retraite, soit par un retour en emploi (l'emploi « post-carrière »), et donc par une transition graduelle entre l'emploi et la retraite. Toutefois, comme nous l'avons mentionné brièvement, l'ensemble des études qui analysent un ou plusieurs aspects de ce phénomène, sont systématiquement menées dans une perspective où l'emploi constitue une source de revenu, et donc d'insertion économique pour l'individu. Les recherches ne s'intéressent qu'exceptionnellement, aux types d'emplois occupés, comme c'est le cas pour l'étude de Laroche (2003) dont nous présenterons les résultats les plus pertinents pour notre objet. Par la suite, nous sélectionnerons parmi les diverses études mentionnées les éléments que nous jugerons pertinents pour éclairer la question à l'étude. Mais avant de procéder, précisons ce que nous entendons par «économie du savoir».

Évidemment, une question initiale est de savoir si l'on peut faire équivaloir emplois «qualifiés» et emplois de l'«économie du savoir». Certainement non, dans le sens où tout emploi qualifié n'est sans doute pas nécessairement caractéristique d'une telle économie. La qualification peut parfaitement se construire dans le cadre d'une économie industrielle, manufacturière ou de services. C'est d'ailleurs le propre de toutes les définitions de l'économie du savoir que d'être formulées dans un rapport de rupture avec l'économie de la société industrielle<sup>14</sup>. Explicitons donc brièvement les caractéristiques de cette «économie du savoir», et en particulier ce qui la distingue de l'économie de la société industrielle, en retenant les éléments qui nous semblent pouvoir avoir un impact direct sur la question des emplois hautement qualifiés, détenus par des travailleurs âgés.

---

<sup>14</sup> Voir notre recherche pour le CST, août 2003, *Les travailleurs de l'économie du savoir*.

### L'«économie du savoir» : un point de vue sociologique

En bref, la production de *connaissances* (qui sont beaucoup plus que de l'information, puisque la connaissance inclut les capacités d'apprentissage qui permettent de construire les compétences (Lundvall, 1996)), l'*innovation* et les possibilités de former des *réseaux*, l'aptitude à concevoir de nouveaux produits, la recherche et le développement constituent autant d'éléments caractéristiques de l'économie du savoir et qui conditionnent de plus en plus sa performance. Les *formes immatérielles de capital*, y compris le capital humain y acquièrent une importance croissante. L'aspect déterminant du *capital invisible* est le fait qu'il est alimenté par les *compétences* et les *connaissances* (comprises comme des *savoirs appliqués et applicables*) des individus (Betcherman, McMullen et Davidman, 1998 : 2). Le concept de compétence (know-how, know-whom, know-why) succède à celui de poste de travail propre à l'économie industrielle (Tremblay, 2003 :260).

Si ces quelques notions ou plutôt quelques «mots-clés» et leur arrangement spécifique permettent de repérer, très sommairement, cette «économie du savoir», nous pourrions maintenant retenir de manière sélective, pour fonder notre réflexion, quelques-uns des constats issus des données relevées dans les divers articles mentionnés. Quels sont donc ces constats «pertinents» pour notre étude ?

- 1) D'abord que nous sommes dans le domaine de l'*immatériel*, de la culture au sens le plus large, de l'*appropriation de connaissances* qui entraînent la production et le développement de *compétences*;
- 2) Que ce domaine est techniquement identifié et statistiquement repéré par une forte concentration de personnes détentrices de diplômes collégiaux ou universitaires (définition de l'OCDE dont nous verrons par la suite l'application dans l'étude de Laroche, 2003);
- 3) Que ce domaine est identifié à une série de *secteurs* ou d'*industries* reconnues comme correspondant aux caractéristiques de cette société, tels que<sup>15</sup> :

---

<sup>15</sup> En nous basant sur la nomenclature de la Classification type des industries du Canada (CTI), les données du recensement de Statistique Canada de 1996 indiquent que les travailleurs dotés de diplômes collégial ou universitaire se retrouvent principalement dans ces six secteurs.

- services d'enseignement (tous niveaux d'éducation, établissements publics et privés, écoles techniques et de métiers, services de soutien à l'enseignement, bibliothèques, musées et archives) avec 78,6% de diplômés;
- services aux entreprises <sup>16</sup>(services de placement, d'informatique, de comptabilité, de publicité; architectes et ingénieurs, avocats et notaires, conseils de gestion dont les activités sont destinées aux entreprises) : 66,4%;
- santé et services sociaux (services en et hors institutions, cabinets de médecins et dentistes, autres praticiens du domaine de la santé, laboratoires médicaux) :59%
- communications et autres services publics (télécommunications, services postaux et de messagerie; autres industries de services publics : eau, gaz, électricité) :56,5%;
- services gouvernementaux : 53,7%
- services financiers, immobiliers et d'assurance : 49 % (Laroche, 2003).

4) Que ces personnes sont non seulement scolarisées, mais *dotées de compétences spécifiques* caractérisées par une capacité à assumer des responsabilités non nécessairement toujours prédéfinies, à prendre des initiatives, à être dotées d'une vision de leur action, à être en maîtrise de leur travail, à coopérer avec d'autres, etc. On évoque par ailleurs des compétences relationnelles indispensables à l'atteinte d'une performance remarquable pour une entreprise de l'économie du savoir. On doit d'emblée se demander si ces qualités et ces compétences individuelles sont d'une manière ou d'une autre reliées à l'âge. Aucune étude ne nous informe sur ce point. Certaines d'entre elles soulignent et mettent en évidence l'importance irremplaçable de l'expérience acquise, à condition que celle-ci soit constamment questionnée et réévaluée, entre autres grâce à des ressources *d'éducation et de formation continue*. D'autres études soulignent au contraire l'enracinement avec l'âge des bonnes autant que des mauvaises habitudes et comportements professionnels, laissant supposer que de jeunes gestionnaires

---

<sup>16</sup> Les services aux entreprises incluent les professionnels, scientifiques et techniques. Ils sont considérés comme les services stratégiques de la nouvelle économie parce qu'ils fournissent l'information et soutiennent l'accroissement de la productivité et de l'efficacité des entreprises. Fondés sur le savoir et faisant appel à une main d'œuvre hautement qualifiée, ces services ont connu un essor extrêmement rapide. On estime que le nombre d'emplois dans les services aux entreprises est aujourd'hui deux fois supérieur à celui que compte l'industrie automobile dans tous les pays de l'OCDE, industrie symbole de la société salariale industrielle. Ref: Marian Murphy (1999), cité in CST(2003 :20 ).

formés aux écoles contemporaines des relations humaines seront probablement plus adéquats que des travailleurs ou des gestionnaires âgés pour remplir la mission que l'on attend d'eux. Il est probablement impossible de conclure sur ce point, chaque situation étant aussi particulière qu'il peut y avoir d'individus.

- 5) Un élément de bon sens doit être invoqué ici : on peut certes pousser plus loin la description des caractéristiques de cette économie. Mais s'il s'agit de la documenter dans son rapport à l'âge et au maintien ou au retour au travail des travailleurs d'expérience, force est malheureusement de constater, comme on l'a déjà mentionné antérieurement, qu'*on ne dispose d'aucune étude aussi détaillée sur la question du vieillissement en emploi qui permettrait de croiser l'âge, la scolarité et une forme ou une autre de saisie des «compétences» dans le sens où nous les avons évoquées pour caractériser l'économie du savoir. Le seul indicateur disponible, et encore rarement, est, outre celui des classes d'âge, celui de la scolarité, et encore, ce dernier divisé en catégories grossières : secondaire complété et post-secondaire et plus. On devra donc se rabattre sur ce seul indicateur, ce qui, dans les faits revient, malheureusement, à assimiler travailleurs âgés qualifiés à travailleurs âgés scolarisés, et donc, de façon certes abusive, mais inévitable, à travailleurs âgés susceptibles de participer à une économie du savoir.*
- 6) Autre point important à mentionner : les compétences requises ou attendues de travailleurs de l'économie du savoir sont généralement présentées comme étant *associées à une nouvelle compréhension de l'entreprise, de la culture, de la société, du monde*, radicalement différente de celle associée à la société industrielle. Or, les travailleurs âgés ont sans doute été formés, dans leur vaste majorité, dans cette société industrielle dont ils ont activement participé et participent sans doute encore activement. On pourrait donc légitimement s'attendre à ce que de jeunes travailleurs, ayant été exposés à une formation professionnelle davantage en prise avec cette économie du savoir soient considérés comme plus adéquats pour remplir les postes des entreprises de l'économie du savoir ou y exercer les fonctions attendues d'eux que les travailleurs âgés, à moins que ceux-ci aient été partenaires d'entreprises ou de secteurs d'activité économique inscrits dans cette nouvelle économie, ou encore aient bénéficié d'un recyclage professionnel.

### Les travailleurs âgés hautement qualifiés au Québec

L'étude de Laroche (2003) est très précieuse pour documenter cette question. Cette section y est consacrée.

Le vieillissement de la main d'œuvre qualifiée touche tous les secteurs économiques, mais *il ne les affecte pas tous avec la même intensité*. Cela dépend de la dynamique démographique de chacun d'eux. Les disparités sont considérables entre eux. Nous venons d'identifier six secteurs dans lesquels on retrouve une majorité de diplômés universitaires : les services d'enseignement, les services aux entreprises, les services de santé et services sociaux, les communications et autres services publics, les services gouvernementaux et les services financiers, immobiliers et d'assurance. Or, si l'on examine l'incidence du vieillissement des effectifs de ces secteurs, on constate que trois d'entre eux arrivent en tête des secteurs détenant la plus forte concentration de diplômés collégiaux ou universitaires de 45 ans ou plus : services d'enseignement : 45,4%; services de santé et sociaux : 31,4%; services gouvernementaux : 29,4% (Moyenne de toutes les industries : 27,3%). *Ces trois secteurs appartiennent au secteur public qui, à lui seul, est le plus gros utilisateur de ressources hautement qualifiées et compte pour 40% du total des employés hautement diplômés au Québec.* « Cette situation reflète l'expansion du secteur public impulsée par la Révolution tranquille et qui a donné lieu jusqu'au milieu des années soixante-dix à un recrutement massif suivi d'une longue période de consolidation » (pp.17-18). Dans les autres secteurs, le recrutement est plus récent. Il est plus directement relié à l'expansion des technologies : ainsi le secteur financier a une proportion de 24,6% de travailleurs hautement qualifiés de 45 ans et plus, le secteur des services aux entreprises, de 23,7% et celui des communications de 18,9%. *C'est donc dire que le secteur public est particulièrement vulnérable au vieillissement de sa main d'œuvre qualifiée.*

Si l'on aborde la question par le biais des professions, on constate que toutes les *professions hautement qualifiées* (Cadres supérieurs; autres cadres; enseignants; personnel professionnel de gestion, affaires, finances; professionnels des sciences sociales, de l'administration publique, de la religion; professionnels des soins de santé), à l'*exception* des professions des arts et de la culture et des sciences naturelles et appliquées, *ont un pourcentage de membres âgés de 45 ans et plus supérieur à la moyenne de l'ensemble des professions.*

## 24 Les travailleurs hautement qualifiés dans le contexte du vieillissement de la main d'oeuvre

En chiffres absolus, on parle de près de 400 000 personnes ou de 36,1% des membres de ces professions hautement qualifiées qui ont 45 ans ou plus (pp. 19-20).

Ces 400 000 personnes auront pris leur retraite au plus tard d'ici 20 ans. Dans ce contexte, ce sont probablement les jeunes professionnels surdiplômés parce qu'ils sont en attente de postes à la hauteur de leurs qualifications qui vont progressivement occuper les postes de leurs aînés partant à la retraite. Mais, ils ne seront probablement pas assez nombreux. Il faudra donc envisager des mesures de rétention de la main d'œuvre qualifiée au sein des entreprises et des services concernés (p.22). Les *femmes* vont particulièrement bénéficier de cette conjoncture favorable pour elles : elles sont venues plutôt récemment dans ces emplois et elles sont donc plus jeunes; par ailleurs, elles sont majoritaires dans tous les domaines d'études, à l'exception des sciences appliquées et elles obtiennent déjà en 2001, 55% des baccalauréats, 51% des maîtrises et 43% des doctorats, et la tendance au «rattrapage» est loin d'être terminée (p.23).

Ceci dit, les secteurs et les professions en déséquilibre structurel important, tels qu'on les a identifiés et repéré particulièrement dans le secteur public vont faire face à des pénuries «d'autant plus difficiles à contrer qu'elles mettent en cause des formations longues et à haut contenu de qualification dont le cycle d'acquisition s'étend sur de nombreuses années» (p.30). On pense particulièrement aux professions de la *santé*, aux *enseignants* et aux *professeurs d'université*.

### **La structure sociétale de l'économie du savoir : quatre «ensembles» sociaux distincts**

L'économie du savoir renvoie à une transformation en profondeur de la société. Pour l'évoquer, nous nous appuyons sur un texte de Dubet (2003, *Lien social et Politiques*, 49 :77) qui lui même fait référence à la structure de quatre classes de Reich (1993). Dubet tente de décrire les transformations sociétales dont est porteuse l'économie du savoir : «les rapports de classes se sont désarticulés et ne se jouent plus dans l'espace homogène de la société industrielle nationale... on a désormais affaire à quatre ensembles» :

- 1) Celui de l'ensemble des *compétitifs* (au sein des entreprises et des secteurs tournés vers l'exportation, les technologies de pointe et une forte valeur ajoutée du travail et de la connaissance;

- 2) Celui des *précaires*, l'ensemble des entreprises et des travailleurs qui dépendent du secteur précédent et se voient réserver, souvent au sein de petites entreprises, le travail le moins qualifié, le plus exposé à la concurrence des pays pauvres;
- 3) Celui des *protégés* dont le niveau de revenu est moins fixé par le marché que par la capacité d'influence politique des corporations concernées : le monde des entreprises d'État, des fonctionnaires, de certaines professions : enseignement, santé, culture, gestion, etc...;
- 4) Celui des *exclus*, le monde des prestataires sociaux et des économies informelles.

Sur la base de cette nouvelle structure hiérarchisée (et schématique, bien sûr !) des rapports de classes de la société de l'économie du savoir, et à partir des données des recherches synthétisées antérieurement, il nous semble possible d'inférer :

- 1) que, bien sûr, l'ensemble des *compétitifs* relève au premier titre de notre problématique : nous y retrouvons des secteurs et des professionnels qui fonctionnent par excellence «à la connaissance» et qui recourent à une main d'œuvre hautement qualifiée;
- 2) que le second ensemble, celui des *précaires*, constitué des entreprises et des secteurs qui dépendent des secteurs compétitifs relève également de notre problématique : nous verrons au chapitre 4 que les résultats des enquêtes mettent en évidence deux «itinéraires» qu'empruntent les travailleurs âgés lorsqu'ils se réinsèrent dans la force de travail : certains chercheurs parlent de «core economy» et de «peripheral economy» (McDonald, 1996), d'autres, comme Savinshinky (2000) ou Hayward et al. (1994), parlent de répartition aux «extrêmes». Ces deux itinéraires, et c'est cela qu'il importe de retenir sont étroitement *interdépendants* dans une économie du savoir qui pénètre aujourd'hui dans toutes les sphères d'activité économique. Ce constat permet de requalifier les «nouveaux contenus» de travail non seulement des entreprises de l'ensemble des compétitifs, mais également de l'ensemble des précaires, même si ces derniers ne sont pas nécessairement caractérisés par un fonctionnement majoritairement «à la connaissance»; c'est en ce sens que l'«économie du savoir» pénètre dans tous les secteurs de l'activité économique et les modifie en profondeur;
- 3) que le troisième ensemble, celui des *protégés*, dont le revenu n'est pas fixé par le marché, et que l'on retrouve par excellence dans le secteur public, entre autres dans les services d'éducation, de santé, de gestion fonctionne lui aussi «à la connaissance», surtout si l'on pense aux services où l'on retrouve nombre de professionnels, mais pas nécessairement.

En effet, on doit prendre en considération, dans la fonction publique comme ailleurs, à la fois les secteurs de haute qualification et les professionnels hautement qualifiés qui y travaillent, tout en sachant que tous les travailleurs d'un secteur ne sont pas nécessairement hautement qualifiés. Que l'on pense, par exemple, aux employés de soutien ou à d'autres catégories d'employés dont les fonctions et les contenus de tâches ne font pas appel à la connaissance au sens où nous en parlons ici;

- 4) enfin, que le secteur des *exclus* ne concerne évidemment pas notre problématique, sinon pour nous permettre de rappeler que l'exclusion, qui peut frapper nombre de travailleurs âgés ne parvenant pas à se réinsérer en emploi après, par exemple, un épisode de chômage survenu avant 50 ans (voir D'Amours et al. 1998), est à interpréter aussi, en partie du moins, comme un produit du développement de l'économie du savoir qui fait appel à la solidarité publique par le biais des mesures d'insertion sociale et économique qui sont le propre d'une société démocratique préoccupée de la qualité de sa cohésion (Ulysse et Lesemann, 2004).

*Cette compréhension de la structure sociale d'une économie du savoir en quatre ensembles interdépendants nous permettra de regrouper, pour chacun des trois premiers ensembles - nous ne discuterons pas ici de la question des «exclus» - , les informations fournies par les recherches que nous allons synthétiser maintenant.*

#### **4. Les études américaines sur l'emploi des travailleurs âgés et sur les transitions entre l'emploi et la retraite**

---

La littérature américaine sur la problématique à l'étude est importante pour nous car c'est dans ce pays que le phénomène du maintien ou du retour en emploi des retraités, ou encore du brouillage des frontières ou des transitions entre l'emploi et la retraite est, parmi les pays industrialisés, le plus important et c'est aussi là qu'il s'est développé depuis le plus longtemps. En conséquence, les recherches sur ce sujet sont les plus nombreuses aux Etats-Unis, même si, malgré l'existence d'une littérature immense sur la retraite et le travail, relativement peu d'études portent sur l'activité rémunérée après l'âge «normal» de la retraite, et encore moins sur l'activité des travailleurs hautement qualifiés.

Une partie des travaux fait état d'enquêtes empiriques auprès d'échantillons de la population. Elles ont donc chacune une problématique, des questions de recherche, des terrains d'enquête différents. Par conséquent, les informations recueillies ne sont pas cumulatives. *On devra donc, en termes méthodologiques, souligner les éléments de convergence des résultats obtenus par ces divers travaux et analyses, en fonction des questions que nous nous posons dans le cadre de cette synthèse, selon certains thèmes issus de la littérature et selon les trois «ensembles» différenciés de travailleurs.*

Nous synthétiserons dans cette section l'information relative au taux de participation des travailleurs âgés au marché du travail, aux caractéristiques et aux facteurs explicatifs de la participation au marché du travail, ainsi qu'aux divers déterminants du maintien et du retour des travailleurs âgés en emploi, en distinguant les dynamiques sociales propres aux trois «ensembles» de travailleurs<sup>17</sup>.

---

<sup>17</sup> Même si cette synthèse concerne des études américaines, nous lui ajouterons, pour des raisons de simple clarté de la présentation et pour ne pas multiplier les catégories et les distinctions, les résultats de deux études canadiennes sur le sujet : celles de McDonald (1996) et de Singh et Verma (2001).

## Taux de participation, caractéristiques et facteurs explicatifs de la participation au marché du travail et à la retraite aux États-Unis

### *La participation au marché du travail*

Le déclin de la participation des Américains âgés au marché du travail s'est ralenti sinon arrêté depuis le milieu des années quatre-vingts. La plupart des Américains prennent leur retraite entre 62 et 65 ans. Cependant c'est dans une proportion non négligeable, variant selon les estimés entre 10 et 30%, que les personnes de plus de 65 ans poursuivent un engagement sur le marché du travail ou retournent au travail rémunéré après une prise de retraite initiale<sup>18</sup>. Eschtruth et Gemus (2002) notent une croissance de l'activité des 55 à 64 ans entre 2000 et 2002. Entre mars 2001 et août 2002, cette augmentation est de 2 points de pourcentage. Il semble que depuis deux ans déjà, des changements soient clairement observables qui seraient, du moins en partie, attribuables au déclin des valeurs boursières. Cette augmentation récente de la participation des plus âgés est considérée à ce point significative que les auteurs écrivent: "The magnitude of this rise in labor force participation during a period of recession and rising unemployment is unprecedented in post-war U.S. economic history" (p. 2).

### Taux d'activité US (Quinn, 1999) Hommes

	60 ans	65	68	70	72
1985	71 %	30.5	20.5	15.9	14.9
1995	69	33.5	22.4	20.6	16
1997	68.3	32.4	22.4	21.7	17.3

---

<sup>18</sup> On remarquera qu'à première vue les taux de participation au marché du travail après une prise de retraite de l'emploi principal sont comparables à ceux du Canada. Mais, et c'est là toute une différence, on parle surtout aux États-Unis d'une participation des 65 ans et plus, alors qu'au Canada, il s'agit principalement d'une participation des 55-64 ans, une décennie de moins !

*Caractéristiques et facteurs explicatifs de la participation au marché du travail*

La situation américaine peut en partie être caractérisée et s'expliquer par divers facteurs :

- sans doute par la très forte culture du travail qui prévaut dans ce pays et l'obligation civique qui est faite à chacun des citoyens de subvenir à ses propres besoins.

À titre d'illustration, une étude du National Institute of Aging (1993) indique que près de 75% de préretraités de 51 à 61 ans déclarent vouloir continuer à travailler une fois retraités; une autre étude, cette fois de l'AARP, (1998) identifie que 80% des baby-boomers déclarent avoir l'intention de travailler lorsqu'ils seront à la retraite (cité par Rix 2001, 378). On mentionnera enfin les résultats d'une étude récente menée pour l'AARP par Montenegro, Fisher et Remez (2002) qui ont interrogé 2518 personnes âgées de 45 à 74 ans (à noter toutefois que seuls 7% des répondants ont entre 65 et 74 ans). Concernant spécifiquement la poursuite d'activité, une majorité (69%) a l'intention de travailler pendant les années de retraite (pp. 1-2). Divers scénarios sont envisagés à cet effet: 34% des répondants prévoient travailler à temps partiel, par intérêt et par plaisir, 19% aimeraient trouver un emploi à temps partiel par nécessité financière; 10% désirent se lancer en affaires et 6% entrevoient s'engager dans une nouvelle carrière. Si une proportion considérable prévoit donc travailler après l'âge normal de la retraite, 28% des répondants ne le désirent toutefois pas et 2% ne savent pas exactement ce qu'ils feront au cours de leurs années de retraite (p. 4-5).

**Plans de travail et de non-travail au cours des années de retraite par groupe d'âge****(en pourcentages)**

	Prévoient travailler	Travail à temps partiel pour le plaisir	Travail à temps partiel surtout pour le revenu	Pour démarrer son entreprise	Faire quelque chose d'autre	Ne pas travailler du tout
45-56 ans (n=1007)	71 %	35	18	11	7	28
57-64 (n=346)	67	28	24	9	6	29
65-74 (n=102)	58	36	13	6	3	36

Source: Montenegro et al. (2002), p. 60 (sélection et traduction)

- par la relative faiblesse des prestations de retraite d'entreprises et par le nombre restreint de travailleurs qui peuvent bénéficier de régimes de retraite d'entreprises (53% des employés n'avaient pas de plan de pension en 1998; 48% des retraités n'avaient pas de revenu de pension, évidemment surtout parmi les personnes faiblement scolarisées, les minorités, les femmes et surtout les femmes seules (USGAO 2001 : 7, 19)).

Selon Herz (1995), qui présente une description du retour au travail des pré-retraités ayant quitté le marché du travail entre 1983 et 1994, la couverture offerte par un plan de pension serait un facteur clé dans les décisions de poursuite d'activité, non seulement pour les 65-69 ans, mais également pour les 70 ans et plus. Parmi ceux-ci, environ 60% choisissent des occupations à temps partiel. Pour leur part, Parnes et Sommer (1994) ont réalisé une recherche au sujet des hommes de 69 à 84 ans, à partir du *National Longitudinal Survey of Labor Market Experience*. Il en ressort que les activités rémunérées sont très répandues parmi ce groupe d'âge : un homme sur six travaille au

moment de l'enquête ; cette proportion décroît avec l'âge : 25% des 69-74 ans, 14% des 74-84 ans.<sup>19</sup>

- par l'évolution croissante des systèmes de pensions d'entreprises vers des régimes à contributions définies (titre 401 (k) de la *Social Security*) plutôt qu'à bénéfices définis<sup>20</sup> (Arlene Dohm, 2000 : 17), et tout récemment par l'effondrement boursier survenu à partir de 2002 (voir les reportages de *Newsweek*, 19 août 2002, pp.26-31 et de *Time*, 29 juillet 2002, pp. 19-27, au titre particulièrement évocateur : *Everyone, Back in the Labor Pool!*) qui ont porté un coup très dur aux épargnes individuelles et aux plans de retraite collectifs;
- par la faiblesse de la protection médicale attachée à l'emploi: Bruce, Holtz-Eakin et Quinn (2000) notent que les retours au travail sont plus fréquents dans le cas de ceux qui n'ont pas d'assurance-maladie ou de plan de pension «transférable» par comparaison à ceux dont le plan est «transportable» ;
- par l'introduction de mesures favorables à l'emploi dans les règlements de la *Social Security*, telles que le "*Senior Citizens Freedom to Work Act*" (SCFW) de 1999. Cette loi mise en vigueur le 7 avril 2000 élimine le test des revenus<sup>21</sup> afin de permettre aux personnes âgées de gagner des revenus de travail sans voir des réductions trop importantes de leurs prestations de la Sécurité sociale. Il s'agissait alors de se débarrasser d'un test de revenus considéré comme un «désincitatif» au travail par certains et une brèche dans la liberté de travail pour d'autres (Anzick et Weaver 2000). En effet, avant l'instauration de cette loi, les personnes qui recevaient des prestations de la Sécurité sociale voyaient ces prestations

---

<sup>19</sup> Au Canada, la situation est certes moins patente, en grande partie à cause de meilleures conditions de protection et de régimes de retraite, mais le phénomène est tout de même mis en évidence par des chercheurs tels que ceux du SEDAP (McMaster University), Victor Marshall (1999), Ellen Gee et Gloria Gutman (1995), Lynn MacDonald (1996b), M. Monette (1996). Tout récemment, Stéphane Crespo (2004) du Groupe TRANSPOL (INRS) a documenté de manière novatrice «les nouveaux itinéraires de fin de carrière». On note donc une nette recrudescence de la participation à l'emploi des travailleurs âgés.

<sup>20</sup> C'est l'individu retraité qui assume les risques actuariels, et non sa caisse de retraite ou son entreprise : il sait combien il verse, mais il ne sait pas combien il retirera. Le marché boursier en décidera.

<sup>21</sup> Social Security Retirement Earnings Tests ou RET.

réduites en fonction des revenus qu'elles recevaient pour leurs activités rémunérées<sup>22</sup>. On l'a noté, les incitatifs et les désincitatifs à l'emploi sont étroitement associés aux diverses mesures de la protection sociale. À ce titre, Rix (2001 :377) rappelle que lorsque la Sécurité Sociale aux Etats-Unis a autorisé l'octroi de bénéfices anticipés réduits pour les femmes en 1956, et pour les hommes en 1961, un nombre important de travailleurs ont décidé de quitter le marché du travail.

- par la souplesse et la flexibilité de l'emploi qu'autorisent les législations du travail. Pour Rix (2001 : 381-4), les emplois des 65 ans et plus illustrent le fait que l'emploi change de statut avec l'avancée en âge, ce que montrent bien les statistiques du *US Bureau of Labour Statistics, News*, USBL 98-119 : *Workers on flexible and shift schedules in 1997*; USDL 97-422 : *Contingent and alternative employment arrangements*. Ainsi se développe le *travail à temps partiel* : 26% des travailleurs américains de plus de 65 ans travaillent à temps partiel en 1998. Doeringer (1990 : 5) constate que les *bridge jobs* sont le plus souvent à temps partiel, qu'ils se déroulent dans un autre domaine d'activité que celui d'appartenance initiale du travailleur. Quinn (1999) estime qu'entre un tiers et la moitié des retraités vont accepter un *bridge job* ou encore connaîtront l'emploi autonome (*self-employment*) ou le travail précaire (*Contingent Work*). Ce travail est également caractérisé par des *horaires flexibles*, toutes conditions caractérisées par une *absence de sécurité d'emploi*<sup>23</sup>. La tendance à devenir travailleur autonome tend à augmenter avec l'âge, particulièrement après 65 ans. Presque un quart des hommes au travail à 65 ans et plus, et 13% de ceux âgés de 55 et 64 ans sont travailleurs autonomes, comparativement à seulement 8% des 25-54 ans (US Bureau of Labor Statistics 1999, Table 15, cité dans Bruce, Holtz-Eakin et Quinn, 2000, p. 2). Chez les femmes, les proportions sont moins considérables, mais à 65 ans, 6% de celles qui sont au travail sont travailleuses autonomes.

---

<sup>22</sup>Trois dollars de revenus du travail engendrait la réduction d' un dollar de bénéfices au-delà du seuil de \$17,000; ce seuil devait augmenter jusqu'à \$30,000 en 2002 et de manière continue par la suite, selon l'augmentation des revenus moyens.

<sup>23</sup> La description de cette précarité est corroborée par une étude anglaise (Kerry Platman, 2002) menée auprès de 51 individus travaillant comme 'freelancers' dans les domaines de la connaissance, de l'information et de projets de création (p.7) reliés à l'univers des medias. Il ressort de cette étude que le statut de 'freelancer' permet, surtout aux plus âgés, de jouir d'une certaine marge de liberté et de choix dans leurs activités, mais qu'ils sont amenés à porter tout le poids des risques associés à leur travail, incluant le risque de ne pas avoir de travail. Ce dernier aspect négatif l'emporte de loin sur les avantages identifiés, d'autant plus que ces travailleurs semblent soustraits à toute législation du travail, au nom de leur statut d'indépendant.

Au plan de la prise de retraite, on note, toujours dans l'étude de Bruce et al. (2000), des différences entre travailleurs autonomes et employés: les premiers prennent moins leur retraite que les seconds. Dans l'ensemble des 65 ans et plus, 9.8% sont travailleurs autonomes, 21% employés et 70% ne travaillent pas en 1996.<sup>24</sup>

**Tableau X. Transitions chez les travailleurs âgés. Individus âgés de 65 ans et plus en 1992 et 1996**

1992	1996			Total (%)
	Travailleur autonome (%)	Employé (%)	Sans emploi (%)	
Travailleur autonome	56.0	12.1	31.9	11.3
Employé	4.9	43.7	51.4	37.0
Sans emploi	3.1	5.9	91.0	51.7
Total	9.8	20.6	69.7	100

Source: Bruce, Holtz-Eakin et Quinn (2000), Tableau 3c (p. 22), Traduction libre et adaptation

<sup>24</sup> Ces données américaines sont corroborées par une étude récente de Martine D'Amours (2003), chercheure au groupe TRANSPOL de l'INRS, et portant sur le travail indépendant au Québec, où l'on trouve, comme aux Etats-Unis, que les travailleurs âgés sont surreprésentés dans cette catégorie de travailleurs. Ainsi, 30% des travailleurs indépendants ont 45 ans ou plus. Ce statut de travail semble succéder clairement à l'emploi régulier pour une part disproportionnée des travailleurs âgés. Par ailleurs, parmi les formes de travail atypiques, on voit s'inscrire une distinction de genre: les femmes sont plutôt actives dans le travail à temps partiel ou temporaire, alors que les hommes sont davantage actifs dans le travail indépendant (D'Amours, 2003: 18).

**Synthèse des connaissances issues des études américaines relatives aux déterminants du maintien et du retour des travailleurs âgés en emploi et du travail « post-carrière », en fonction des «ensembles» de travailleurs «précaires», «compétitifs» et «protégés»**

Les principaux déterminants dont font état les études sont de deux ordres :

«universels» : tels l'état de santé, les pressions financières, l'accès ou non à la protection collective (en référence à de solides plans de retraite et de santé);

«spécifiques» à chacun des ensembles, mais bien sûr profondément interagissants entre eux, tels la scolarité, le statut et l'expérience de travail (en référence à l'autonomie et à la capacité d'initiative dans le travail).

a) Pour ce qui est des **déterminants «universels»**, toutes les études recensées font état d'une corrélation directe entre un *état de santé* bon ou acceptable et la capacité de retourner sur le marché du travail. Nous ne nous attarderons pas à cette évidence : à un âge avancé, on ne peut participer au marché du travail que si l'état de santé le permet. Haider et Loughran (2001 :11) concluent : «les indicateurs de santé signalent que ce sont les plus en forme qui poursuivent davantage les activités rémunérées». L'état de santé est bien sûr une question qui concerne tous les individus. Mais on se doit, d'un point de vue sociologique, de remarquer d'emblée que l'état de santé est socialement inégalement distribué.

Sur ce registre «universel» toujours, les *pressions financières* sont dans la très grande majorité des cas déterminantes, à des degrés divers certes, d'un retour en emploi. Pour une très large partie des retraités, c'est la condition financière qui constitue le facteur le plus déterminant d'un retour «obligé» en emploi. Calasanti et Bonanno (1992) identifient, dans une étude qualitative, que nombre de travailleurs âgés sont forcés de travailler après la retraite en raison de l'insuffisance de leurs revenus: "low income is the strongest predictor of work among male and female, and union and nonunion retirees" (p. 1). Les auteurs ajoutent: 'Regardless of which path or paths are chosen, economic restructuring plays a vital and often dual role. Job displacement forces retirement on some; for others, restructuring creates the low-pay jobs that limit retirement benefits. In every case, it provides the "opportunity" for work in retirement through formal and

informal channels, paid or unpaid'. (p. 14). À leur tour, Hardy (1991) et Singh et Verma (2001)<sup>25</sup> notent que la majorité des répondants de leurs enquêtes respectives retournent au travail pour des raisons financières. Là encore, même constat que pour l'état de santé : chaque individu a des besoins qu'il satisfait grâce à l'échange marchand. Et pourtant, les besoins et les capacités économiques d'y répondre sont socialement inégalement réparties.

La question de l'accès à des *plans collectifs de retraite ou de soins de santé* constitue le troisième déterminant «universel», surtout dans un pays comme les Etats-Unis où l'accès aux soins de santé dépend très étroitement de la protection établie par l'entreprise pour laquelle on travaille, et donc de l'emploi. Ainsi, pour ceux qui ne bénéficient pas d'une pension d'entreprise, ou dont la pension n'est pas indexée au coût de la vie, c'est la voie du retour au travail qui s'impose souvent (Hayward et al. 94). Herz (1995) a établi pour sa part que parmi les 65-69 ans, les moins bien couverts en plans de pension travaillent davantage, ce qui peut indiquer qu'ils sont en fait plus vulnérables au plan économique et ainsi contraints au travail ou du moins non pénalisés par leur régime de pension s'ils poursuivent leurs activités. La couverture en plan de pension serait un facteur clé dans les décisions de poursuite d'activité, non seulement pour les 65-69, mais également pour les 70 ans et plus. Une fois encore, il n'est guère besoin d'insister sur le fait que l'accès à la protection sociale est socialement inégalement réparti.

---

<sup>25</sup> Une des études les plus intéressantes sur la question, et probablement unique en son genre (Singh et Verma, 2001 : 288-302) a été produite en 1995 auprès de travailleurs et travailleuses de Bell Canada ayant bénéficié entre 1985 et 1995 de mesures de préretraite. L'étude examine le rapport au travail de 1805 travailleurs, travailleuses et cadres, dont 40% ont repris une activité de travail. Dans cette étude, la retraite est conceptualisée (p.291) «comme un processus dans lequel les individus se retirent graduellement du marché du travail au cours d'une période de temps donnée». Il apparaît que la décision de retour est directement fonction de l'état de santé, de l'insuffisance des ressources financières et d'un «attachement» au travail. On constate que les cadres ont trouvé de meilleures opportunités d'emploi, et dans une beaucoup plus grande proportion, que les cols blancs ou les cols bleus de l'entreprise. La scolarité et un statut antérieur élevé jouent donc un rôle déterminant, ainsi que le fait de bien connaître le marché du travail, de posséder des compétences recherchées. Ce sont là toutes les caractéristiques des travailleurs qualifiés de l'économie du savoir.

b) Pour ce qui est des **déterminants «spécifiques»** à chacun des trois «ensembles» de travailleurs, on peut établir :

1) pour les **«précaires»**, qui sont largement majoritaires :

- au plan de la **scolarité**, qu'on a affaire aux travailleurs âgés les moins scolarisés et qui donc, pour cette raison accèdent aux emplois les moins qualifiés, aux conditions de durée, de rythme et de protection des droits les plus précaires, et de rémunération les plus basses.
- au plan du **statut de travail**, que ces travailleurs ont connu des expériences de travail peu gratifiantes, dans lesquelles ils ont eu à exécuter des tâches commandées sous surveillance, sans possibilité d'exercer leur initiative; mais aussi que ces travailleurs sont ceux qui ont connu une *carrière irrégulière* , ce qui en fait des candidats au retour en emploi, comme on le voit particulièrement chez les femmes (Han et Moen 1999 :221), qui généralement ont moins connu que les hommes une carrière continue. Les différences de comportement en fonction du *genre* semblent s'expliquer entièrement par l'histoire de carrières de travail différentes entre les hommes et les femmes. Ces dernières ont été moins longtemps sur le marché du travail et vont donc avoir tendance à y demeurer en plus forte proportion que les hommes au delà de la retraite. Ainsi, pour Han et Moen (1999), les femmes sont trois fois plus susceptibles de reprendre un emploi, car ce retour n'est que le prolongement de leur carrière instable de travail; à l'inverse les hommes avec carrière continue retournent moins en emploi. Dans l'étude de Singh et Verma (2001), portant sur des pré-retraités de Bell Canada, on constate que la moitié des travailleurs est retournée au travail avec un statut de *temps partiel*, près d'un cinquième à plein temps et un tiers avec un statut de travailleurs *indépendants* (auto-emploi). C'est donc dire que 4 travailleurs sur 5 se sont retrouvés dans *l'emploi non-standard*. Pour leur part, Hayward et al. (1994 :102) identifient que les moins scolarisés ré-entrent dans des *emplois à temps partiel et peu protégés*.
- au plan du **sens du travail**, que ces travailleurs n'ont pu voir dans leur activité qu'une simple source de rémunération, dépourvue des significations associées à l'exercice d'un métier ou de compétences spécifiques. Il faut ici noter avec Rix (2001 : 381-4), sur la base des synthèses du *USBL*, que le développement de travail précaire chez les travailleurs âgés,

dans une économie du savoir, ne concerne pas seulement les travailleurs qui ont connu des conditions de précarité durant leur vie de travail antérieure. Ce développement met en évidence que pour la majorité des travailleurs américains actifs sur le marché du travail après 65 ans, l'activité exercée *s'inscrit dans un processus de mobilité descendante par rapport à l'activité exercée avant la retraite*, qu'il s'agisse du contenu du travail, de la reconnaissance des compétences et des savoirs acquis, ou des conditions générales de travail marquées globalement par une précarité accrue. L'auteure note toutefois que souvent, c'est avec l'accord du travailleur âgé que les conditions et les contenus de travail sont moindres, puisque ce dernier souhaite réduire son activité et, partant, ses responsabilités.

En synthèse, il apparaît très clairement qu'une grande partie des retours au travail<sup>26</sup> après une prise de retraite sont corrélés pour les «*précaires*» avec de faibles revenus, une protection de santé faible ou inexistante, une pension d'entreprises faible ou inexistante et que fondamentalement les «*précaires*» travaillent pour assurer leur survie et la réponse à leurs besoins de base.

2) pour les «*compétitifs*», qui sont minoritaires,

- au plan de la **scolarité**, qu'on a affaire aux travailleurs âgés les plus scolarisés, hautement qualifiés, diplômés collégiaux ou universitaires et qui donc, pour cette raison occupent les emplois les plus gratifiants, les mieux rémunérés, mais pas nécessairement toujours protégés, ce qui va nous permettre d'introduire plus loin la distinction importante entre les «*compétitifs*» et les «*protégés*». Pour Haider et Loughran (2001), les analyses suggèrent que *ce sont les plus éduqués, les plus riches et les plus en forme qui travaillent le plus aux âges avancés*. Au plan de l'éducation, les différences sont claires dans les cas de tous les sous-groupes d'âge entre 50 et 83 ans! Après l'âge normal de la retraite, la tendance se maintient et l'écart est marqué entre les personnes peu scolarisées qui se retirent définitivement du marché du travail et celles qui détiennent une scolarité avancée et y demeurent. Ainsi, par exemple, entre 65 et 67 ans, seuls 16% des premiers participent au

---

<sup>26</sup> C'est surtout immédiatement après la prise de retraite et au plus tard au cours de la première ou de la deuxième année suivant la prise de retraite que se produisent les retours sur le marché du travail (Hayward et al. 1994 :82). Et dans cette étude, c'est 1/3 des répondants qui retournent sur le marché du travail. Ce constat est corroboré par Monette (1996).

marché du travail, comparativement à 42% des seconds. Han et Moen (1999 :221) dans une étude menée auprès de 762 personnes en emploi et retraitées, âgées de 50 à 72 ans, en provenance d'industries manufacturières et de services de l'État de New-York, interrogées en 1994-1995, concluent *que ce sont les plus éduquées qui sont le plus susceptibles d'être réemployées. C'est le niveau d'éducation et la situation financière qui sont les facteurs les plus déterminants d'un retour en emploi.* Han et Moen (1999 :219) constatent en effet *qu'un haut niveau de scolarité est associé à une plus grande probabilité (presque deux fois plus élevée avec un diplôme universitaire qu'avec un diplôme secondaire) de retour en emploi.*

Hill (2002) le confirme : le niveau de scolarité a un impact significatif sur le niveau d'emploi : *plus on est scolarisé, plus on travaille longtemps*

	- que high school	college	Post-college
- 65 ans	38%	64%	67%
65 – 69 ans	22	38	49
70 +	15	32	32

Source : Health and Retirement Study, 1995

Besl et Kale (1996), dans une étude fondée sur l'étude des *taux de scolarisation* de la population par tranches d'âge, qu'ils affirment être *directement corrélés aux taux de participation au marché du travail*, prédisent, sur la base de la situation au Wisconsin, une rapide augmentation du taux de scolarité des cohortes plus jeunes, appelées à remplacer les cohortes sortantes moins scolarisées, et donc une rapide augmentation de la participation au marché du travail, y compris après 65 ans. On retrouve ce type d'argument pour le Québec chez Laroche (2003) que nous avons présenté antérieurement.

- au plan du ***statut et de l'expérience de travail***, Hardy (1991) constate que *les hauts salariés sont ceux qui retournent le plus sur le marché du travail*. Pour Hayward et al. (1994), *les travailleurs qui prennent le moins facilement leur retraite sont ceux dont les*

*occupations antérieures sont caractérisées par l'autonomie, les défis intellectuels et les faibles demandes physiques. Le rapport du General Accounting Office (2001, tableau 1, p.11) inclut les données du Current Population Survey CPS-MS 2000. Il indique que les 65 à 74 ans se retrouvent surtout dans postes qui généralement exigent formation et expérience, souvent bien rémunérés et moins exigeants au plan physique : on les retrouve ainsi pour 62.4% parmi les cols blancs (gestion : 16.1%; vente : 15.4%; support administratif : 15.4%; professionnels : 14.5%), alors que 23.2% se retrouvent parmi les cols bleus et 14.5% dans les services. Une étude de Hill (2002) examine les cas des femmes âgées de 60 à 74 ans à partir de données du National Longitudinal Survey of Labor Market Experience (1997). Parmi les emplois occupés, les activités professionnelles demeurent les plus répandues : elles sont le fait de 2/5 des 37% de femmes de 65-69 ans en emploi, et de plus du tiers des 11% de femmes de 70 ans et plus en emploi. En ce qui concerne la relation entre niveau de scolarité, parcours et intensité des emplois, les professionnelles se distinguent par la continuité de leurs activités.*

Singh et Verma (2001) constatent dans leur étude sur Bell Canada que *les cadres ont trouvé de meilleures opportunités d'emploi*, et dans une beaucoup plus grande proportion, que les cols blancs ou les cols bleus de l'entreprise. *Le facteur scolarité et le statut antérieur élevé jouent donc un rôle déterminant, ainsi que le facteur d'une meilleure connaissance du marché du travail et la détention d'aptitudes spécifiques, toutes caractéristiques attendues de travailleurs de l'économie du savoir.*

- au plan du **sens et du désir de travailler** chez les travailleurs âgés, Ghilarducci (2000c :441) constate que le désir de travailler après l'âge de 65 ans semble très inégal parmi la population: "concentrated in a few select groups". Selon EBRI (1995), cité dans Ghilarducci (2000c), *ce sont les professionnels bien payés qui peuvent en fait désirer travailler plus longtemps*. Ceux qui ont connu une expérience de travail satisfaisante *reviennent en emploi ou s'y maintiennent par choix* (Han et Moen, 1999 : 221; Hayward et al.,1994 :98). Haider et Loughran (2001) trouvent que *plus on est riche, plus on maintient sa participation au marché du travail*: "The wealthiest are more likely to be working than the least wealthy at all ages" (p. 11).

Il y a donc clairement une dynamique du maintien au travail spécifique aux «compétitifs» qui connaissent des conditions d'emploi, de revenu, de scolarité, de compétences

satisfaisantes, de participation à des emplois et à des réseaux de relations gratifiants dont la dynamique sociale qui diffère profondément des «précaires» pour qui le retour en emploi relève principalement de l'amélioration des conditions matérielles de vie. Cette information sur les conditions de travail des travailleurs d'expérience permet de souligner que *l'accès à des activités stimulantes et porteuses des défis caractéristiques de l'économie du savoir est le privilège d'une faible minorité qui est en mesure de voir prolongées les conditions déjà favorables de son emploi d'origine*. Kim et Feldman (2000) et Feldman et Kim (2000) ont traité des expériences d'un groupe particulier de retraités californiens, les professeurs d'université. Leurs deux articles complémentaires (basés sur 400 entretiens qualitatifs) révèlent comment le départ à la retraite peut prendre plusieurs formes: si un tiers des répondants n'a pas continué à travailler (36%), 11% ont choisi le travail temporaire, 37% le temps partiel stable et 17% l'emploi à temps plein (p. 3), et surtout, au chapitre de l'expérience du travail post-emploi principal, la satisfaction est remarquable : "the greater the extent of bridge employment, the more positive individuals' attitudes are" (p. 3). En bref, *les aspects positifs incluent le désir d'assurer une continuité dans l'activité et dans l'organisation de la vie quotidienne, d'exercer des responsabilités, de participer aux décisions*.

C'est également la conclusion de Savinshinky (2000), pour qui le travail des retraités est tout simplement celui de gens aux "extrêmes" au plan des revenus (p. 254): "The observation that the working retired are from the economic extremes is made by Palmore et al. (1985, p. 82, cité par Savinshinsky 2000: 254). En effet, il apparaît logique d'assumer que ceux qui ont de bons revenus, qui tirent plaisir et satisfaction de leur travail, choisissent de continuer à travailler après l'âge de la retraite pour des raisons «non-économiques». Ce groupe peut inclure, par exemple, des professionnels et des personnes bien rémunérées et valorisées par leur travail, profitant aussi de bonnes conditions de travail. Il est également fort plausible, à l'opposé, que les plus démunis soient contraints au travail après l'âge normal de la retraite en raison de l'insuffisance de leurs épargnes, notamment en l'absence de revenus de pension privés.

Toutefois, la réalité n'est probablement pas aussi tranchée. D'autres facteurs que les revenus doivent également être pris en compte, même s'il sont beaucoup moins étudiés, probablement en raison de la difficulté même de les repérer et de les définir. Mais ils

existent sans doute, car toute décision est *subjective* et doit être analysée comme la résultante d'une série de facteurs que *l'individu* pondère selon des critères et des hiérarchies qui lui sont propres. Dans cette perspective, Haider et Loughran (2001) notent que les revenus du travail « post-carrière » des individus interrogés dans le cadre du *Current Population Survey (CPS-MS)*, du *Health and Retirement Study (HRS)* et de *l'Asset and Health Dynamics Among the Older Old (AHEAD)* (vagues de 1995 et 1998), même ceux gagnés par les mieux nantis et les professionnels, ne sont pas considérables<sup>27</sup>. *Ces personnes sont prêtes à accepter ce fait car leurs activités leur plaisent et présentent de précieux avantages, dont celui de la flexibilité.* Cette appréciation positive constitue de fait la motivation principale de la poursuite de leur activité. Les auteurs concluent:

...we take these ... major findings as strong evidence that non-pecuniary concerns dominate the labor force decisions of the elderly. While such non-pecuniary motives have long been recognised in the literature, the extent to which these motives dominate financial considerations in the elderly population has not (...) In general, we think that policies that affect the financial return to work for the elderly will have less impact on labor supply in this population than policies targeted at improving the non-pecuniary returns to work. (p. 20)

- au plan du ***sens et de l'attachement au travail***, on note que ceux-ci sont évidemment directement fonction de l'autonomie et de la capacité de contrôle et d'initiative dont peut disposer le travailleur dans l'exercice de ses fonctions. Dans ce sens, selon Singh et Verma (2001 : 288-302) il apparaît que la décision de retour au travail est directement fonction d'un «attachement» au travail. Ceci rejoint les conclusions de Singh et Verma (2001) dont l'étude souligne *qu'une relation étroite et statistiquement significative existe entre le retour à l'emploi à plein temps et l'«attachement» à l'emploi.* Ainsi, ce sont les travailleurs faisant le plus preuve d'«attachement», et en particulier les cadres plus que les cols blancs ou les cols bleus, qui ont retrouvé majoritairement des emplois à temps plein.

---

<sup>27</sup> Au sujet des revenus du travail, le rapport du GAO (2001) indique que les personnes de 65 à 74 ans gagnaient, en 1989, \$US10,431 par an et en 1999, \$12,422 en moyenne (p. 18).

3) les «*protégés*» constituent une catégorie différente de celle des «compétitifs», dont ils se rapprochent toutefois par leur taux élevé de scolarité, en ce qu'ils ne sont pas exposés aux «pressions et à la compétition du marché» comme on l'a dit antérieurement et en ce que *leurs comportements face à la retraite et au retour en emploi après la retraite semblent différer profondément de celui des «compétitifs»*. Le cas des «protégés» est particulièrement intéressant par le fait qu'il concerne au Québec, on l'a vu, près de 40% de la main d'oeuvre hautement qualifiée et qui se retrouve dans le secteur public. Toutefois, il ne faudrait pas associer systématiquement travailleurs «protégés» et secteur public, car, comme le montrent certaines études américaines (Hayward et Grady, 1990 : 352), certains des «protégés» évoluent dans le secteur privé, dans des grandes entreprises où ils trouvent un niveau de protection comparable à celui qu'offre le secteur public au Québec.

- au plan de la **scolarité**, les «protégés» sont hautement qualifiés, mais leur protection produit chez eux un rapport au travail « post-carrière » totalement différent de celui des «compétitifs» : une fois l'accès à la retraite possible, ils se retirent et ne reviennent pas en emploi, ou alors dans des formes marginales, dans des secteurs différents du secteur de leur carrière principale, et probablement davantage marqués par une quête de sens que par une quête de rémunération supplémentaire. Ainsi, les travailleurs qui ont connu une carrière stable, comme les employés du secteur public retournent peu en emploi (Hayward et al., 1994 : 98). Han et Moen (1999) constatent à leur tour que les gens à carrière continue ont tendance à ne pas retourner en emploi, probablement parce qu'ils n'en ont pas besoin, ou qu'ils anticipent le risque pour eux d'être confrontés à des règles du marché qui leur seraient très défavorables.

Le comportement des travailleurs canadiens semble assez différent de celui des Américains et nous faisons l'hypothèse que cette différence peut être expliquée par une culture du travail marquée par une tradition de «protection» juridique, réglementaire, syndicale plus forte au Canada qu'aux Etats-Unis. Ainsi, McDonald (1996)<sup>28</sup> trouve que ce sont les individus les plus avantagés socialement et économiquement, et en meilleure santé qui

---

<sup>28</sup> Il s'agit d'un traitement secondaire de données recueillies dans le cadre du *Survey of Aging and Independance* mené en 1990-1994 auprès de 20 000 Canadiens de plus de 45 ans, dont 12 289 en emploi ou ayant connu le travail salarié à un moment de leur vie.

désirent quitter le marché du travail le plus rapidement . Dans ce sens un niveau de qualification élevé produit une anticipation de la retraite de deux ans. McDonald distingue les participants de la «core economy» qu'elle oppose à ceux de la «peripheral economy». Les premiers sont par définition les plus avantagés et donc aussi ceux qui souhaitent prendre leur retraite au plus tôt, alors que c'est parmi les seconds qu'on retrouvera la plus forte proportion de personnes qui retournent sur le marché du travail. Ces résultats contrastent fortement avec ceux de la majorité des études américaines. Faut-il y voir une différence de culture face au travail, soutenue par la forte culture d'État providence qui prévaut au Canada ?

Dans le même sens, Laroche (2003) signale également, à la suite de Kieran (2001) que *les travailleurs qualifiés semblent recourir davantage que les moins qualifiés à la retraite anticipée*<sup>29</sup>. Pour sa part, Crespo (2004) constate qu'au Québec, en 2001, le taux d'emploi des plus scolarisés, c'est-à-dire de la population qui nous intéresse le plus directement, ne remonte pas à la faveur de l'amélioration de la conjoncture économique, à laquelle ils semblent demeurer «insensibles», à la différence des moins scolarisés. L'explication que suggère Crespo de ce phénomène à première vue paradoxal est que les plus scolarisés disposent d'emplois mieux protégés et donc détiennent de meilleurs moyens financiers pour sortir définitivement du marché du travail.

---

<sup>29</sup> Par contre, ceux qui persévèrent en emploi après 65 ans se retrouvent parmi les très scolarisés: Duchesne (2002) identifie qu'en 1996, parmi les diplômés universitaires âgés de 65 ans ou plus un sur cinq détenait un emploi, alors que la proportion était de 1 sur 20 seulement parmi ceux qui avaient fait des études primaires. (cité par Laroche 2003:15-16). Dans ce sens, le niveau de formation a un effet positif sur le maintien en emploi, conformément à ce qu'on trouve dans les recherches américaines.



## 5. Brève synthèse et esquisse des mesures susceptibles de favoriser l'emploi des travailleurs âgés qualifiés

---

Un rappel contextuel pour introduire cette synthèse et cette brève réflexion sur les mesures susceptibles de favoriser l'emploi des travailleurs qualifiés : il est évident que la demande de personnels qualifiés, y compris âgés, est *directement reliée à l'état de l'économie*. Burkhauser et Quinn, 1997 :17 sont explicites : «labor demand for older workers depends on the overall strength of the economy, but also on government policies that influence the net cost of hiring older workers». En outre, l'insistance sur le rôle des politiques publiques fait explicitement référence au rôle de promotion de bonnes conditions d'essor économique, autant qu'à celui, souvent jugé contraire, des divers programmes de protection sociale et économique, dont, en particulier, les programmes de pré-retraite. Pour le dire autrement il n'y a pas de développement possible d'une économie nationale sans politiques de l'emploi et de la retraite, en particulier si l'on pense en termes d'économie du savoir. En effet, des auteurs comme Castells (1998) ou Landry (2001) sont explicites : le rôle de l'État est primordial dans la création de conditions favorables au développement d'une économie du savoir... «la nouvelle économie sera en partie modelée par les processus politiques engagés dans et par l'État» (Castells 1998 :118).

L'accès au marché de l'emploi pour les travailleurs âgés «compétitifs» autant que «précaires» suppose aussi l'existence d'un marché du travail ouvert aux travailleurs âgés (Hayward et al. 1994). Cette remarque à première vue évidente fait en réalité référence au constat, malheureusement fréquent, d'une relative réticence, voire d'une ségrégation à l'égard des travailleurs âgés dans nombre d'entreprises. On doit donc souvent faire face à une véritable culture de l'emploi marquée par des préjugés à l'égard des compétences des travailleurs âgés. Mais demeure en toile de fond la question lancinante que nous avons soulevée dans les préambules et que pose également Bovberg (1998), directrice de la section sur la sécurité du revenu du *US Department of Health and Human Services*, de savoir si le marché du travail pourra absorber davantage de personnes âgées ? <sup>30</sup> À ce

---

<sup>30</sup> Tout ce débat se situe dans le cadre de l'élévation de l'âge donnant droit aux prestations de la *Social Security*. Bovberg (1998) explique au Comité Spécial sur le Vieillissement du Sénat Américain les conséquences du report de l'âge d'accès à la Sécurité sociale. Sa présentation se fonde sur un rapport du United States General Accounting Office (USGAO) (2001) et couvre quelques remarques concernant à la fois

titre, les réflexions de Hicks (2003) et de Laroche (2003) relatives à la pénurie appréhendée de main d'oeuvre qualifiée nous paraissent déterminantes et empreintes de sagesse. La pénurie ne devrait pas être généralisée. Elle devrait par contre frapper de manière certaine les secteurs de l'enseignement, des services de santé et des services sociaux et de la gestion publique.

Sur un autre plan, on doit constater une participation accrue de la main d'oeuvre âgée retraitée au marché du travail, particulièrement pour sa portion la plus scolarisée, avec les nuances importantes qui s'imposent au sujet des «protégés». Il y a donc coexistence croissante entre les statuts de personne retraitée et de personne active sur le marché du travail. Nombreuses sont les études qui soulignent, dans le même sens, que les frontières entre travail et retraite sont de plus en plus floues, tant aux Etats-Unis qu'au Canada et au Québec. On fait état d'une diversité croissante des parcours individuels. La retraite ne peut être plus être conçue comme le résultat inévitable d'une transition simple, unique, et soudaine entre le travail à temps plein et une vie de loisirs. Les transitions «floues» sont de plus en plus courantes.

Les dynamiques de la participation de la main d'oeuvre âgée au marché du travail peuvent être synthétisées en fonction de la différenciation en trois catégories de statuts et de conditions que nous avons établies et qui sont, une fois encore, profondément interdépendantes. C'est donc dire qu'il y a des espaces de travail pour les travailleurs âgés fort différents quant aux contenus de tâches, aux compétences requises, aux conditions de travail et aux modalités d'exercice de l'emploi (temps partiel, etc.). Cette différenciation est fortement ancrée dans la scolarité, dont on a souligné la progression fulgurante, tout particulièrement parmi les femmes. On s'achemine donc vers une main d'oeuvre de plus en plus qualifiée, en nombre suffisant, du moins lorsqu'on la considère globalement. La qualification croissante de cette main devrait positionner le Québec de manière très favorable dans le cadre d'une économie du savoir.

---

les avantages de cette politique mais prévient également que quelques problèmes peuvent survenir. Elle reconnaît que ce changement peut aider à résoudre des problèmes de financement à long terme du fonds de la Sécurité sociale. De plus, une grande majorité des personnes de 62 à 67 ans profitent d'une santé suffisamment bonne pour continuer leurs activités rémunérées. La plus grande participation des plus âgés au marché du travail aura des bénéfices économiques plus larges que la seule solvabilité du fonds de la Sécurité sociale.

Toutefois, on ne peut aborder la question du vieillissement de la main d'œuvre qualifiée en ne se préoccupant que des catégories des «compétitifs» et des «protégés». Les «précaires», qui sont eux aussi définis dans leurs spécificités structurelles par l'essor de l'économie du savoir, doivent bénéficier d'une attention aussi soutenue que leurs collègues des autres «ensembles» aux plans de la qualité des conditions de travail, du respect des droits, de la santé et de la formation permanente. Car, comme nous avons eu l'occasion de le faire valoir dans une autre étude sur les emplois de l'économie du savoir (Lesemann et Goyette, 2003), il ne peut y avoir d'essor de cette économie sans une attention portée à l'ensemble des travailleurs et des emplois insérés inexorablement dans cette économie et les transformations professionnelles et personnelles qu'elle implique pour tous. Les qualifications requises de la part des travailleurs hautement qualifiés rejouent sur l'ensemble des secteurs de la production.

De manière très immédiate, c'est de certaines catégories de travailleurs hautement qualifiés que le Québec aura besoin à court terme. Or ces travailleurs se retrouvent très majoritairement au sein de la fonction publique et parapublique québécoise, secteurs par définition «protégés», au sein desquels, on l'a vu, se retrouvent les catégories professionnelles qui sont les moins enclines à se maintenir en emploi ou à y revenir. Face à une telle situation, l'employeur n'aura d'autre solution que de s'inspirer des

mesures de «gestion prévisionnelle de la main d'œuvre âgée» susceptibles de favoriser son maintien ou son retour en emploi et que nous avons eu l'occasion de développer ailleurs (Lagacé 2003a, Lesemann 2003b – synthèse internationale CSMOFMI). Ces mesures relèvent principalement, outre les incitatifs financiers, de l'aménagement du temps et des lieux de travail. Des recherches en cours que nous menons auprès de groupes d'infirmières nous laissent penser que l'aménagement des temps et des horaires de travail constitue une mesure essentielle et explicitement désirée. Peut-être une réflexion menée de façon coordonnée par l'ensemble des partenaires concernés pourrait-elle servir de tremplin à une démarche de plus grande envergure, à laquelle personne ne pourra échapper ? Ce n'est là qu'un exemple limité d'une possible prise sur certains des impacts produits par la pénétration croissante de l'économie du savoir dans la société québécoise.



## Bibliographie

---

- American Association of Retired Persons (AARP). (2002). *The Impact of Stock Market Decline on 50-70 Year Old Investors*. Washington, DC: AARP. [http://research.aarp.org/econ/market\\_decline.pdf](http://research.aarp.org/econ/market_decline.pdf) (28 Juin 2003)
- American Association of Retired Persons (AARP). (1998), *Factors Influencing Retirement: Their Implications for Raising Retirement Age*. Washington, DC: AARP, The Public Policy Institute.
- Anzick, M. A. et Weaver, D. A. (2000). The impact of repealing the retirement earnings test on rates of poverty. *Social Security Bulletin*, 63(2), 3-11.
- Bass, S. A., Quinn, J. F. et Burkhauser, R. V. (1995). Toward pro-work policies and programs for older Americans. In S. A. Bass (Ed.), *Older and Active: How Americans Over 55 are Contributing to Society* (pp. 263-294). New Haven: Yale University Press.
- Beausoleil, Julie, sous la direction de Marc-André Deniger, Frédéric Lesemann et Éric Shragge (1998). *Recension des écrits sur les pratiques des entreprises à l'égard de la main-d'œuvre vieillissante*. Montréal, INRS - Culture et Société, 151 pages. [www.transpol.org](http://www.transpol.org)
- Besl, J. R. et Kale, B. D. (1996). Older workers in the 21st Century: Active and educated, a case study. *Monthly Labor Review*, 119(6), 18-28.
- Betcherman, Gordon, Kathryn McMullen et Katie Davidman (1998) *La formation et la nouvelle économie. Un rapport de synthèse*, Réseaux Canadiens de recherche en politiques publiques, 117 pages. [www.cprn.org](http://www.cprn.org)
- Bovberg, Barbara (1998) *Social Security Reform: Raising Retirement Ages Improves Program Solvency but May Cause Hardship for Some*, Senate Special Committee on Aging, United States General Accounting Office.
- Bruce, D., Holtz-Eakin, D. et Quinn, J. F. (2000). *Self-Employment and Labor Market Transitions at Older Ages*. Chestnut Hill, MA: Center for Retirement Research at Boston College.
- Burkhauser, Richard V. et Joseph F. Quinn (1997) *Implementing Pro-work Policies for Older Americans in the Twenty-First Century*, Paper Prepared for the United States Senate Subcommittee on Aging Forum on Older Workers
- Burtless, G. et Quinn, J. F. (2000, January 26-27 2000). *Retirement Trends and Policies to Encourage Work among Older Americans*. Paper presented at the National Academy of Social Insurance, Washington, DC.
- Calasanti, T. (2002). Work and retirement in the 21st Century: Integrating issues of diversity and globalization. *Ageing International*, 27(3), 3-20.
- Calasanti, T. M. et Bonanno, A. (1992). Working 'over-time': Economic restructuring and retirement of a class. *Sociological Quarterly*, 33(1), 135-152.

- Castells, Manuel (1998) *La société en réseaux. L'ère de l'information vol.1*, Paris, Fayard, 613 pages.
- Choi, N. G. (2002). Self-defined retirement status and engagement in paid work among older working-age women: Comparison between childless women and mothers. *Sociological Inquiry*, 72(1), 43-71.
- Choi, N. G. (2001). Relationship between life satisfaction and postretirement employment among older women. *International Journal of Aging and Human Development*, 52(1), 45-70.
- Choi, N. G. (2000). Determinants of engagement in paid work following Social Security benefit receipt among older women. *Journal of Women & Aging*, 12(3-4), 133-154.
- Committee for Economic Development, Research and Policy Committee. (1999). *New Opportunities for Older Workers*. New York: The Authors.
- Conseil de la Science et de la Technologie (2003) *L'innovation dans les services*. Avis, juin. [http://www.cst.gouv.qc.ca/cst\\_publ.html](http://www.cst.gouv.qc.ca/cst_publ.html)
- Cox, H., Parks, T., Hammonds, A. et Sekhon, G. (2001). Work retirement choices and lifestyle patterns of older Americans. *Journal of Applied Sociology*, 18(1), 131-149.
- Crespo, S. (2004) Les nouveaux parcours de fin de carrière. *Retraite et Société*, 42, juin.
- Crespo, S. et J. Beausoleil (sous la direction de M. D'Amours et F. Lesemann) (1999). *La sortie anticipée d'activité des travailleurs de 45 à 64 ans. Fiches techniques*, présenté au Comité aviseur d'Emploi-Québec sur les travailleurs de 45 ans et plus, Montréal, INRS Culture et Société, octobre, 142 p. [www.transpol.org](http://www.transpol.org)
- D'Amours, M. (2003). Le travail indépendant. (Thèse de doctorat - Ph.D. Sociologie UQAM)
- D'Amours, Martine (2002). *Sortie anticipée ou maintien en emploi des travailleurs et travailleuses de 55 à 64 ans: vers le développement d'une perspective sectorielle*. Conférence présentée lors du 57ième Congrès des Relations industrielles de l'Université Laval, 29 avril, [www.transpol.org](http://www.transpol.org)
- D'Amours, M. et Crespo, S. (avec la collaboration de Elaine Lachance et Frédéric Lesemann) (2002). *Diversification et fragmentation du travail. Le passage de l'emploi salarié typique à des formes de travail atypique chez les travailleurs de plus de 45 ans*. Montréal: INRS-Urbanisation, Culture et Société, Centre de recherche sur les innovations sociales dans l'économie sociale, les entreprises et les syndicats (CRISES). [www.transpol.org](http://www.transpol.org)
- D'Amours, M., Lesemann, F. et Crespo, S. (2001). La sortie anticipée d'activité des travailleurs de plus de 45 ans: l'impact des pratiques d'entreprises et des politiques publiques au Canada. *La Revue Canadienne du Vieillissement*, 20(4), 435-450.
- D'Amours, M., M.-A. Deniger, F. Lesemann et E. Shragge (1998) *Le chômage de longue durée des travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus : expériences individuelles, stratégies d'entreprises et politiques publiques (Rapport synthèse)*. Montréal, INRS-Culture et Société, 95 p. [www.transpol.org](http://www.transpol.org)
- D'Amours, M. et L. Bisson (1998). *L'expérience du chômage de longue durée chez les travailleurs et travailleuses de 45 ans et plus: entre blessure identitaire et construction de nouvelles identités*. Montréal, INRS-Culture et Société, février, 212 p. [www.transpol.org](http://www.transpol.org)

- David, Hélène (1997) "Le vieillissement au travail et en emploi: bilan synthèse des travaux récents", *Lien social et politiques*, no. 38, automne, pp.51-62.
- Doeringer, P. B. (1990). Economic security, labor market flexibility, and bridges to retirement. In P. B. Doeringer (Ed.), *Bridges to Retirement: Older Workers in a Changing Labor Market* (pp. 3-22). Ithaca, NY: Cornell University ILR Press.
- Doeringer, P. B. et Terkla, D. G. (1990). Business necessity, bridge jobs, and the nonbureaucratic firm. In P. B. Doeringer (Ed.), *Bridges to Retirement: Older Workers in a Changing Labor Market* (pp. 146-168). Ithaca, NY: Cornell University ILR Press.
- Dohm, A. (2000). "Gauging the labor force effects of retiring baby-boomers". *Monthly Labor Review*, July, 17-25.
- Duchesne, D. (2002), "Les personnes âgées au travail". *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, Mai, catalogue 75-001-XPf.
- Dubet, François (2003) "Que faire des classes sociales?", *Lien social et Politiques*, no. 49, pp. 71-80
- Elder, G. H. et Pavalko, E. K. (1993). Work careers in men's later years: Transitions, trajectories, and historical change. *Journal of Gerontology, Series B*, 48B(4), S180-S191.
- Eschtruth, A. D. et Gemus, J. (2002). Are older workers responding to the bear market? *Just the Facts on Retirement Issues*(5).
- Estes, C. L. et Mahakian, J. L. (2001). The political economy of productive aging. In N. Morrow-Howell, J. Hinterlong et M. Sherraden (éd.), *Productive Aging. Concepts and Challenges* (pp. 197-213). Baltimore and London: The Johns Hopkins University Press.
- Faux, J. (2002). Who gets to retire? A Republican pension plan could mean seniors will spend their golden years working under the Golden Arches. *The American Prospect*, 13(11).
- Feldman, D. C. et Kim, S. (2000). Bridge employment during retirement: A field study of individual and organizational experiences with post-retirement employment. *Human Resource Planning*, 23(1), 14-25.
- Gee, Ellen et Gloria Gutman (1995), *Rethinking Retirement*, Vancouver: Simon Fraser University,
- Ghilarducci, T. (2002). Forget retirement. Get to work (Special section: Retirement Insecurity). *The American Prospect*, 13(7), 37(3 pages).
- Ghilarducci, T. (2000a). *Is Working Later Desirable and Necessary? Workers' View*. Notre Dame, Indiana: University Notre Dame.
- Ghilarducci, T. (2000b). *The Political Economy of Social Security Reform in the U.S.* Notre Dame, Indiana: Notre Dame University.
- Ghilarducci, T. (2000c). Commentary. In P. B. Budetti, R. V. Burkhauser, J. M. Gregory and H. A. Hunt (2000) (Ed.), *Ensuring Health and Income Security for an Aging Workforce*, National Academy of Social Insurance Conference 2000, Washington.
- Gouvernement du Québec (2003), *Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et travailleurs de 45 ans et plus*. [http://emploi.quebec.net/publications/3\\_caract\\_m-o/45\\_64/strategie\\_45ans.pdf](http://emploi.quebec.net/publications/3_caract_m-o/45_64/strategie_45ans.pdf)

- Grenier, André (1999) *Le marché du travail après 45 ans. Un milieu en mutation*. Québec: Gouvernement du Québec, 132 pages.
- Gruber, J. (2000a). *Does the Social Security Earnings Test Affect Labor Supply and Benefits Receipt?* (CRR WP 2000-07). Chestnut Hill, MA: Center for Retirement Research at Boston College.
- Haider, S. et Loughran, D. (2001). *Elderly Labor Supply: Work or Play?* Chestnut Hill, MA: Center for Retirement Research at Boston College.
- Han, S.-K. et Moen, P. (1999). Clocking out: Temporal patterning of retirement. *American Journal of Sociology*, 105(1), 191-236.
- Hardy, M. A. (1991). Employment after retirement. Who gets back in? *Research on Aging*, 13(3), 267-288.
- Hayward, M.D. et W.R. Grady (1990) Work and Retirement Among a Cohort of Older Men in the United States, *Demography* 27, 337-356.
- Hayward, M. D., Hardy, M. A. et Liu, M.-C. (1994). Work after retirement: The experiences of older men in the United States. *Social Science Research*, 23, 82-107.
- Henretta, J. C. (2000). The future of age integration in employment. *The Gerontologist*, 40(3), 286-292.
- Herz, D. E. (1995). Work after early retirement: An increasing trend among men. *Monthly Labor Review*, 118(4), 13-20.
- Hicks, Peter (2003). «Vieillesse de la population : un problème, mais aussi une opportunité». *Horizons* 6(2), juillet.
- Hill, E. T. (2002). The labor force participation of older women: Retired? Working? Both? *Monthly Labor Review*(September), 39-48.
- Kadlec, D. (2002). Everyone, back in the labor pool: Eroding pension benefits, longer life-spans and a major meltdown in stocks add up to this: Most of us will have to work well into our 70s (Business section: Will we ever retire?). *Time*, 29(160), 5.
- Kieran, P. (2001) "Retraite anticipée: tendances." *L'emploi et le revenu en perspective*, Hiver, Statistique Canada, catalogue 75-011-XPf.
- Kim, S. et Feldman, D. C. (2000). Working in retirement: The antecedents of bridge employment and its consequences for quality of life in retirement. *Academy of Management Journal*, 43(6), 1195-1210.
- Laflamme, Mélanie (2003) *Les politiques relatives aux salariés âgés et les programmes d'aide aux employés dans les conventions collectives*. Québec: Gouvernement du Québec, Ministère du travail, direction générale des politiques et de la recherche, direction des données sur le travail, 15 pages.
- Lagacé, C. (2003a), *Le vieillissement en emploi dans le secteur de la fabrication métallique industrielle*, Montréal, INRS, TRANSPOL (www.transpol.org)

- Lagacé, Chantale (2003b). *Gestion du vieillissement et transmission des savoir-faire. Le cas d'une entreprise du secteur de la fabrication métallique industrielle*. Conférence présentée lors du Colloque *La formation en milieu de travail. Des moyens aux résultats.*, Québec, 28 mars, www.transpol.org
- Lagacé, Chantale (2003c). *Favoriser la possibilité de demeurer en emploi par l'adaptation des milieux de travail*. Conférence présentée lors du Colloque *Vieillesse de la main-d'œuvre, un nouvel équilibre à bâtir*. Organisé par la Centrale des syndicats démocratiques (CSD), Trois-Rivières, le 7 février, www.transpol.org
- Lagacé, Chantale (2002). *Gestion du vieillissement et apprentissage des tâches en milieu de travail*. Conférence présentée lors du Colloque *La formation en milieu de travail, des moyens aux résultats*. Organisé par La Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) et L'Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec (RHRI), Montréal, le 26 novembre, www.transpol.org
- Landry, Réjean, N. Amara et M. Lamari (2001) " Capital social, innovation et politiques publiques", *ISUMA*, vol. 2, no.1, (printemps), pp.63-71.
- Laroche, Gabriel, (2003) *Changement démographique et travailleurs hautement qualifiés*, CETECH, juin, diffusé sur www.cetech.gouv.qc.ca
- Lesemann, F. (2003a) "La société des savoirs et la gouvernance: la transformation des conditions de production de la recherche universitaire, *Lien social et politique*, no50, 17-37.
- Lesemann, F. (2003b) *Le vieillissement au travail: pratiques d'entreprises. Perspectives internationales*, Étude présentée au Comité sectoriel de la main d'œuvre dans la fabrication métallique industrielle, Montréal, INRS, TRANSPOL (www.transpol.org)
- Lesemann, F. (2003c, 31 janvier 2003). *Investir dans la main d'oeuvre d'expérience, une question de compétitivité pour les entreprises du Québec et un enjeu pour la société québécoise*. Communication présentée à la conférence: "La main d'oeuvre vieillissante au coeur des organisations: un investissement stratégique", Montréal.
- Lesemann, F. (2001a), "De l'État-Providence à l'État partenaire" in G. Giroux (2001) *L'État, la société civile et l'économie*, Presses de l'Université Laval, pp.13-46
- Lesemann F., (2001b), "Vingt années de sciences sociales du vieillissement au Canada : un essai d'interprétation", *Canadian Journal of Aging/Revue Canadienne du vieillissement*, 20, suppl.1, Été, pp. 25-67
- Lesemann, Frédéric (2001c). *Le vieillissement de la main d'oeuvre, dynamiques d'entreprises et politiques publiques*. Conférence présentée lors du Colloque de l'Association d'Economie Politique (AÉP), 26 octobre
- Lesemann F., (2001d), "Sortie anticipée d'activité des plus de 45 ans, retour à l'activité des plus de 60 ans : l'impact des pratiques d'entreprises, des politiques publiques et des stratégies des individus au Canada", in *Le contrat social à l'épreuve des changements démographiques*, Paris, INED, Dossiers et Recherches 104, pp. 209-216.
- Lesemann, F., D'Amours, M., Deniger, M.-A. et Shragge, E. (2001). Du système à l'acteur sujet: itinéraire d'un programme de recherche sur le chômage de longue durée des travailleurs âgés. *Cahiers de recherche sociologique*, 35, 185-201.

- Lesemann, F., (1997), "Les jeunes visages du vieillissement", *Lien social et Politiques*, 38, pp. 5-10
- Lesemann, F. et C. Goyette (2003) *Les travailleurs de l'économie du savoir*, Rapport soumis au CST, Montréal: INRS-UCS
- Lundvall, Bengt-Ake, (1996) *The Social Dimension of the Learning Economy*, DRUID Working Paper 1996-1. [www.druid.dk](http://www.druid.dk)
- Marshall, V.W. (1999), Analyzing social theories of aging. In V.L. Bengtson and K.W. Schaie (Eds) *Handbook of theories of aging*, pp.434-453. New York: Springer.
- McDonald, Lynn (1996) *Transitions into Retirement: a time for retirement: final report*, University of Toronto, HRDC Ottawa, 166 pages.
- Monette, Manon (1996a) *Canadian Social Trends*, Automne, 42
- Monette, Manon, (1996b), *Les nouveaux parcours entourant la retraite au Canada (Canada's Changing Retirement Patterns)*, Ottawa, Minitère de l'Industrie, Statistique Canada, catalogue 89-546-XPF.
- Montenegro, X., Fisher, L. et Remez, S. (2002). *Staying Ahead of the Curve: The AARP Work and Career Study. A National Study Conducted for AARP by Roper ASW*. Washington, DC: AARP.
- Murphy, M. (1999) "Le boom des services stratégiques aux entreprises", *L'observateur de l'OCDE*, décembre.
- Mutchler, J. E., Burr, J. A., Pienta, A. M. et Massagli, M. P. (1997). Pathways to labor force exit: Work transitions and work instability. *Journal of Gerontology, Series B*, 52B(1), S4-S12.
- National Institute of Aging (1993) *Older Workers: Retirement Trends, A Survey*, NIA, Washington D.C.
- OCDE (2001) *Policies to Promote the Labour Market Participation of Older Workers in the EU*, 20 pages, <http://meta.fgov.be/pdf/pl/enle02h.pdf>
- ODCE (2002) *Labour Force Statistics 1981-2001*.
- Parnes, H. S. et Sommer, D. G. (1994). Shunning retirement: Work experience of men in their seventies and eighties. *Journal of Gerontology, Series B*, 49B(3), S117-S124.
- Pienta, A. M. et Hayward, M. D. (2002). Who expects to continue working after age 62? The retirement plans of couples. *The Journals of Gerontology, Series B*, 57B(4), S199(110).
- Platman, Kerry (2002) *The Price of Freedom : The myths and realities of the portfolio career for experienced, older professionals*, London, Open University Business School
- Pyper, W. et P. Giles (2002) "À l'approche de la retraite." *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, Septembre, 75-001-XF.
- Quadagno, J. (1996). Social Security and the myth of the entitlement "crisis". *The Gerontologist*, 36(3), 391-399.

- Quadagno, J., MacPherson, D., Keene, J. R. et Parham, L. (2001). Downsizing and the life-course consequences of job loss: The effect of age and gender on employment and income security. In V. W. Marshall, W. R. Heinz, H. Kruger et V. Anil (éd.), *Restructuring Work and the Life Course* (pp. 303-318). Toronto: University of Toronto Press.
- Quadagno, J. et Reid, J. (1997). *The Political Economy Perspective in Aging* (Working Paper PI-97-46). Tallahassee, FL: The State University of Florida, Pepper Institute on Aging and Public Policy.
- Quinn, J. F. (1996, August 16-23 1996). *The Role of Bridge jobs in the Retirement Patterns of Older Americans in the 1990s*. Paper presented at the Annual Conference of the International Association for Research in Income and Wealth, Lillehammer, Norway.
- Quinn, J. F. (1998). Employment and the elderly. *The Gerontologist*, 38, 254-259.
- Quinn, J. F. (1999). Retirement patterns and bridge jobs. *EBRI Brief, Employee Benefit Research Institute*(February). (résumé: <http://www.ebri.org/prrel/pr458.htm>, 19 juillet 2003).
- Quinn, J. F. (2000). *Retirement Trends and Patterns in the 1990s: The End of an Era?* Boston: Boston College.
- Quinn, J. F. et Burkhauser, R. V. (1994). Public policy and the plans and preferences of older Americans. *Journal of Aging & Social Policy*, 6(3), 5-20.
- Quinn, J. F. et Kozy, M. (1996). The role of bridge jobs in the retirement transition. Gender, race and ethnicity. *The Gerontologist*, 36(3), 363-372.
- Reich, Robert (1993) *L'Économie mondialisée*, Paris, Dunod, (Trad. de *The Work of Nations*, 1991, New York, Random House) 336 pages.
- Rix, S. E. (2001). Restructuring work in an aging America: What role for public policy. In V. W. Marshall, W. R. Heinz, H. Kruger et A. Verma (éd.), *Restructuring Work and the Life Course* (pp. 375-396). Toronto: University of Toronto Press.
- Rocher, Guy (2001) "La mondialisation: un phénomène pluriel", in D. Mercure (dir.) (2001) *Une société-monde? les dynamiques sociales de la mondialisation*, Sainte-Foy : Presses de l'Université Laval, pp.17-31.
- Rodrigue, Claude (1998) "La retraite progressive et la retraite anticipée", *Le Gérontophile*, 20(4), pp.13-15.
- Rowe G. et H. Nguyen, 2002, «Les travailleurs plus âgés et le marché du travail», *L'emploi et le revenu en perspective*, vol.3, no 12, Statistique Canada, 75-001-XIF
- Ruhm, Christopher J. (1990): Bridge jobs and partial retirement, *Journal of Labour Economics* 8, pp.482-501..
- Savinshinsky, J. S. (2000). *Breaking the Watch. The Meanings of Retirement in America*. Cornell University Press: Ithaca and London.
- Schetagne, Sylvain (2001). *Construire un pont entre les générations au travail, une solution au vieillissement de la main d'œuvre*, Ottawa: CCDS, Vancouver: Fondation Columbia de BC.
- Scherer, P. (2002). *Age of withdrawal from the labour force in OECD Countries*.: OECD.

- Singh, G. et A. Verma (2001) "Is There Life after Career Employment? Labour-market Experience of Early "Retirees"", in V. W. Marshall, W. R. Heinz, H. Kruger et V. Anil (éd.), *Restructuring Work and the Life Course*, Toronto: University of Toronto Press, pp.288-302.
- Statistique Canada (2002) *Cansim I*. <http://dc2.chass.utoronto.ca/cansim/>
- Steuerle, E. et Carasso, A. (2002). A prediction: Older individuals will work more in the future. *Straight Talk on Social Security and Retirement Policy, 30 March*(32), 2 pages.
- Sunter, Deborah (2001) "Démographie et marché du travail", *L'emploi et le revenu en perspective*, 13(1), pp.30-43.
- Taylor, P., Tillsley, C., Beausoleil, J., Wilson, R. et Walker, A. (2000). Book 10: USA, *Factors Affecting Retirement*. London: Department for Education and Employment.
- Tourville, Yvan, sous la direction de Frédéric Lesemann (2003). *Le vieillissement en emploi: le cas d'une entreprise du secteur des services financiers. Une analyse stratégique*. Montréal, INRS-Urbanisation, Culture et Société, février, 104 p. [www.transpol.org](http://www.transpol.org)
- Tremblay, Diane-Gabrielle (2003) « Nouvelles carrières nomades et défis du marché du travail; une étude dans le secteur du multimédia », *Carriérologie*, vol. 9 no1, pp 255-280
- The Urban Institute. (2002). *Letting Older Workers Work: Rethinking Retirement Policies*. Washington, DC: The Urban Institute.
- Ulysse, P.-J. et F. Lesemann (2004) *Citoyenneté et pauvreté*. Presses de l'Université du Québec.
- Ulysse, P.-J. et F. Lesemann, (1997), *Le vieillissement des populations : les trente dernières années en perspective*, Santé Canada, Division du vieillissement
- Ulysse, P.J. et F. Lesemann, (1997), *Population Aging : an Overview of the Past Thirty Years*, Health Canada, Div. of Aging and Seniors
- Ulysse, Pierre-Joseph et F. Lesemann, (1997), "On ne vieillit plus aujourd'hui de la même façon qu'hier", *Lien social et Politiques*, 38, automne, pp. 31-49
- United States General Accounting Office. (2001). *Older Workers. Demographic Trends Pose Challenges for Employers and Workers* (GAO-02-85). Washington, DC: GAO.
- Walsh, Mark (1999) "L'exercice d'un emploi après 65 ans", *L'emploi et le revenu en perspective*, 11(2), pp.17-22.