

Emploi et protection sociale dans la seconde partie des parcours des âges. Éléments pour une analyse comparée internationale

Employment and Social Security in the Second Part of the Life Course. Elements for an International Comparative Analysis

Empleo y protección social en la segunda parte de la vida. Elementos para un análisis comparativo internacional

Anne-Marie Guillemard

Number 38, Fall 1997

Les jeunes visages du vieillissement

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/005120ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/005120ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Lien social et Politiques

ISSN

1204-3206 (print)

1703-9665 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Guillemard, A.-M. (1997). Emploi et protection sociale dans la seconde partie des parcours des âges. Éléments pour une analyse comparée internationale. *Lien social et Politiques*, (38), 75–85. <https://doi.org/10.7202/005120ar>

Article abstract

This article attempts to develop a theoretical framework linking the sociology of social protection, the sociology of employment and the labour market, and the sociology of life stages and the life course, in order to interpret changes occurring in the past twenty years in the distribution of work over the life cycle and the implications of this distribution for the restructuring of the social safety net. The labour market is narrowing around median ages, resulting in a de-chronologization and de-temporalization of the three-part life cycle, highlighted by education, lifetime employment and the transition to retirement marking the onset of old age. The ordering of the life course is becoming imprecise and uncertain. Corporate labour force policies and social security measures are both actively contributing to this process.

Emploi et protection sociale dans la seconde partie des parcours des âges. Éléments pour une analyse comparée internationale

Anne-Marie Guillemard

Ce texte s'appuie sur un ensemble de travaux de recherche achevés ou en cours, portant sur la comparaison internationale des nouvelles modalités de transition longue entre activité et retraite, tant au niveau des dispositifs publics utilisés par les pays qu'au niveau des politiques de gestion des ressources humaines des entreprises en matière de vieillissement de leur main-d'œuvre.

Son objet est de proposer un cadre théorique adéquat pour interpréter les transformations majeures intervenues dans les vingt dernières

années dans la distribution du travail sur le cycle de vie et d'analyser les implications de celles-ci en matière de remodelage de la protection sociale. Nos principaux résultats serviront à étayer et nourrir ce cadre théorique. Il s'agira donc plus d'une réflexion programmatique sur la manière de questionner les mutations en cours en matière d'âge et d'emploi et de leur conférer de l'intelligibilité que de la synthèse des résultats d'une recherche achevée.

Notre point de départ sera le constat d'un changement majeur intervenu dans la distribution du travail sur le cycle de vie dans les vingt dernières années. Nous met-

trons en évidence les défis contradictoires qu'il suscite dans le contexte du vieillissement démographique accentué que vont connaître les sociétés développées. Dans un second temps, nous nous efforcerons d'élaborer un ensemble de questionnements théoriques permettant d'appréhender les transformations majeures intervenues entre âge, emploi et protection sociale. Enfin, dans une dernière partie, nous essayerons de mesurer l'adéquation ou l'inadéquation mises en œuvre dans les différents pays avec les changements survenus en matière d'âge et d'emploi et les défis qu'ils présentent pour des sociétés vieillissantes.

Un marché du travail qui dans les vingt dernières années, se resserre sur les âges médians, et tend à exclure jeunes et salariés vieillissants

La distribution du travail sur le cycle de vie a connu, dans les vingt dernières années, des bouleversements majeurs. En premier lieu, les jeunes font une entrée plus tardive sur le marché du travail, en raison de l'allongement de la scolarité et des difficultés qu'ils ont à trouver un emploi. Ainsi, en France, l'âge moyen d'entrée dans la vie active a augmenté de trois ans dans les vingt-cinq dernières années. La part des moins de 25 ans dans l'activité a diminué de moitié entre 1968 et 1995, et elle est désormais inférieure à 10 pour cent (Économie et statistique, 1996). Cette baisse n'est pas principalement imputable à l'évolution démographique, mais tient davantage au recul de l'activité des jeunes. Ce dernier est particulièrement marqué pour la France, mais se retrouve pour nombre de pays européens.

En second lieu, l'activité après 55 ans s'est considérablement réduite en Europe et Outre-Atlantique. Seuls la Suède et le Japon ont résisté à ce mouvement de grande ampleur. Les données internationales relatives aux variations des taux d'emploi masculins du groupe d'âge 55-64 ans entre 1971 et 1995 illustrent bien cette évolution (voir

le tableau 1). Elles mettent en évidence que le modèle de l'activité après 55 ans tend à devenir un phénomène nettement moins fréquent, voire largement minoritaire dans un certain nombre de cas. La France et les Pays-Bas, en particulier, enregistrent un taux inférieur à 40 pour cent de la population occupée pour ce groupe d'âge, alors que ce taux se montait au double en 1971. Mais l'Allemagne et l'Espagne se situent également aujourd'hui au-dessous de la barre des 50 pour cent d'hommes occupés dans la tranche d'âge 55 à 64 ans. La chute de l'activité après 55 ans constitue un phénomène très marquant de ces quinze dernières années, et semble se poursuivre inexorablement, alors même que nombre de gouvernements ont entrepris différentes réformes relatives à l'âge de la retraite ou à la durée de cotisation (États-Unis, Allemagne, France, Italie, Espagne...) pour tenter d'inverser le mouvement de sortie précoce au profit d'un allongement de la vie active.

La vie de travail tend donc à se raccourcir aux deux extrémités et

concerne désormais principalement les groupes d'âges médians. Symétriquement, des réaménagements sont intervenus dans le système de protection sociale pour couvrir les nouveaux statuts des jeunes en insertion, comme les nouveaux statuts d'inactifs des salariés âgés en cessation anticipée d'activité.

Ce mouvement de raccourcissement de la vie de travail est particulièrement préoccupant dans la perspective du vieillissement démographique accentué que vont connaître toutes les sociétés développées dès le début du troisième millénaire. Il met en péril, d'une part, l'équilibre financier des systèmes de retraite, dont le rapport entre actifs et inactifs âgés se dégrade rapidement sous l'effet conjoint de la montée du mouvement de sortie précoce d'activité et du vieillissement démographique produit par l'avance en âge des générations nombreuses du baby-boom, alors que les générations moins nombreuses seront bientôt en âge de travailler. Il pose, d'autre part, la question des forces de

TABLEAU 1 — Évolution des taux d'emploi^a masculins du groupe d'âge 55-64 ans pour onze pays

	1971	1975	1980	1985	1987	1989	1991	1993	1995	1971-1995 ^b
États-Unis	77,3	71,4	68,8	64,4	64,5	64,3	63,85	63,1	63,6	-17,7
France	73,0	67,1	65,3	46,7	43,9	43,3	42,05	40,3	38,7	-47,0
Allemagne ^c	77,1	66,7	64,1	53,6	54,1	51,7	49,9	48,0	—	-38,3
Pays-Bas	79,3	69,9	61,0	44,2	44,7	44,2	41,8	40,5	41,15	-48,1
Suède	82,8	80,7	77,5	73,2	73,4	73,9	73,65	65,9	64,4	-22,2
Royaume-Uni	82,9	82,0	73,9	59,4	58,1	61,6	61,5	55,9	56,15	-32,3
Irlande	82,4	76,1	72,2	64,7	62,7	59,9	60,2	59,1	59,1	-28,3
Portugal	82,1	77,1	74,8	64,9	62,1	63,9	66,5	59,9	59,1	-28,0
Espagne	82,7	76,7	71,5	59,1	57,0	56,7	56,2	51,6	48,05	-41,9
Canada	78,8	76,3	72,7	64,3	61,9	—	57,3	55,0	54,0	-31,5
Japon	85,3	83,2	82,2	78,9	—	—	82,0	82,1	80,8	-5,3

Source : OCDE, Statistiques de la population active, et nos propres calculs.

a. Taux d'emploi : taux d'actifs occupés dans la tranche d'âge.

b. Variation en points (%).

c. À partir de 1991, chiffres pour l'Allemagne unifiée.

travail, dont dépendra demain l'effort productif des pays. Le vieillissement démographique devrait entraîner en effet, inexorablement, un vieillissement interne de la force de travail et une concentration de la population active sur des âges de plus en plus élevés (40-55 ans), en raison du rétrécissement des cohortes de jeunes entrant sur le marché du travail. Pourtant, à l'autre extrémité de la vie de travail, les plus de 45 ans connaissent, aujourd'hui déjà, dans nombre d'entreprises, des difficultés de carrière et sont jugés trop vieux pour être promus ou bénéficier d'un investissement en formation (Aventur, 1994). Ils constituent une foule de demi-vieux, considérés comme sans avenir sur le marché du travail. Les salariés de plus de 55 ans apparaissent, quant à eux, comme des travailleurs superflus et surnuméraires, pour lesquels la sortie anticipée semble, dans nombre de cas, la seule voie possible. D'autant que la substitution de jeunes chômeurs à des salariés vieillissants apparaît dans bien des pays comme une solution à la montée du chômage et à la question de l'emploi. Dans l'avenir, la question est de savoir si les pays européens pourront se contenter d'une force de travail si réduite ou si les entreprises devront, soit adapter l'organisation de la production à une main-d'œuvre plus âgée qu'elles maintiendraient au travail, soit faire appel à la main-d'œuvre immigrée ou encore recourir à la délocalisation des activités. Le chemin qui reste à parcourir pour affronter le vieillissement de la main-d'œuvre, tant au niveau des stratégies d'entreprises qu'à celui des politiques publiques, s'annonce difficile et périlleux et représente un défi majeur pour l'avenir des sociétés industrielles développées.

Dans nos travaux comparés sur la sortie anticipée d'activité des salariés vieillissants (Guillemard,

1993a et 1993b), nous avons pu montrer que la sortie définitive du marché du travail n'est plus régulée, comme par le passé, par les mécanismes des systèmes de retraite dans la grande majorité des pays.

Le passage à l'inactivité définitive et l'entrée en retraite ne se superposent plus. La sortie définitive du marché du travail se produit, le plus souvent, longtemps avant l'entrée dans le système de retraite. Dès lors, les conditions d'admission à la retraite (âge et durée d'assurance ou de résidence) ne sont plus les critères qui délimitent les frontières entre activité et inactivité. Les systèmes publics de retraite ne sont plus les instruments centraux de la régulation de la sortie définitive du marché du travail. En conséquence, la forte tendance observée à l'abaissement de l'âge de sortie d'activité n'est pas le résultat d'une simple avancée du calendrier de la retraite, comme on le croit souvent. En fait, de nouvelles logiques de régulation de la sortie d'activité se développent, qui mettent en jeu d'autres mécanismes de protection sociale que ceux de la retraite et de ses règles d'admission. Un nouveau répertoire institutionnel s'est substitué aux mécanismes de la retraite.

Au sein de la protection sociale, deux sous-systèmes ont été particulièrement sollicités, dans les différents pays, pour permettre la sortie précoce d'activité : l'assurance-invalidité et l'assurance-chômage. Ces systèmes ont vu leurs règles d'admission et d'indemnisation le plus souvent élargies, ou adaptées, pour assurer la prise en charge des travailleurs âgés. L'assurance-chômage, par exemple, conçue pour indemniser des travailleurs involontairement et momentanément privés d'emploi, a dû être partiellement adaptée pour prendre en charge des travailleurs âgés, dont la probabilité de retour à l'emploi est

quasi nulle. Ainsi, les durées d'indemnisation du chômage ont été souvent allongées dans le régime d'assurance, et également dans le système d'assistance lorsqu'il existe, comme en France, en Allemagne, au Royaume-Uni. De même, les critères d'admission à l'assurance-invalidité ont été bien souvent assouplis, pour permettre la prise en charge des travailleurs âgés. Ainsi, en Allemagne et aux Pays-Bas, aux critères médicaux classiques d'incapacité de travail ont été ajoutés des critères de type économique, prenant en compte l'employabilité sur le marché du travail local des travailleurs handicapés, une invalidité partielle pouvant être ainsi reconnue comme invalidité totale et donner lieu à une pension pleine. En conséquence, dans ces deux pays, la filière de l'assurance-invalidité a constitué une voie majeure de sortie précoce du marché du travail.

À côté des sous-systèmes d'assurance-chômage et d'assurance-invalidité ont été mis en jeu fréquemment des dispositifs de préretraite visant à faciliter, par une indemnisation, les sorties anticipées des travailleurs âgés, qu'ils soient au chômage ou occupés. Dans ce dernier cas, les préretraites ont été souvent associées avec une politique de promotion de l'emploi des jeunes se traduisant par une clause de remplacement des partants (*Job Release Scheme* pour la Grande-Bretagne, contrat de solidarité préretraite en France, préretraite en Allemagne, préretraite-solidarité au Luxembourg). Les programmes de préretraite s'appuient, selon les cas, sur l'assurance-chômage ou sur des fonds publics d'intervention sur l'emploi, ou fonctionnent indépendamment. Ils peuvent être soit financés sur fonds publics (partiellement ou totalement), soit requérir une contribution des entreprises



(comme en Allemagne ou en France, avec les contrats de solidarité et les préretraites du Fonds national de l'emploi), soit encore être à la charge des entreprises, qui engagent alors des politiques incitatives au retrait d'emploi, librement (Espagne, Portugal), ou dans le cadre d'accords conventionnels comme aux Pays-Bas avec les « VUT ».

Emploi, protection sociale et cycle de vie : conduire une analyse conjointe de leurs interactions

Les transformations des interactions entre travail et protection sociale nous semblent pouvoir être seulement appréhendées en fonction des réorganisations sociales qui interviennent simultanément au niveau du parcours des âges. Ce

dernier se présente comme une succession plus ou moins ordonnée et prévisible d'étapes, selon lesquelles sont distribués les différents temps sociaux et fonctions sociales. Le parcours des âges constitue le cadre en fonction duquel sont répartis, en particulier, les temps de travail et de non-travail sur le cycle de vie. Corrélativement, il configure fortement les formes de protection sociale correspondant à ces différents âges de la vie.

Nous défendons l'idée que chaque modèle sociétal associe étroitement des formes d'emploi, des contenus de protection sociale et un mode particulier d'organisation sociale du parcours des âges. La recherche engagée prend appui sur ce trépied. Robert Castel (1995) a bien mis en évidence, au plan socio-historique, le couplage, caractérisant selon lui « la société salariale », entre un statut d'activité : le salariat, et un système de protection sociale.

Notre approche introduit, en outre, le concept de cycle de vie et s'inscrit dans la renaissance du courant de la *life course perspective*, approche en termes de parcours des âges, initiée par quelques auteurs qui ont su lui redonner son importance dans la sociologie contemporaine (tout particulièrement Matilda Riley et al., 1972).

Elle doit beaucoup aussi à d'autres auteurs qui, plus récemment, ont cherché à clarifier conceptuellement les interactions qui se nouent, dans chaque société, entre l'État et la structuration du parcours des âges (voir Mayer et Schoepflin, 1989, pour une présentation critique de cette littérature). Ces derniers ont mis en évidence l'importance de l'État et surtout de l'État providence dans la manière dont les parcours des âges sont modelés et régulés : « quels que soient les développements que connaîtra l'État providence, il n'en demeure pas moins que les inter-

ventions de l'État auront un impact décisif sur le modelage des parcours individuels des âges, ainsi que sur l'organisation sociale du cycle de vie » (*ibid.* : 189, traduit par nos soins).

Un des mécanismes fondamentaux par lesquels les États providences modèlent les itinéraires individuels de vie tient au rôle majeur qu'ils exercent dans l'institutionnalisation du parcours des âges. Nombreux sont les travaux d'historiens ou de sociologues qui ont souligné ces liens (Ariès, 1973 ; Anderson, 1985 ; Graebner, 1980 ; Guillemard, 1980 ; Hareven, 1986 ; Kohli, 1987 ; Mayer et Müller, 1986). La construction des États providences a correspondu à la mise en œuvre de règles formelles universelles fixant les critères d'admission pour la couverture de tel ou tel risque ou le bénéfice de tel ou tel service. Parmi ces critères universels, le critère de l'âge, critère chronologique, est apparu comme un critère central. Sous l'effet fondamental du développement, sur plus d'un siècle, des systèmes de protection sociale, le cycle de vie est devenu progressivement une institution qui organise tout le parcours des âges des individus en une séquence ordonnée de positions successives structurant leurs modes d'existence, leur vision du futur et les horizons symboliques à partir desquels ils peuvent élaborer leurs projets. Dans un article important, Martin Kohli (1987) a démontré, à propos du développement des institutions de retraite en Allemagne, l'influence décisive qu'a exercée le système de retraite sur la construction et la consolidation du cycle de vie ternaire que nous connaissons et qui a accompagné l'avènement de la société industrielle. En premier lieu, les systèmes de retraite ont fortement contribué à l'ordonnement et à la hiérarchisation des trois étapes principales du cycle de

vie, avec le travail comme étape centrale, qui définit le contenu social de la vie adulte, encadré par la jeunesse vouée à la formation pour se préparer au travail, et la vieillesse associée à l'inactivité. Les systèmes de retraite ont aidé à bâtir un parcours des âges dans lequel le droit à l'inactivité se situe à la fin de la vie et est conditionné par la contribution, lors de la vie adulte, à l'effort productif. En second lieu, le développement des systèmes de retraite a aidé, avec d'autres politiques sociales (l'éducation entre autres), à accentuer le poids des critères chronologiques parmi les repères qui balisent les seuils et marquent les transitions d'un âge à l'autre du cycle de vie. Les retraites ont donc contribué à la constitution d'un parcours des âges, scandé essentiellement par des âges chronologiques : l'âge obligatoire de scolarisation et l'âge minimal fixé pour la fin de scolarité délimitant l'enfance et l'adolescence ; l'âge fixé pour le droit à la retraite pleine signalant le passage à la retraite et l'entrée dans la vieillesse, etc.

Cette tendance à la « chronologisation » du cycle de vie ternaire a induit une normalisation de celui-ci. Chacun passe, au même âge chronologique et d'une manière prévisible, d'une étape à l'autre du parcours des âges. L'entrée en activité s'opère pour chaque niveau d'éducation à un même âge, l'âge de sortie d'activité s'opère pour tous au même âge. L'évolution en longue période des âges de sortie d'activité témoigne d'une standardisation des comportements dans ce domaine. Le temps du retrait d'activité s'est constamment établi, avec la généralisation des systèmes de retraite, autour de l'âge de la retraite. Une réduction considérable de la dispersion des âges de sortie s'est opérée. Nous avons assisté à une uniformisation croissante des calendriers et de la

succession des différentes séquences du cycle de vie. L'apport le plus général de Kohli, dans son travail, est de mettre en relief le rôle de socialisation et de contrôle social exercé par les systèmes de retraite, à travers leurs liens avec l'institutionnalisation du parcours des âges. Il désigne cet effet de socialisation et de contrôle par le concept de *moral economy*, qu'il emprunte à Thompson (1971). Il montre que les systèmes de retraite ont permis d'introduire une nouvelle conception du parcours des âges, en tant que mouvement ordonné et continu des individus, devenus unités de base de la société moderne. L'émergence de ce nouveau régime de cycle de vie, qui introduit des formes spécifiques de contrôle social individualisé, est en phase avec les nouvelles exigences d'une société industrielle naissante : nouvelles stratégies collectives à l'égard du temps, solidarité statistique et collective, et non plus familiale, éthique du travail.

Un travail collectif que j'ai mené récemment, portant sur la signification du mouvement de retrait d'activité précoce observable dans les différents pays industrialisés (Kohli, Rein, Guillemand et Gunsteren, 1991), a permis d'établir la pertinence heuristique de la perspective théorique en termes de cycle de vie. J'ai proposé (Guillemand, 1989, 1991a, 1993b ; Guillemand et van Gunsteren, 1991), à partir d'une analyse comparative des données de ce travail collectif, une lecture de la signification de la réorganisation de la transition entre activité et retraite impliquée par le mouvement de sortie précoce du marché du travail.

L'interprétation possible des mutations intervenues dans la redéfinition de la transition entre activité et retraite est de les considérer comme autant d'indices d'une restructuration en profondeur de cette transition. Plus largement, celle-ci

témoignerait d'une désinstitutionnalisation de l'organisation ternaire du cycle de vie. En fait, les transformations intervenues dans les systèmes de protection sociale, en liaison avec les nouveaux impératifs de régulation du marché du travail qui ont autorisé les sorties précoces d'activité, ont profondément affecté en retour toute l'organisation sociale ternaire du cycle de vie. Selon cette analyse, une véritable désinstitutionnalisation de cette organisation ternaire est décelable à deux niveaux.

En premier lieu, les nouveaux dispositifs qui se sont substitués aux mécanismes de la retraite pour signaler la sortie définitive du marché du travail ont induit une *déchronologisation* et corrélativement un recul du caractère standardisé du cycle de vie. La substitution systématique des mécanismes de l'invalidité ou du chômage à ceux des systèmes de retraite implique une nouvelle définition des règles qui président à la sortie définitive d'activité. Cette sortie définitive du marché du travail ne se fixe plus en fonction d'un âge du droit à pension mais au nom d'une incapacité de travail ou d'une « inemployabilité » réelle ou construite. Il est possible d'interpréter ce glissement comme l'émergence d'un nouveau mode de scansion de la fin du cycle de vie, qui se ferait en termes de fonctionnalité et non plus selon des repères strictement chronologiques.

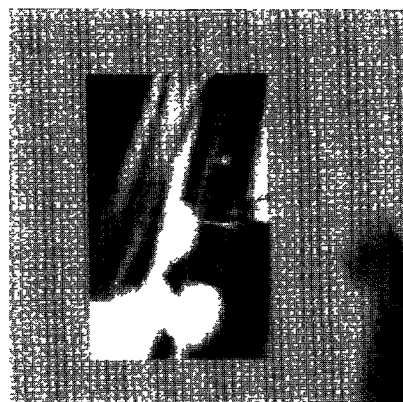
En second lieu, avec le brouillage des repères chronologiques, nous assistons à un bouleversement du déroulement temporel du cycle de vie et de son ordonnancement en trois étapes successives uniformes et rigides. L'entrée dans la dernière étape du parcours des âges devient moins prévisible ; tout principe d'une transition réglée de l'activité à l'inactivité disparaît. Une nouvelle flexibilité de l'organisation de la fin du cycle de vie se

fait jour, qui serait plus directement gouvernée par le marché du travail et les politiques de main-d'œuvre des entreprises. L'extrême plasticité des dispositifs spécifiques d'invalidité et de chômage, leurs remaniements incessants en relation avec la situation de l'emploi, dans chacun des pays considérés, témoignent d'une *détemporalisation* du cycle de vie. Toute représentation continue et prévisible du déroulement de la vie devient impossible. L'ordonnancement du parcours des âges se fait imprécis et aléatoire. L'horizon temporel du passage à l'inactivité définitive devient flou. Nul ne sait, aujourd'hui, parmi les actifs du secteur privé, à quel âge et dans quelles conditions s'opérera leur sortie définitive d'activité. L'horizon temporel de la retraite tend à être reculé, compte tenu des réformes des systèmes de retraite adoptées ou à l'étude, mais le cours de la vie professionnelle s'est accéléré et s'interrompt prématurément, laissant dans le flou le plus complet la nouvelle transition longue qui s'est constituée entre sortie définitive du marché du travail et retraite. Il n'est pas jusqu'à la succession ordonnée des étapes du cycle de vie qui ne vacille. La sortie de la vie active, tout comme l'entrée dans la vie active, ne se résume plus à une transition réglée du travail à la retraite ou du système éducatif au marché du travail. Des désordres sont repérables dans cette

séquence immuable des âges de la vie. Les sociologues de la jeunesse ont décrit ces phénomènes en parlant de « tourniquet » dans lequel le jeune serait pris. Au système d'éducation succède le chômage, associé souvent à de la formation, puis des « petits boulots » qui ne débouchent pas sur l'insertion professionnelle, mais bien souvent sur d'autres dispositifs mixtes de formation et de chômage. L'entrée sur le marché du travail est incertaine. De la même façon, on peut repérer pour la sortie d'activité, comme nous l'avons souligné, certains mécanismes identiques. La fin de carrière est émaillée de séquences intermédiaires, dont le statut n'est ni la pleine activité, ni la pleine retraite, ni le vrai chômage. Les salariés âgés peuvent connaître le chômage après un licenciement, associé ou pas à une convention de conversion, puis l'emploi instable suivi à nouveau du chômage, avant de finir par déboucher sur l'entrée dans le système de retraite.

Les résultats de nombreux travaux américains soulignent également ce phénomène (Quinn et Burkhauser, 1990 ; Bluestone et al., 1990 ; Reimers et Honig, 1989). Sorties et entrées répétées sur le marché du travail se succèdent, sans ordre, entre l'arrêt de la carrière principale et l'entrée dans le système de retraite. Doeringer (1990) désigne par le terme de *bridge jobs* les formes d'activité, aux statuts bien distincts de celui de l'activité professionnelle antérieure, qui permettent le maintien dans l'emploi, mais sur un marché du travail secondaire et dans des formes d'activité bien souvent atypiques, jusqu'au versement de la pension de retraite.

L'analyse des relations interactives qui se nouent entre les restructurations de la protection sociale et les réorganisations sociales du cycle de vie permet d'intégrer, dans l'interprétation du phénomène de la



sortie précoce, les attentes, aspirations et anticipations qui structurent tant les comportements des salariés que ceux des employeurs. En dernière analyse, elle rend intelligible le divorce que l'on peut constater aujourd'hui, dans nombre de pays européens, entre les orientations des pouvoirs publics et celles des autres acteurs impliqués dans la question du maintien des salariés vieillissants du marché du travail ou de leur mise à l'écart. Conçue explicitement pour réduire les ravages du chômage, puis tenter d'améliorer la situation de l'emploi, la sortie précoce d'activité a, de fait, correspondu à une remise en cause de toute l'institution ternaire du cycle de vie. Elle a donc affecté la possibilité d'une représentation continue et prévisible du déroulement de la vie et bouleversé les horizons sur lesquels chacun des acteurs fondait son action. Une interruption prématurée de la carrière est devenue la règle. Mais au-delà, on peut également déceler la montée d'un doute sur la fiabilité du système de réciprocité des engagements entre générations. Le contrat entre les générations sur lequel reposent les systèmes de retraite est un contrat sur le très long terme. La désinstitutionnalisation du cycle de vie remet en cause les fondements culturels de ce contrat.

Cette perspective d'analyse a permis donc de resituer l'interrogation sur le mouvement de la sortie précoce d'activité dans le cadre des transformations des modes d'articulation qui unissent les systèmes de protection sociale et les modes d'organisation du cycle de vie. Elle a intégré également dans le modèle le rapport au temps et à l'avenir des différents acteurs. Cette ligne de recherche a donc ouvert plus directement sur la question du devenir de ce mouvement, sur les transformations en cours de la retraite en tant qu'institution et étape du cycle de vie, sur les modes prévalants de distribution du travail et du non-travail sur le cycle de vie.

Avancer encore dans l'intelligibilité du phénomène suppose que l'on élargisse la question posée. Comprendre au fond les raisons de l'éviction précoce des salariés âgés du marché du travail suppose de bâtir une problématique susceptible d'éclairer les mécanismes qui président au maintien ou à la marginalisation des salariés vieillissants, tout au long de la dernière partie de leur carrière dans une perspective de cycle de vie. Sans aucun doute, une telle investigation doit faire porter son effort sur l'élucidation des logiques d'action et les modes de définition et de construction de l'âge des agents au sein de l'entreprise. Ces dimensions sont à comprendre et interpréter dans le contexte d'une construction théorique associant étroitement marché du travail et statuts d'emploi, protection sociale et cycle de vie.

Il s'agira d'étudier en quoi l'articulation spécifique entre ces trois dimensions, qui est au fondement de la société industrielle, se défait. Le rapport salarial est moins durable et moins stable. De nouvelles formes d'emploi émergent. Le concept de carrière professionnelle se fragmente. Vie de travail et carrière professionnelle sont de moins en moins unidimension-

nelles et continues. Simultanément, l'architecture de la protection sociale, elle-même fortement assise sur une distribution ternaire des âges et des temps sociaux sur le cycle de vie, est ébranlée. De nouveaux programmes sociaux intermédiaires sont mis en œuvre, le plus souvent de manière ad hoc, pour répondre aux difficultés d'emploi et aux nouvelles formes de précarité qui émergent (en particulier, multiples programmes d'insertion sociale et professionnelle des jeunes, préretraites, contrats de retour à l'emploi...).

L'intention de ce programme est de tenter de décrypter la nature de la protection sociale qui s'esquisse, en réponse aux différentes formes de travail, d'activité ou d'inactivité émergentes, dans le contexte de la réorganisation sociale du parcours des âges. L'introduction d'une troisième dimension — le parcours des âges — dans l'examen des interactions entre travail et protection sociale nous semble d'autant plus nécessaire que son ordonnancement configure les rapports au temps et à l'avenir que peuvent entretenir les individus et les horizons temporels selon lesquels ces derniers organisent leurs actions. Or, cette dimension temporelle est particulièrement centrale en regard des systèmes modernes de protection sociale, qui exigent une capacité d'anticipation des risques, préalable à leur prise en charge socialisée (Lautman, 1996). À cet égard, une société du précaire et de l'éphémère peut être considérée comme parfaitement antinomique avec la rationalité impliquée par l'organisation et le bon fonctionnement des systèmes de retraite.

Ainsi, la perspective théorique originale proposée représente une tentative pour articuler étroitement trois champs d'analyse spécifiques dont les interdépendances seront analysées : celui de la *sociologie de*

la protection sociale, celui de la *sociologie de l'emploi* et du *marché du travail* et celui de la *sociologie des âges de la vie* et des *formes de réorganisation du parcours des âges*.

Cette approche, issue d'une réflexion critique sur la littérature sociologique et économique internationale portant sur la question de l'organisation des fins de carrière et de la transition activité-retraite, diffère de la plupart des travaux sociologiques ou économiques accomplis sur ce sujet en France ou à l'étranger (Guillemard, 1993c, 1995). Ces derniers ont privilégié différents niveaux d'analyse.

En premier lieu, certains ont insisté sur le rôle de la protection sociale et en particulier des systèmes de retraite publics et privés. Dans la perspective de la théorie des choix rationnels, ils ont montré que les systèmes de retraite comportaient des facteurs incitatifs ou désincitatifs au travail à partir d'un certain âge et que les comportements individuels de retrait précoce d'activité pouvaient être compris dans cette perspective (Quinn et al., 1990; Quinn et Burkhauser, 1990). *En second lieu*, d'autres travaux ont privilégié le rôle déterminant des évolutions du marché du travail et des comportements des entreprises qu'ils induisent pour rendre compte du mouvement de sortie anticipée d'activité des salariés vieillissants (Doeringer, 1990; Standing, 1986; Sorensen, 1992; Schultz et Myles, 1990). *Enfin*, un autre courant a défendu l'idée que l'analyse du mouvement de sortie précoce ne pouvait être conduite que dans le cadre d'une étude comparative des interactions entre, d'une part, les formes de marché du travail et leurs évolutions et, d'autre part, les types de régimes de protection sociale. Ce qui implique une volonté d'approche globale, et le refus de toute analyse fragmentée des sys-

tèmes de protection sociale (Esping-Andersen, 1990 et 1991).

La perspective d'analyse que nous avons adoptée tente de dépasser les limites inhérentes à ces différents modes d'interrogation en proposant une approche plus englobante de cette question. Elle prend en compte l'ensemble des phénomènes interactifs qui unissent les trois dimensions fondamentales suivantes, qui s'interpénètrent : évolutions du marché du travail et des rapports salariaux, restructurations de la protection sociale et transformations des structures de base de la société, telles que les manières d'organiser le parcours des âges de la vie et de distribuer les temps sociaux sur le cycle de vie.

L'entreprise comme unité principale d'observation

L'initiative en matière de définition d'activité, de maintien ou de rejet des salariés avec l'avance en âge, revient à l'entreprise. C'est donc l'entreprise qui constituera, dans notre recherche, l'unité principale d'investigation.

La recherche devra mettre en évidence les logiques selon lesquelles les entreprises gèrent les questions de l'âge et du vieillissement de la main-d'œuvre. On cherchera à identifier les contenus et statuts d'activité ou d'inactivité qui sont assignés aux salariés avec l'avance en âge, ainsi que les

formes de protection sociale qui leur sont associées.

Les comportements des entreprises en matière de gestion des ressources humaines dans le contexte du vieillissement du personnel sont très mal connus. Cette investigation devrait contribuer à lever un peu le voile sur les conséquences du vieillissement démographique sur le fonctionnement du marché du travail.

Les entreprises seront considérées dans cette recherche comme constituant des « mondes de production » différenciés. Les « mondes de production » sont entendus ici à la manière dont Anselm Strauss et les interactionnistes symboliques parlent de « mondes sociaux ». Pour ces auteurs, un « monde social » est un « réseau d'acteurs coopérant dans l'accomplissement d'activités spécifiques ».

Nous pensons qu'ils sont au principe des formes diversifiées de comportements, de jugements sur l'âge, d'attitudes, d'orientations et de pratiques à l'égard des salariés vieillissants et du vieillissement de la main-d'œuvre. Selon Salais et Storper (1993), les mondes de production se distinguent par un type de produit mais surtout par un système de conventions partagées, la convention étant selon ces auteurs « un système d'attentes réciproques concernant les compétences et les comportements des autres » (p. 31).

Nous tenterons de comprendre les logiques d'action des entreprises en matière de gestion des âges en fonction de la spécificité des « mondes de production » qu'elles constituent. Les formes d'accords ou de désaccords internes entre les parties en présence dans l'entreprise (direction, syndicats, encadrement direct, salariés, médecins du travail) sur les règles et les normes relatives à la gestion de l'âge et à la définition

des seuils d'âge seront examinées dans cette perspective. On s'efforcera de rapporter les pratiques des entreprises, en matière de maintien dans l'activité ou d'externalisation des salariés avec l'âge, aux systèmes de conventions partagées qui les caractérisent.

Ainsi, nos investigations auprès des entreprises françaises ont fait apparaître clairement une certaine disparition de la culture de la retraite et des systèmes de conventions partagées qui s'y rattachent.

Dans nombre de grandes entreprises auprès desquelles nous avons effectué des monographies, le départ en préretraite, avec son principe de licenciement économique, s'est substitué à la notion de départ en retraite.

Dans certains ateliers, il n'y a pas eu de départ à la retraite depuis plus de quinze ans. « Le départ à la retraite à 55 ans c'est la loi », nous rapportait un ouvrier de l'automobile. La transition vers la retraite, accompagnée le plus souvent d'une petite cérémonie, en présence de la maîtrise et d'un représentant de la direction, est une tradition qui semble totalement oubliée. La vie professionnelle s'interrompt désormais prématurément et brutalement, sans rite de passage. Dans bien des entreprises, l'usage massif des plans sociaux et des préretraites collectives expéditives a vidé les ateliers des salariés de plus de 55 ans et rendu caduque toute la symbolique associée aux cérémonies de départ à la retraite.

La double dialectique entre travail et protection sociale d'une part et politiques publiques et politiques d'entreprises de l'autre

La question à laquelle cette recherche tente de répondre est double. Elle concerne en premier lieu les agencements nouveaux entre activité et formes de protection sociale auxquels procèdent les

entreprises en matière de gestion de leurs salariés vieillissants. Ces agencements débouchent sur des formes spécifiques de maintien en activité ou d'externalisation des salariés vieillissants. Elle se prolongent en second lieu par une interrogation sur les facteurs qui peuvent rendre compte de ces comportements des entreprises à l'égard des salariés vieillissants.

Parmi ces facteurs, il est certain que les orientations des politiques publiques de protection sociale et d'emploi, leurs dimensions incitatrices ou contraignantes, représentent une variable contextuelle importante pour interpréter les pratiques des entreprises à l'égard des salariés vieillissants. Il conviendra de se demander en quoi les nouvelles formes d'emploi ou de rejet des salariés vieillissants développées par les entreprises sont associées à l'utilisation par celles-ci de programmes publics, ou bien si elles relèvent d'initiatives internes à l'entreprise ou à la branche.

Cette dernière question permettrait d'évaluer les nouveaux clivages, existant dans ce domaine, entre politiques sociales privées d'entreprise et politiques publiques. Il n'est pas exclu, en effet, que la tendance au retrait des programmes publics d'indemnisation des sorties anticipées d'activité donne lieu à la recherche, par les entreprises, de solutions internes, de type congés de fin de carrière ou fonds de pension, autorisant un âge de sortie plus souple du marché du travail (selon les modèles américain et britannique).

Seront ainsi déchiffrées les nouvelles combinaisons de protection sociale publique et privée (Rein et Rainwater, 1986) qui accompagnent les stratégies d'externalisation ou de maintien des salariés vieillissants dans l'entreprise. Ainsi pourra-t-on repérer si, parmi les différents « piliers » de la protection sociale, « le pilier entreprise » serait



promis à une nouvelle dynamique en France. À l'image de ce qui s'est passé pour les Pays-Bas, par exemple avec les VUT.

De même, il faudra situer les stratégies des entreprises en relation avec les politiques publiques d'emploi et de protection sociale mises en œuvre dans chaque pays.

On se demandera si l'on assiste au niveau international à une homogénéisation ou non de ces interactions ou si les politiques publiques d'emploi et de protection sociale conduites dans chaque pays introduisent des divergences considérables au niveau des stratégies des entreprises présentes.

Cette investigation devrait permettre d'évaluer l'impact des politiques publiques sur les comportements des entreprises à l'égard du vieillissement au travail, qu'il s'agisse des politiques actives d'emploi ou de celles relatives à l'indemnisation et plus largement à la protection sociale. Le cas du Japon, dont la politique publique en ce domaine est sans ambiguïté d'encourager au maintien sur le marché du travail des salariés vieillissants en subventionnant les salariés qui subissent une baisse de salaire en fin de carrière, est intéressant à considérer sous ce rapport.

Nous avons affaire à une question cruciale pour l'avenir de nos

sociétés développées. Ces politiques seront-elles à même de relever le défi du vieillissement des sociétés au niveau de l'emploi et des transferts sociaux, en retissant cohésion sociale et solidarité entre les générations par une distribution plus harmonieuse du travail et de la protection sociale sur le cycle de vie ? Ou conduiront-elles à une décomposition de nos sociétés en générations rivales et en guerre des âges, autour de ressources d'emploi et de protection sociale de plus en plus limitées ?

Enseignements pour une évaluation des politiques publiques mises en œuvre

Il serait sans doute opportun de réfléchir aux réformes de nos systèmes de protection sociale que ces observations et ces questionnements nouveaux appellent. Plusieurs enseignements émergent de cette recherche.

En premier lieu, l'édifice de la protection sociale constitue aujourd'hui un inextricable mélange des risques et des logiques de prise en charge. Dans ces conditions, il apparaît périlleux de concevoir une réforme de la retraite, comme cela a été entrepris en France et dans d'autres pays européens, sans considération de ses liens étroits avec les autres dimensions des politiques sociales et sans évaluation de son impact sur l'ensemble de la protection sociale (assurance-chômage, retraite, assistance...).

Paradoxalement, l'objectif principal qui a animé cette réforme : rééquilibrer les rapports entre actifs et inactifs pour contenir l'explosion financière des régimes de retraite dans le contexte de l'accélération du vieillissement démographique, risque d'être manqué faute d'avoir mobilisé les instruments les plus immédiatement efficaces actuellement pour parvenir à cet objectif. La réflexion comme l'instrumentation de cette

réforme sont restées cantonnées à un seul secteur de la protection sociale : la retraite, alors que les systèmes de retraite, comme nous l'avons démontré, ne sont plus, à ce jour, les instruments centraux de régulation de la sortie définitive d'activité. En France, déjà, la réforme de l'âge de la retraite intervenue en 1982 avait pêché par une fragmentation trop grande de la réflexion et du débat. En effet, au même moment, se négociait avec les partenaires sociaux le raccourcissement de la durée hebdomadaire du travail. La disjonction de la réflexion et de l'action sur ces deux thèmes n'a pas permis d'aboutir à une réforme plus ambitieuse et surtout plus adaptée de la redistribution des temps de travail sur le cycle de vie. Il ne faudrait pas prolonger la fragmentation de la conception et de l'action en matière sociale, si souvent dénoncée mais jusqu'à présent bien peu prise en compte concrètement dans les réformes mises en chantier.

Si l'on veut infléchir sensiblement et durablement les rapports entre actifs et inactifs, tellement essentiels pour l'équilibre futur des régimes de retraite, il importe de mettre en œuvre des politiques actives d'emploi visant à favoriser le maintien dans l'emploi des plus de 40-45 ans. Ces politiques sont les seules susceptibles d'enrayer à terme le mouvement de sortie précoce d'activité et de redonner à

chacun la possibilité, à un âge donné, de demeurer dans l'emploi ou de faire valoir ses droits à la retraite, si tel est son choix. Les systèmes de retraite plus optionnels, plus flexibles, aujourd'hui mis à l'étude ne pourront se concrétiser qu'à la condition, précisément, que les salariés retrouvent une certaine maîtrise du déroulement de leur fin de carrière. Maîtrise que seule une action profonde en matière de politique d'emploi pourra leur redonner. En conséquence, l'action dans le futur exigera, sans aucun doute, une articulation forte entre les politiques de retraite et les politiques actives d'emploi, encore bien peu mobilisées en faveur des plus de 40 ans (Monchois et Gelot, 1994).

L'enjeu est de savoir si un accord pourra se dessiner dans les pays européens entre la fraction du patronat qui recherche une flexibilité plus grande du travail et les autres parties, État et syndicats. Les lignes de cet accord pourraient être de renégocier la protection sociale dans le sens d'une meilleure adaptation à la couverture des nouveaux risques encourus du fait du développement de la flexibilité du travail (retraites plus optionnelles et plus souples et possibilités de mise en disponibilité ou de période sabbatique au cours du cycle de vie, formation permanente accompagnant la mobilité professionnelle...).

Les entreprises y trouveraient la flexibilité de la main-d'œuvre qu'elles recherchent, les salariés y gagneraient une nouvelle sécurité, l'État providence une protection sociale clarifiée et des dépenses sociales assainies.

Dans le cas où aucun compromis de cette nature ne pourrait être trouvé entre les parties, il est à craindre que ce soient les salariés qui fassent les frais de cette situation. Les entreprises continueront à éliminer, en tant que de besoin, les

salariés âgés, mais les pouvoirs publics refuseront d'en payer le coût et les organisations syndicales se battront dos au mur pour maintenir les acquis sociaux de la retraite. La retraite sera plus tardive et moins généreuse. La foule d'inactifs définitifs âgés n'aura plus à sa disposition que l'assurance-chômage et le revenu minimum garanti ou les « petits boulots », après avoir épuisé ses droits à l'assurance-chômage. Quelques signes de ce scénario inquiétant sont déjà perceptibles au Royaume-Uni, en Allemagne et en France.

En second lieu, la nouvelle flexibilité du cycle de vie qui se dessine incite à envisager une protection sociale qui soit moins fortement articulée à une division ternaire du cycle de vie. Le concept même de retraite et de transferts sociaux pour l'inactivité définitive perd dans cette perspective de la pertinence. Le recul de l'emploi à vie, l'émergence d'une vie à plusieurs carrières successives, impliquant des allers et retours multiples entre travail et non-travail tout au long du parcours des âges, requiert, sans doute, de renouveler en partie notre conception du transfert de la retraite.

Un cycle de vie flexible et non plus ternaire appelle un transfert pour les périodes marquées par le non-travail, qui ne serait plus nécessairement et uniquement concentré dans une troisième étape de la vie, intervenant de plus en plus précocement. Une nouvelle protection sociale adaptée à ces évolutions devrait être capable d'assurer des transferts sociaux non spécifiés en fonction des âges de la vie et plus focalisés sur des *besoins* désormais présents tout au long du parcours des âges. Ainsi, par exemple, la couverture des besoins en formation comme celle du « non-travail » serait présente à toutes les étapes du cycle de vie et pas seulement concentrée sur les

deux étapes extrêmes : éducation pour les jeunes et retraite pour la vieillesse.

Anne-Marie Guillemard
Université Paris V
et CEMS, Paris

Bibliographie

- ARIÈS, P. 1973. *L'Enfant et la vie familiale sous l'Ancien Régime*. Paris, Seuil.
- ANDERSON, M. 1985. « The Emergence of the Modern Life Cycle in Britain », *Social History*, X-1 : 69-87.
- AVENTUR, F. 1994. « La formation continue des salariés à partir de 45 ans », dans L. SALZBERG et A.-M. GUILLEMARD, dir. *Emploi et vieillissement*. Paris, La Documentation française, avril : 89-96.
- BLUESTONE, I., R. MONTGOMERY et J. OWEN, éd. 1990. *The Aging of the American Workforce*. Détroit, Wayne State University.
- CASTEL, R. 1995. *Les Métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*. Paris, Fayard.
- DOERINGER, P., éd. 1990. *Bridges to Retirement. Older Workers in a Changing Labor Market*. Ithaca, Cornell University, ILR Press.
- ÉCONOMIE ET STATISTIQUES. 1996. No 300, Projection de la population active et participation au marché du travail, INSEE.
- ESPING-ANDERSEN, G. 1990. *The Worlds of Welfare Capitalism*. Massachusetts, Cambridge University Press.
- ESPING-ANDERSEN, G., et H. SONNBERGER. 1991. « The Demographies of Age in the Labor Market Management », dans J. MYLES et J. QUADAGNO, éd. *States, Labor Markets and the Future of Old Age Policy*. Philadelphie, Temple University Press : 227-249.
- GUILLEMARD, A.-M. 1980. *La Vieillesse et l'État*. Paris, PUF.
- GUILLEMARD, A.-M. 1986. *Le Déclin du social*. Paris, PUF.
- GUILLEMARD, A.-M. 1989. « The Trend toward Early Labor Force Withdrawal and the Reorganization of the Life Course : A Crossnational Analysis », dans P. JOHNSON, C. CONRAD et D. THOMSON, éd. : 164-180.
- GUILLEMARD, A.-M., et H. VAN GUNSTEREN. 1991. « Pathways and their Prospects : A Comparative Interpretation of the Meaning of Early Exit », dans M. KOHLI, M. REIN, A.-M. GUILLEMARD et H. VAN GUNSTEREN, éd. *Time for Retirement : Comparative Studies of Early Exit from the Labor Force*. Cambridge, Cambridge University Press.
- GUILLEMARD, A.-M. 1993a. « Travailleurs vieillissants et marché du travail en Europe », *Travail et emploi*, 57 : 60-79.
- GUILLEMARD, A.-M. 1993b. « Emploi, protection sociale et cycle de vie. Résultats d'une comparaison internationale des dispositifs de sortie anticipée d'activité », *Sociologie du travail*, 3 : 257-284.
- GUILLEMARD, A.-M., en collaboration avec Martin REIN. 1993c. « Comparative Patterns of Retirement : Recent Trends in Developed Societies », dans *Annual Review of Sociology*, 19 : 469-503.
- GUILLEMARD, A.-M. 1995. « Paradigmes d'interprétation de la sortie anticipée d'activité des salariés vieillissants. Un bilan de la recherche comparée internationale », *Travail et emploi*, 63.
- GRAEBNER, W. 1980. *A History of Retirement : The Meaning and Function of an American Institution (1885-1978)*. New Haven, Yale University Press.
- HAREVEN, T. 1986. « Historical Changes in the Social Constructions of the Life Course », *Human Development*, XXIX, 3 : 171-180.
- KOHLI, M. 1987. « Retirement and the Moral Economy : An Historical Interpretation of the German Case », *Journal of Aging Studies*, 1, 2 : 125-144.
- KOHLI, M., M. REIN, A.-M. GUILLEMARD et H. VAN GUNSTEREN, éd. 1991. *Time for Retirement : Comparative Studies of Early Exit from the Labor Force*. Cambridge, Cambridge University Press.
- LAUTMAN, J. 1996. « Risque et rationalité », *Année sociologique*, 46, 2 : 273-285.
- MAYER, K., et W. MULLER. 1986. « The State Structure and the Structure of the Life Course », dans A. SORENSEN, F. WEINERT et L. SHERROD HILLSDALE, éd. *Human Development and the Life Course*. N. J., Erlbaum : 217-245.
- MAYER, K., et U. SCHOEPLIN. 1989. « The State and the Life Course », *Annual Review of Sociology*, XV : 187-209.
- MONCHOIS, X., et D. GÉLOT. 1994. « Les bénéficiaires de la politique active de l'emploi de 50 et plus », dans L. SALZBERG et A.-M. GUILLEMARD, éd. *Emploi et vieillissement*. Paris, La Documentation française : 143-169.
- QUINN, J., R. BURKHAUSER et D. MYERS. 1990. *Passing the Torch : The Influence of Economic Incentives and Retirement*. Kalamazoo, Mich., W. E. Upjohn Institute for Employment Research.
- QUINN, J., et R. BURKHAUSER. 1990. « Work and Retirement », dans *Handbook of Aging and the Social Sciences*. Academic Press, 3e éd. : 307-327.
- REIMERS, C., et M. HONIG. 1989. « The Retirement Process in the US : Mobility among Full-Time Work, Partial Retirement and Full Retirement », dans W. SCHMÄHL, éd. *Redefining the Process of Retirement. An International Perspective* : 115-132.
- REIN, M., et L. RAINWATER, éd. 1986. *Public/Private Interplay in Social Protection. A Comparative Study*. New York, Sharpe Inc.
- RILEY, M., M. JOHNSON et A. FONER. 1972. *Aging and Society*. Vol. III de : M. RILEY, éd. *A Sociology of Age Stratification*. New York, Sage.
- SALAI, S., et R. STOPER. 1988. *Les Mondes de production*. Paris, Éd. EHESS.
- SCHULTZ, J., et J. MYLES. 1990. « Old-Age Pensions : A Comparative Perspective », dans R. BINNSTOCK et L. GEORGE, éd. *Handbook of Aging and the Social Sciences*. New York, Academic Press, 3e édition : 398-414.
- SORENSEN, A. 1992. *Retirement. Individual Performance, and Labor Market Structure*. Paper prepared for presentation at the International Colloquium on Opportunities and Challenges in Aging Society, held in October at the Dutch Royal Academy of Science, Amsterdam.
- STANDING, G. 1986. « La flexibilité du travail et la marginalisation des travailleurs âgés. Pour une nouvelle stratégie », *Revue internationale du travail*, 125, 3 : 363-383.
- THOMPSON, E. 1971. « The Moral Economy of the English Crowd in the 18th Century », *Past and Present*, L : 76-136.