CRISE ÉCONOMIQUE ET MUTATIONS SOCIALES LES CESSATIONS ANTICIPÉES D'ACTIVITÉ (50-65 ANS)

par

Xavier GAULLIER* et Maryvonne GOGNALONS-NICOLET**

SOMMAIRE

Pages

I. LES CESSATIONS ANTICIPÉES D'ACTIVITÉ : UN PHÉNOMÈNE NOUVEAU ET MASSIF. 34

1. Un engrenage progressif. 34
2. Un nouveau groupe social, une nouvelle classe d'âge ? 35

II. LES CESSATIONS ANTICIPÉES D'ACTIVITÉ PAR LICENCIEMENT. 35

1. Une crise généralisée. 36
2. Continuités et changements. 36

III. LES CESSATIONS ANTICIPÉES D'ACTIVITÉ PAR DÉMISSION (LES CONTRATS DE SOLIDARITÉ) 37

1. Le point de vue des salariés. 37
2. Le point de vue des entreprises. 39

IV. QUESTIONS DE SOCIÉTÉ. 41

1. Risques et chances d'une politique. 41
2. Risques et chances pour les individus. 42
3. Quelle société aujourd'hui et demain? 44

*Sociologue, chargé de recherche au CNRS, Centre d'études sociologiques, 5, rue de l'Abbaye, 75006 Paris.
**Sociologue, Association de gérontologie XIIIe Paris, Centre psycho-social universitaire (Genève), membre associé au Centre d'études sociologiques (Paris).

L'importance des débats sur la retraite et l'avancement de son âge occupent tellement l'actualité qu'ils cachent une transformation beaucoup plus large de toute la fin de la vie professionnelle et de la sortie de la vie active : les cessations anticipées d'activité pour raison économique. Le phénomène est d'autant moins connu qu'il est difficile à saisir : il prend la forme de multiples réglementations partielles, juxtaposées, circonstancielles, liées à la crise. Et pourtant, la sortie définitive de la vie active entre 50 et 65 ans est maintenant un phénomène massif qui concerne plusieurs centaines de milliers de salariés et ne peut être confondu avec « la retraite »; il est lourd de conséquences pour les entreprises, les salariés, l'ensemble de la société. Nous voudrions ici en préciser quelques aspects, à partir de recherches que nous avons poursuivies ces dernières années et dont une partie est en cours (1).

I. LES CESSATIONS ANTICIPÉES D'ACTIVITÉ : UN PHÉNOMÈNE NOUVEAU ET MASSIF.

1. Un engrenage progressif.

On doit remonter à 1972 pour comprendre la situation actuelle et le processus qui y a conduit. Dans un contexte économique différent de l'actuel, en une période où la demande syndicale était forte pour l'abaissement de l'âge de la retraite qui était alors à 65 ans, les partenaires sociaux se mettent d'accord pour créer une allocation de garantie de ressources (GRL) qui permettrait de licencier les salariés entre 60 et 65 ans en leur versant une indemnité de 70 % de leur salaire brut si certaines conditions étaient remplies. En 1977, les mêmes partenaires sociaux étendent la GR et permettent à ceux qui veulent démissionner de partir dans les mêmes conditions au même âge (GRD) (2). Pendant la campagne électorale, V. Giscard d'Estaing préconisait d'abaisser la GR à 58 ans... A la même époque, le « montage » des allocations de chômage existantes mises bout à bout permettait de licencier à partir de 56 ans et 7 mois en assurant aux salariés concernés une indemnité continue. Des conventions sociales dans la sidérurgie permettaient de licencier avec 70 % du salaire à partir de 54 ans (convention 1977) et de mettre ensuite en « dispense d'activité » à partir de 50 ans (convention 1979).

L'extension des accords du Fonds national de l'emploi (FNE) permettent alors de licencier à 56 ans et 2 mois, avec une indemnité continue jusqu'à 60 ans et de jouir alors de la GR en attendant la retraite. Avec le gouvernement socialiste, les contrats de solidarité sont créés (1982); un de leurs aspects permet aux salariés appartenant aux entreprises qui ont signé un contrat avec l'État de partir volontairement à 55 ans en bénéficiant d'une indemnité de 70 % du salaire brut, puis de la GR et de la retraite. On se trouve ainsi en 1982 dans une situation semblable à celle des années antérieures, mais *avancée de cinq ans*. Il y a la procédure de démission à 55 ans, les contrats de solidarité, qui correspondent à la GRD à 60 ans; il y a le mécanisme de licenciement (le FNE) qui avance de quelques années la GRL. Peu à peu, la sortie de la vie active est de plus en plus anticipée, indépendamment du problème de l'âge de la retraite, mais en réalité dans une relation complexe sinon conflictuelle avec lui.

L'engrenage a des conséquences importantes, et il continue à se développer en amont. Il y a d'abord le problème des chômeurs de 55-60 ans qui ne bénéficient ni des contrats de solidarité, ni du FNE, et sont dans une situation tout à fait différente. Ils ne touchent pas 70 %, même si par ailleurs ils ont déjà les annuités nécessaires à la retraite (37,5 années); ils ont une grande difficulté, sinon impossibilité, de trouver du travail à cause de leur âge et de l'existence des contrats de solidarité qui, par leur seule existence, déprécient le salarié entre 55 et 60 ans. Fera-t-on quelque chose de spécial pour eux ? Mais si on les aligne sur les avantages du FNE et des contrats de solidarité, n'est-on pas amené progressivement à tout confondre et à introduire peu à peu une espèce de garantie de ressources à partir de 55 ans cette fois, pour tous ? L'alternative consiste alors à opter pour la démarche inverse et à rapprocher le niveau des préretraites des allocations servies aux demandeurs d'emploi (allocation de base).

La période d'emploi des 50-55 ans devient en même temps elle aussi difficile. Si on est licencié avant 55 ans, la question des fins de droits se pose avec acuité, et si on ne retrouve pas du travail, celle de la possibilité de bénéficier de la GR. Les inégalités se multiplient. Il faut pourtant remonter encore plus haut et voir les conséquences de toutes ces procédures sur *ceux qui continuent à travailler* mais ont autour de l'âge de 50 ans. L'existence des multiples départs anticipés entre 50 et 65 ans provoque une « dévalorisation en amont » à l'intérieur des entreprises. « Un cadre est terminé à 45 ans », titrait récemment un journal.

---

(1) Voir Xavier Gaullier : « L'avenir à reculons. Chômage et retraite », Éditions ouvrières, 250 pages, 1982, Paris.

Xavier Gaullier : « Politiques de l'emploi, modes de vie et vieillissement. Le cas des cessations anticipées d'activité », *Revue française des Affaires sociales*, juillet-septembre 1980.

Voir également la recherche en cours entreprise par Maryvognne Gognalons-Nicolet, Geneviève Vaucher et Xavier Gaullier pour le Commissariat général du Plan qui envisagera quatre questions : les modes de vie des intéressés et leurs transformations par la cessation anticipée d'activité; les stratégies des entreprises; les politiques de l'emploi et de la vieillesse depuis une décennie concernant la tranche d'âge considérée ici; les problèmes globaux de société qui y sont liés : modèles sociaux de l'emploi, de la protection sociale, des âges et du cycle de vie. Ces recherches n'étant pas terminées, cet article ne prétend pas être un rapport scientifique mais donne — dès maintenant — des informations et réflexions, étant donné l'importance et l'actualité du sujet.

(2) On trouvera ailleurs le détail de la réglementation. Nous voulons ici mettre seulement en lumière l'aspect « engrenage » de l'ensemble de ces réglementations.

Il y a certes la dévalorisation technique, mais également celle liée à la proximité d'un départ possible. Pour le moins la promotion aura tendance à être terminée. On sait ce qu'il en est au Japon avec ces salariés « du coin de la fenêtre », qui viennent travailler, sont payés, mais auxquels on ne demande rien. On a appelé ce groupe « les demi-vieux »! *L'engrenage de la cessation anticipée d'activité bouleverse toute la tranche d'âge 45-65 ans.*

2. Un nouveau groupe social, une nouvelle classe d'âge ?

La population concernée par ces cessations anticipées d'activité se situe donc entre 50 et 65 ans; toute entière, elle a la caractéristique d'être *définitivement* hors du marché du travail (que ce soit de fait ou de droit) pour des raisons d'âge et en aucune façon parce que inadaptée à un travail déterminé. Les dispositifs portent en effet sur un âge-couperet et s'appliquent à tous ceux du même âge. Ils ne concernent plus seulement comme auparavant (accords d'entreprise, retraite à 60 ans pour les travailleurs manuels, etc.) ceux qui ont exercé un métier pénible ou dont la santé s'avère déficiente par distinction des autres du même âge. La politique qui concerne les cessations anticipées d'activité s'appuie sur la notion de « retraite », c'est-à-dire de ressources liées à l'âge; « l'employabilité » est ici relayée par la notion de « retraitable ». Du même coup, cette population est *décrétée « vieille »* par la société, puisque, dans les sociétés industrielles, la définition sociale de la vieillesse est la retraite, la fin de la vie active professionnelle. Et cela à un âge qui n'a rien d'objectif, de chronologique, puisqu'il est incertain et modifiable selon les besoins de l'économie. Le début de la vieillesse est défini par les acteurs économiques.

Le nombre des individus concernés est important. On verra dans un autre article la façon de le calculer avec précision (3). Disons seulement ici que le nombre de chômeurs et préretraités entre 55 et 65 ans sera de près de *800.000 personnes* en 1983 (4). Il ne s'agit plus d'un phénomène marginal, ou réservé seulement à une branche industrielle, la sidérurgie par exemple, comme on l'a cru pendant un moment, mais d'un problème social d'envergure qui modifie la façon de voir l'emploi, la retraite et beaucoup d'autres aspects de la société.

Cette masse d'individus *forme-t-elle un groupe social* ? La diversité des statuts, leur caractère évolutif pour l'ensemble comme souvent pour chacun, les distinctions entre licenciés et démissionnaires, entre ceux qui ont des indemnités continues jusqu'à la retraite et ceux qui arrivent en fin de droits, ceux qui peuvent prétendre à la GR et les autres ainsi que les différences de classe sociale et d'histoire antérieure ne permettent pas de parler de groupe social au sens strict, même si tous sont gérés par les caisses de chômage. On assiste bien, comme on le verra plus tard, à de multiples regroupements de fait, dans des associations par exemple, mais cela ne suffit pas à constituer un groupe homogène. De grandes distinctions s'imposent à partir de multiples contacts avec les intéressés et non plus d'un seul point de vue juridique. Jusqu'en 1981, on dénombrait ceux qui avaient moins de 60 ans et étaient tous des licenciés; ceux, d'autre part, de plus de 60 ans (GR), dont une partie était licenciée et l'autre démissionnaire. Depuis 1982, le nombre des démissionnaires avant 60 ans (contrats de solidarité) est important et introduit un nouveau type de regroupement. En réalité, on peut distinguer trois grands groupes : les personnes en GR, proches de la retraite et qui en ont souvent le comportement; celles de moins de 60 ans ayant une indemnité continue, et donc une certaine sécurité; celles enfin qui ont entre 50 et 60 ans et arrivent à la fin de leurs indemnités légales, avec toute l'insécurité que cela signifie. Parmi ceux-ci, les plus jeunes (50-55 ans) réclament du travail, les plus âgés (55-60 ans) une indemnité continue jusqu'à la GR et la retraite.

A travers toutes ces distinctions, un caractère commun apparaît : *l'ambiguïté de la situation*. Cette cessation anticipée d'activité s'avère une façon nouvelle d'appliquer le droit au travail et le droit au repos. Elle est à la fois licenciement, chômage, fin anticipée (et imprévue) de la vie professionnelle, exclusion, rejet, départ, et également temps libre supplémentaire, possibilité d'une « nouvelle vie » encore jeune, « progrès social » disent certains. Elle peut être élimination ou libération. Elle constitue *une classe d'âge* où les individus ne sont plus des salariés, des actifs, mais pas encore des retraités, des personnes âgées, où l'on n'est plus jeune et pas encore vieux : trop vieux pour être actif, trop jeune pour être retraité. L'analyse doit essayer de préciser si cette classe d'âge s'assimilera peu à peu aux retraités, ou si elle annonce la constitution d'un nouveau groupe spécifique. Au-delà même de l'ambiguïté d'un statut social ne s'agit-il pas *des contradictions* aux multiples visages d'une société en mutation?

II. LES CESSATIONS ANTICIPÉES D'ACTIVITÉ PAR LICENCIEMENT.

L'actualité des contrats de solidarité tendrait à faire croire que les cessations anticipées d'activité sont toutes des démissions; le nombre des licenciements est pourtant important, par le biais du FNE ou du licenciement normal, et ils durent depuis longtemps, étant bien antérieurs à la réglementation récente sur la démission avant 60 ans. Nous avons été voir ce qui se passait dans certaines branches indus-

(3) Voir dans ce même numéro l'article de G. Magnier et F. Lenormand, « Le développement des dispositifs de cessation anticipé d'activité ».

(4) Ce chiffre n'inclut donc pas tous ceux qui entre 50 et 55 ans n'ont plus aucune chance de trouver une activité professionnelle.

trielles, la sidérurgie et le textile d'abord, d'autres ensuite, et avons suivi l'évolution depuis 1979. Tous les salariés dont nous parlons ici ont entre 54 et 60 ans, ils sont licenciés, et définitivement mis hors du marché du travail, ils perçoivent une allocation de chômage continue depuis leur licenciement jusqu'à la retraite selon des modalités diverses.

1. Une crise généralisée.

Un certain nombre de réactions apparaissent communes à tous les salariés mis en cessation anticipée d'activité. Nous signalerons celles qui concernent le statut et la crise, avant d'aborder les comportements spécifiques aux ouvriers et cadres, sans entrer dans une analyse plus fouillée ici; nous ne reprendrons pas non plus le détail des 25 biographies que nous avons analysées par ailleurs.

Tous les licenciés, qu'ils soient ouvriers ou cadres, passent par une crise liée à leur statut social ambigu. Juridiquement, ils ne sont au sens strict ni des salariés ni des retraités ni des chômeurs (ils sont *définitivement* hors du marché du travail, etc.). L'opinion publique les appelle des « préretraités », mais les intéressés refusent tous avec force l'identification au « troisième âge », et avec violence cette fois l'appellation de « préretraités », y voyant une manipulation du patronat et du gouvernement : ils se disent et se vivent « licenciés », « chômeurs », avec ce que cela comporte de décision brutale, imposée, venue de l'extérieur et traumatisante pour la personnalité.

Tous passent au moment de la cessation anticipée d'activité par une crise, même si elle est vécue différemment par les uns et les autres, même si les moyens d'y faire face sont divers. Il s'agit d'une crise d'identité d'autant plus profonde que ces personnalités sont construites sur le travail, très identifiées à la vie professionnelle et à l'entreprise. Par le travail, l'ensemble des activités et des relations est remis en question. Cette crise est souvent cachée, non reconnue, derrière des slogans comme ceux-ci : « place aux jeunes », « tout va bien », « ça continue comme avant », « on s'adapte »... La crise est aussi liée à la façon dont se fait le licenciement : information reçue ou non, libellé de la lettre de l'entreprise, préparation à la cessation du travail. L'influence des renvois sans préavis, qui prennent effet au moment même où ils sont annoncés aux intéressés — ce qui se produit souvent pour ceux mis en « dispense d'activité » (entre 54 ans et 56 ans et 8 mois dans la sidérurgie) — s'avère importante et durable; elle réagit sur toute l'interprétation, le sens donné à sa vie de travail. La crise est d'autant plus grande qu'on est plus jeune; on peut distinguer des seuils : autour de 50 ans, l'âge de 55-57 ans, la période plus proche de la retraite. On peut également distinguer des seuils dans l'évolution des réactions et modes de vie : au moment même du licenciement et un an après. La crise s'avère d'autant plus forte qu'ici, à la différence de la retraite, il n'existe pas de « modèle de référence » connu et accepté socialement, sinon celui, ambigu, de la retraite, Et il est dans la nature des choses qu'il n'en existe pas, la cessation anticipée d'activité suivant les fluctuations du marché de l'emploi; il n'y en aura donc pas plus dans quelques années que maintenant.

Le licenciement est l'occasion de faire *le bilan* de sa vie professionnelle et de revivre ce qui apparaît le plus souvent sous la forme de trois étapes : l'âge adulte, lié à une période de croissance économique, qui laisse de bons souvenirs; la dernière décennie, vécue dans la crise et les réorganisations industrielles, à un âge tournant autour des 50 ans et où tous (cadres compris) se sont sentis peu à peu marginalisés et dévalorisés à l'intérieur même de l'entreprise; le renvoi enfin à un âge plus avancé : « on nous a traités en moins que rien ». Ces différentes étapes prennent tout leur sens quand on les resitue dans l'histoire de cette génération, tant professionnelle que familiale et sociale, une tranche d'histoire allant de la guerre de 1914 à l'an 2000 (5).

2. Continuités et changements.

Dans la classe ouvrière, les modes de vie évoluent d'une façon particulière; nous en donnons ici quelques exemples sans entrer dans le détail, sans même pouvoir reproduire les distinctions faites par sous-groupes de cette classe. Que font les ouvriers licenciés? Toutes leurs activités sont liées à celles qu'ils avaient pendant la vie de travail en dehors de leur vie professionnelle; le phénomène central est cette continuité. Contrairement à ce que pensent certains, la fin de la vie de travail n'est pas le début d'une « nouvelle vie »; aucune activité nouvelle n'apparaît. Cela précise les limites à l'intérieur desquelles une action peut être entreprise concernant les activités des salariés en cessation anticipée d'activité : l'activisme socioculturel de beaucoup (vie associative, clubs, voyages, ergothérapie...) est artificiel et volontariste, la marge de jeu est faible. Mais toute une action s'avère possible si elle tend à développer, aider, favoriser ces activités déjà pratiquées auparavant. Le changement introduit par le licenciement, s'il ne concerne pas la nature des activités, bouleverse par contre l'importance du temps qui y est consacré, le rythme auquel elles sont pratiquées, le sens (nouveau) qu'elles prennent pour la vie personnelle et sociale de l'individu. L'analyse de ces activités montre également la diversité du sens qu'elles peuvent prendre, même si matériellement elles sont semblables. Pour certains, le bricolage à la maison est en fait

(5) Voir pour plus de détails sur l'histoire de cette génération : X. Gaullier, livre cité, p. 181 et suiv. et X. Gaullier, article cité, p. 51 et suiv.

Nous avons actuellement en cours une analyse longitudinale; G. Vaucher revoit un certain nombre de personnes interviewées il y a deux ans. Cela devrait permettre entre autres de voir ce qu'est devenue la « crise » après une longue période et de contrôler nos prédictions en ce qui la concernait.

une fuite, un ennui, qui développe un sentiment d'inutilité; pour d'autres, il est le lieu d'une créativité aux multiples formes, liée à un projet sur une longue période, en liaison avec tout un réseau social. Dans le milieu que nous avons étudié, toutes les activités tournaient autour du bricolage et du jardinage. Il s'agit de continuité, comme nous l'avons dit, des activités antérieures, du prolongement de la politique des entreprises concernant le logement, les jardins, les loisirs qui visait à fixer et à discipliner la main-d'œuvre. La vie de travail et la vie hors-travail ont été conditionnées par la politique patronale, la vie après le travail l'est tout autant. La vie de famille prend plus d'importance qu'auparavant avec la cessation anticipée d'activité; cette tendance est d'autant plus forte que la vie sociale, déjà faible pendant la vie active, tend à diminuer. Mais cette intensification des relations, ce regain de la vie familiale n'est pas univoque : il peut aller, selon les cas, du refuge mortifère à l'épanouissement.

Sous de multiples aspects, le milieu des cadres apparaît à la fois différent de celui des ouvriers et diversifié à l'intérieur de lui-même. Nous avons dû distinguer non seulement les cadres supérieurs et les cadres moyens, mais pour ces derniers les administratifs, les techniciens, les commerciaux. Leur cessation anticipée d'activité prend des formes spéciales liées à leur statut particulier (et relativement privilégié) dans les entreprises, spécialement dans la sidérurgie. La convention sociale de cette branche ne s'applique pas aux cadres, l'âge de leur licenciement est plus tardif (jamais avant 58 ans), les modalités du licenciement sont liées à des relations individuelles avec la direction, l'indemnité de licenciement est très forte (16 mois de salaire...); en même temps les illusions propres à ce milieu sont plus fortes sur leur rôle aussi bien social que dans l'entreprise, sur la nature de leurs liens avec les collègues, sur leurs relations...; illusions entretenues par toute une idéologie (y compris politique, avec des slogans simplistes comme celui-ci : c'est la faute au Japon!) qui provoquent des crises d'autant plus fortes qu'elles ont été davantage prises au sérieux. Tous, comme les ouvriers, sont marqués par l'évolution des dix dernières années de travail : ici la dévalorisation de leur statut de cadre, les transformations techniques et organisationnelles, la déqualification et perte d'autorité.

A la différence de la classe ouvrière, les modes de vie des cadres incluent une grande mobilité géographique (nulle chez les ouvriers) : 50 % ont quité la région un an après le licenciement. La vie sociale s'avère ici importante et diversifiée : il s'agit de vie associative, de vie sociale, de vie municipale, de voyages, et par contre très peu de bricolage et jardinage (et, s'il existe, toujours lié à une vie sociale réelle). Un clivage très net existe entre ceux qui se définissent par des activités, et ceux qui se caractérisent par leur personnalité, leur identité, avec une certaine distance par rapport à leurs activités, et des capacités plus grandes de s'adapter. Chez ceux-ci, le licenciement réactive souvent le souvenir d'autres crises comme celles de la déportation en Allemagne ou de l'exode de 1940 : ils y puisent les moyens d'y faire face. De telles réminiscences au moment de la cessation anticipée d'activité montre bien l'importance du traumatisme. Le groupe des cadres est également le seul à parler de la mort, soit d'une façon directe quand la situation est désespérée (l'achat par exemple d'une concession au cimetière), soit de façon indirecte (en refusant par exemple de quitter le logement de la vie active, le déménagement prenant la signification de la vieillesse et de la mort). Ce milieu est apparu comme contenant des positions extrêmes, depuis la reconversion réussie jusqu'au désespoir.

III. LES CESSATIONS ANTICIPÉES D'ACTIVITÉ PAR DÉMISSIONS (LES CONTRATS DE SOLIDARITÉ) (6).

L'État propose pour deux années (1982 et 1983) aux entreprises des contrats de solidarité pouvant prendre trois formes : la préretraite démission, la préretraite progressive, la réduction du temps de travail. Après pratiquement un an de fonctionnement, beaucoup de contrats préretraites démissions ont été signés, très peu concernent les deux autres formes de contrat. Nous ne chercherons pas ici le pourquoi de ces différences, mais insisterons plutôt sur « le succès » des contrats-démissions (7). Ceux-ci sont en fait passés par trois étapes : une période d'attente et de doute, au début de 1982, a été suivie par la signature d'un nombre important de contrats; à l'automne 1982, un certain retrait et désenchantement s'est manifesté tant de la part des entreprises que des salariés. Il est important de noter cette évolution, d'autant plus significative qu'il s'agit d'une possibilité nouvelle et de questions très sensibles au contexte politique immédiat.

1. Le point de vue des salariés.

Les promoteurs des contrats de solidarité s'inquiétaient sur la façon dont ils seraient acceptés, les directions des entreprises signataires pensaient qu'une petite partie seulement des salariés concernés par-

(6) Le phénomène étant nouveau, il a encore suscité peu d'études et les rend difficiles et partielles. Voir la meilleure et la plus intéressante : D. Frank, R. Hara, G. Magnier, O. Villey : « Entreprises et contrats de solidarité de préretraite-démission », *Travail et Emploi*, n° 13, juillet-septembre 1982. Pour nos propres réflexions, nous nous appuyons sur une recherche en cours, mais pas encore terminée qui nous a fait rencontrer un certain nombre d'entreprises et de salariés dans des situations professionnelles très diverses. Le rapport final doit paraître au milieu de 1983. Nous ne pouvons pas pour l'instant entrer dans le détail de l'analyse.

(7) Nous parlons ici des contrats signés entre l'État et les entreprises et laissons de côté les contrats des collectivités locales et établissements publics, qui demandent une analyse particulière.

tirait réellement, affirmant bien connaître leur personnel. Or, en réalité, le pourcentage des partants s'avère élevé, 60, 70, 80 et même 90 % ou plus des effectifs potentiels réels donnent leur démission. La surprise est générale, et pose des problèmes de gestion du personnel quand l'effectif des plus de 55 ans est important dans l'entreprise. L'analyse de ces départs s'avère porteuse de questions significatives : s'agit-il d'un désintérêt massif de cette classe d'âge pour le travail? Y a-t-il une dédramatisation du départ à la retraite, de la fin de la vie active? Les cessations anticipées d'activités ont-ils des projets pour une « nouvelle-vie » autre que centrée sur le travail professionnel? Ce phénomène massif pourrait bien être un révélateur important, pensait-on, d'aspects de la vie sociale difficiles à analyser directement. Toutes ces questions sont importantes et les réponses des uns et des autres permettent d'y répondre quelque peu, mais ce qui domine tout s'avère d'une autre nature : le contrat de solidarité est une occasion imprévue et avantageuse ne pouvant être manquée, quels que soient les autres aspects de la réalité. « C'est un cadeau », « c'est un pont d'or », « c'est le Père Noël » : des expressions de cette nature reviennent souvent. Chacun fait et refait ses comptes et pense qu'il faut maintenant partir : il y a le 70 % du salaire brut, il y a la GR à la suite. Partons vite avant le 1er avril 1983, date d'entrée en vigueur des textes sur la retraite à 60 ans, pour avoir droit à la GR. On est des « chanceux », des « veinards », on a tiré le bon numéro, puisque la possibilité de départ est liée à la signature d'un contrat signé par l'entreprise et à un âge précis. La notion d'âge et de classe (au sens militaire : « la classe 25 », « la classe 26 » par exemple) prend une grande importance, même si elle apparaît comme une loterie. Un directeur de caisse de retraite déclare qu'on pourrait dorénavant avoir sa retraite en tirant au sort... Il y a ceux qui ont le bon âge et les autres. Et ceux-ci regrettent de ne pas partir : des directeurs du personnel remarquent que les salariés proches de l'âge fatidique ne se sont jamais autant intéressés au carnet de commandes de l'entreprise, pensant que si il est fourni il y aura maintien des effectifs et donc possibilité de l'extension du contrat de solidarité pour 1983... La raison première du départ est une opportunité financière, en fonction du présent et de l'avenir. Tout paraît tellement incertain pour l'emploi, les retraites, l'ensemble de la vie sociale en cette année 1982 qu'il faut saisir l'occasion qui se présente et partir.

L'importance de cet argument s'avère confirmée par les hésitations nouvelles de beaucoup, pourtant décidés à partir quelques mois auparavant. Du printemps à l'automne 1982, des changements sont survenus, y compris dans la personne du ministre. Une politique d'austérité est maintenant en place, les « préretraités » doivent payer 5,5 % de cotisation sociale, le coût de l'opération « contrat de solidarité préretraite-démission » devient trop lourd, la réglementation de ces contrats change. Et puis, les ASSEDIC envoient des lettres aux collègues inquiètant ceux qui avaient le projet de partir, sur ce qui va arriver à l'avenir. On peut lire à la fin de la lettre de prise en charge qui précise l'état actuel de la réglementation :

« Au cas où, avant le 31 décembre 1983, des modifications interviendraient dans les régimes de retraite, de base ou complémentaires ou dans le régime de la garantie de ressources de l'assurance-chômage, les signataires sont convenus de se rencontrer pour apprécier l'opportunité de modifier le présent avenant. »

Bref la période est à l'hésitation et au retrait. La situation générale n'est pas faite pour rassurer : « qui nous paiera quand l'UNEDIC aura fait faillite »? La raison première du départ semble bien une occasion financière, une opportunité à saisir, un calcul et un pari (8).

D'autres raisons existent; elles apparaissent comme secondes dans la décision de partir, mais elles pourraient bien s'avérer déterminantes pour comprendre non plus la démission elle-même, mais le mode de vie qui suivra pendant des décennies. Le rapport au travail prend deux aspects : ou la satisfaction de partir ayant déjà accompli une longue vie de travail, commencée très tôt pour certains ouvriers; ou un sentiment de ras-le-bol devant les modifications des conditions de travail. Pour d'autres, des raisons personnelles interviennent : la vie du couple (être ensemble à la retraite), ou des ennuis de santé : maladies précises ou « usure » au travail. Une représentation sociale dominante en milieu ouvrier est qu'à partir de 60 ans on décline et qu'on meure rapidement autour des 65 ans : un mélange d'objectivité statistique d'espérance de vie ainsi que d'expérience par les relations et le vécu de ses propres parents, une certaine vision de la vieillesse et de la mort. Représentation capitale pour la cessation anticipée d'activité : toute année gagnée avant 60 ans sera donc une période de « bonne forme » qui permettra de profiter de la vie, une période unique ainsi dans un cycle de vie par ailleurs balisé par le travail, la vieillesse et la mort.

Reste la motivation du départ en fonction de projets pour l'avenir. Leur inexistence confirme l'importance de l' « opportunité financière »: le départ n'est pas pris *pour* faire telle ou telle chose; on part, et puis ensuite on verra bien à s'occuper. Pour la plupart, les idées sur les activités futures apparaissent très vagues : « se reposer », l'idéologie du repos si forte depuis la création de la retraite après la deuxième guerre mondiale mais battue en brèche récemment par la vision « activiste » de la retraite, le troisième âge. Ou également « la liberté de faire ce que l'on veut », réponse classique dans tous les sondages, mais qui est le fait de personnes

(8) Pour une raison du même ordre, on ne peut rien dire sur l'intérêt ou le désintérêt des salariés pour la formule de la préretraite progressive tant qu'on perdra par le mi-temps la moitié de ses points de retraite.

avant ou au moment de la retraite (80 % des moins de 50 ans); après, on ne dit plus cela (25 % seulement des 65 ans et plus), comme si cette « liberté » était davantage un ressentiment contre le carcan de la vie active qu'un ensemble de choix après la fin de la vie professionnelle (9). Quelle liberté? Et la liberté pour quoi faire? En fait l'étude des activités *concrètes* des préretraités *après* leur départ montre leur variété et leur lien à la vie antérieure. Nous préciserons plus loin ce qui nous apparaît de plus nouveau dans la période actuelle pour les cessations anticipées d'activité par comparaison avec les retraités.

Les départs sont liés d'abord et avant tout à l'opportunité financière; ils impliquent pourtant des liens plus profonds avec d'autres dimensions de l'existence. La durée les mettra en valeur; il faut attendre pour cela que les nouveaux démissionnaires « vieillissent ».

2. Le point de vue des entreprises.

Toute étude sérieuse des contrats de solidarité comme des problèmes de la fin de la vie professionnelle doit envisager trois aspects, nous l'avons dit : celui des entreprises, celui des individus concernés, celui de la société en général. Dans ce bref article nous ne pouvons parler que de deux aspects, et ferons seulement quelques remarques sur le point de vue des entreprises renvoyant pour un travail plus détaillé à l'article déjà cité qui développe de façon précise les avantages que représentent les contrats pour les entreprises, les méthodes de remplacement des partants, la contrainte du maintien des effectifs (10), bref les stratégies industrielles et de main-d'œuvre liées à la signature des contrats.

Un certain nombre de points méthodologiques sont à signaler. Toute recherche sur un point d'actualité en pleine mutation rend pratiquement impossible le choix d'un échantillon représentatif et une étude à moyen terme. Malgré ces difficultés, il faut prêter attention à tout raisonnement tautologique : on trouve comme résultat que les entreprises (et les individus) sont « satisfaites » parce qu'on n'a choisi que des signataires, des volontaires et qu'on n'a pas pu contacter celles qui ont refusé, hésité, renoncé. De même, seul le moyen terme permettrait d'avoir une idée précise des effets réels et profonds des contrats de solidarité et de leurs conséquences. L'étude citée montre bien que les contrats sont liés à toute la politique de gestion du personnel et à la réorganisation de la production, qu'ils s'insèrent dans une stratégie d'investissements et de main-d'œuvre dont ils ne sont qu'un élément, imprévu mais utilisé à des fins planifiées antérieurement, que souvent le contrat de solidarité ne fait qu'anticiper, accélérer, faciliter ce qui se serait fait de toute façon un jour ou l'autre. Le bilan réel est alors lié à toute la transformation de l'entreprise : la mobilité certes, mais aussi la qualification/déqualification, la sécurité/précarité, etc. Le jeu entre sociétés mères et filiales, entre entreprises et établissements confirme bien la nécessité de ce point de vue global. On peut, par exemple, licencier dans une société qui est une filiale et en même temps avoir un contrat de solidarité dans la société mère dont peuvent bénéficier certains membres de la filiale qui lui sont rattachés. On se trouve ainsi dans la situation apparemment contraire à la réglementation à avoir dans la même entreprise et des licenciements et des gens partants en contrat de solidarité. Toute appréciation exige le moyen terme, ou... la prudence.

Une recherche dans *un* département français nous a montré qu'en octobre 1982, 230 contrats de solidarité étaient signés avec des entreprises dans ce seul département (11). Parmi ceux-ci :

— pratiquement tous incluent la « préretraite-démission »; seuls quatre contrats portent *exclusivement* sur la réduction du temps de travail et deux sur une préretraite progressive (de chacun une personne);

— huit contrats de préretraite-démission sont liés à des préretraites progressives. Celles-ci ne dépassent jamais deux personnes, sauf dans une entreprise où il s'agit de cinq salariés.

On a également indiqué que les contrats de solidarité avaient « un effet positif sur les relations sociales dans l'entreprise » : concertation entre les directions et les syndicats, participation dans de nombreux cas des salariés au déroulement de l'opération, débats plus fréquents sur le fonctionnement et l'avenir des entreprises (12). Nous l'avons nous-mêmes constaté dans de nombreux cas. Et cela s'explique aisément : sur ce point particulier les différents partenaires ont chacun intérêt à s'entendre avec les autres, même si les raisons en sont différentes. Deux remarques méthodologiques s'imposent pourtant. Nous avons souvent constaté à propos des contrats de solidarité comme dans d'autres situations concernant la sortie de la vie active un consensus général en France à l'heure actuelle pour admettre le bien-fondé d'une politique de l'emploi visant à exclure les salariés âgés de la vie professionnelle. Un consensus qui ne va pas de soi, n'a pas existé pendant d'autres crises économiques et est révélateur d'une attitude générale vis-à-vis du vieillissement dans le contexte qui est le nôtre... On doit remarquer également que l'existence d'un dialogue social est probablement en partie lié à un effet d'optique : si on prend les contrats de solidarité en eux-mêmes, ils ont de fait généralement des effets positifs sur les relations sociales mais

(9) Cf. par exemple sondage réalisé pour *Le Pélerin*, du 7 au 17 juillet 1982, *Le Pélerin*, 3 octobre 1982, p. 42.

(10) Article cité de D. Frank, R. Hara, G. Magnier, O. Villey dans *Travail et Emploi* n° 13 (juillet-septembre 1982).

(11) Ce chiffre comprend seulement les entreprises implantées dans le département et ayant signé leur contrat au niveau départemental; il n'inclut pas celles à multi-établissements dans des départements divers qui signent leur contrat à la délégation à l'Emploi.

(12) Article cité *supra*.

qu'en est-il quand on les restitue dans le contexte général de l'entreprise? Ils apparaissent souvent comme des moyens particuliers de désarmorcer des situations conflictuelles en cas de réduction d'effectifs et de transformation de l'entreprise. En les isolant, on risque souvent de tomber à nouveau dans le raisonnement tautologique dont nous parlions plus haut.

Un des grands intérêts d'une recherche sur les ontrats de solidarité est d'obliger à refaire toute l'histoire des entreprises étudiées, avantage existant dès qu'on prend un problème social par le biais d'une population âgée. En parlant de leur départ, les salariés expliquent bien, comme nous l'avons dit, l'importance des raisons financières; elles en sont les causes immédiates, conjoncturelles. Mais ils vont bien au-delà en essayant de comprendre ce qui leur arrive et ce qu'ils vont devenir : ils font le « bilan » de leur vie passée et spécialement professionnelle. A condition de faire une recherche centrée sur l'étude d'entreprises et d'un groupe important de salariés appartenant à la même entreprise (et non pas sur une collection de salariés en cessation anticipée d'activité juxtaposés), on est amené à refaire l'histoire économique et sociale de cette unité économique, d'un point de vue « objectif » comme du point de vue des différents acteurs qui la composent. Cela vaut totalement pour les moyennes et grosses entreprises. Qu'il s'agisse de Merlin-Gérin, de la SNIAS, de Renault ou de la Thomson, les salariés lient leur cessation anticipée d'activité à leurs conditions de travail et à ses transformations. Leur intérêt au travail et son évolution, les conséquences que cela à sur leur départ et sur leur avenir est au centre de leur effort de compréhension. On ne peut pas rencontrer quelqu'un de chez Neyrpic ayant 55 ans et plus sans que le fameux conflit de 1962 ne resurgisse, avec tout ce qu'il a signifié à Grenoble et dans toute la France : une entreprise « locale » reprise par un groupe internatonal (Alsthom), le changement brutal de la politique sociale de l'entreprise, le début d'une période de restructuration et de concentration, qui n'est pas achevée... Avec le départ des 55 ans et plus, c'est la fin d'une génération professionnelle, de celle qui a fait et accompagné la transformation de l'industrie française de 1945 à maintenant, qui en a vécu les étapes techniques et l'évolution des rapports sociaux. Avec les contrats de solidarité, les survivants de cette époque partent, c'est la fin d'un monde, d'une période du capitalisme faite de transformations économiques et de trajectoires individuelles. On comprend le sérieux, l'importance du bilan qui est fait au moment de la « cessation anticipée d'activité ».

Le remplacement des salariés partant provoque une « cascade » de conséquences dans l'entreprise, surtout quand les nouveaux embauchés n'occupent pas le poste libéré par ceux qui viennent de partir, ce qui est le cas le plus fréquent. On sait qu'il existe la plupart du temps dans l'entreprise un mouvement interne considérable de promotions et de déplacements, de changements des qualifications et de redéploiement géographique, de modifications actuelles et de projets d'avenir. Les problèmes de formation deviennent alors importants et souvent à tous les niveaux de la hiérarchie, les problèmes de succession de dirigeants pouvant être extrêmement difficiles à résoudre, et à résoudre vite. De toute façon le départ brutal et massif d'une tranche d'âge pose avec acuité la question du remplacement et de la formation. Des processus intéressants ont lieu : les périodes de doublure où « l'ancien » forme le nouveau, l'utilisation des contrats emploi-formation, etc. Le rôle de la maîtrise est spécialement important dans cette période de changement de personnel; on parle souvent de sa difficulté à accueillir les nouveaux, à s'adapter aux transformations... Pour beaucoup d'entreprises les contrats de solidarité sont le moyen de rajeunir la pyramide des âges, plutôt que de la rééquilibrer. Mais en même temps, à moyen terme, la situation va être relativement rigide parce que peu partiront dans les années à venir parmi les tranches d'âge supérieures à 55 ans. Le « rajeunissement » par ailleurs, sera certainement d'une amplitude limitée, mais il faut également souligner l'effet nocif que pourrait avoir à long terme un recrutement exclusif de jeunes (13).

Le problème central du renouvellement des générations dans toute organisation est géré dans ce contexte de façon brutale par l'exclusion des plus âgés, et pratiquement l'inexistence d'un phénomène important, celui qu'on appelle « la transmission ». On sait sa signification pour les individus vieillissants qui éprouvent un besoin grandissant de « transmettre » ce qu'ils sont, ont vécu, savent et que ceci constitue une part de l'identité de l'individu âgé. Ici, sauf cas exceptionnel, il n'y a pas « transmission », et de quoi pourrait-elle être faite? Ce point s'avérait déjà très sensible dans nos recherches concernant les licenciés âgés de la sidérurgie : un lamineur au moment de sa jeunesse était formé sur le tas en sept ans, maintenant on lui apprend à manier une machine automatisée en trois mois. Il n'y a plus matière à transmission, au niveau de la compétence professionnelle. Reste qu'avec les contrats de solidarité, à la différence du FNE ou des conventions sociales de la sidérurgie, les partants savent qu'un chômeur, plus jeune, sera embauché en liaison avec la libération de leur poste. Cette motivation est importante pour beaucoup, elle donne un sens au départ, ce que n'avait pas le sidérurgiste qui voyait son poste, donc son travail, sa vie, supprimé. La solidarité entre générations est un fait réel, admis par beaucoup. Il faut pourtant indiquer qu'une des raisons du « ras-le-bol » dans le travail était le conflit des générations sur le lieu de travail : des mentalités différentes, qui se heurtent et ne dialoguent guère. La réalité de la solidarité a des limites. Et

(13) Voir par exemple J. A. Zighera : « Métiers et générations », p. 27, *Économie et Statistique*, n° 145, juin 1982.

puis est-on sûr que le partant sera réellement remplacé par un plus jeune? On ne connaît pas encore l'efficacité du système de contrôle mis en place, ni l'importance que prendront au fil des jours les dérogations aux règles du maintien des effectifs en fonction des « circonstances exceptionnelles » prévues par la réglementation. Il peut y avoir des phénomènes de « déperdition » pour diverses raisons (14).

Avec les contrats de solidarité, on assiste à une nouvelle distribution des âges dans les entreprises. Nous nous appuyons ici surtout sur l'analyse de PME. La génération la plus âgée a vécu avec un modèle d'emploi, de travail et de retraite nouveau pour l'époque et pratiquement terminé maintenant : un emploi stable, souvent dans la même entreprise, une carrière progressivement ascendante, une retraite arrivant à un âge prévu, et liée à l'ensemble de la vie professionnelle (15). La retraite a été créée en 1945, une époque où la génération des 55-60 ans actuels commençait sa vie professionnelle; cette nouveauté a été rapidement et profondément intériorisée, tous les entretiens le confirment; elle était devenue un point de référence pour toute la vie.

Récemment, cette génération fait l'apprentissage du changement avec l'allocation de garantie de ressources; tous ceux qui le peuvent prennent la GR démission. La période des 60-65 ans devient une période de « rêve », de temps libre à soi, en bonne forme physique, en pleine possession de ses capacités, la fin des contraintes professionnelles et l'antivieilllesse : cinq années gagnées...

Avec les contrats de solidarité, la période 55-60 ans devient une chance à saisir, une occasion totalement inattendue, quelque chose qui arrive et ne se reproduira pas. Il faut en profiter. On est loin de la longue intériorisation de la retraite. Ceux qui ont maintenant entre 50 et 55 ans et qui doivent rester au travail, aspirent au départ et s'investissent de moins en moins dans la vie professionnelle. Mais tout cela est illusion pour eux : les contrats de solidarité normalement s'arrêtent à la fin de 1983 et ils auront donc, après une période de « rêve », à travailler jusqu'à 60 ans. Une perspective, peu mobilisatrice. La tranche d'âge des 45-50 ans devient maintenant celle des promotions, face aux cessations anticipées et aux attentes de départ qu'elle fait naître.

L'âge moyen des entreprises dont nous parlons est compris entre 40 et 45 ans; elles ne comprennent souvent que peu de jeunes, ne serait-ce que parce que on n'embauche plus depuis longtemps. Les tranches d'âge des jeunes se modifient maintenant à l'inverse de celles des plus âgées : on embauche des jeunes, les remplaçants des partants ont pour la plupart en dessous de 30 ans. De nouveaux problèmes naissent : formation, acquisition et transmission de l'expérience, initiations aux mœurs de l'entreprise... L'équilibre des générations dans l'entreprise est transformée. Plus rien ne sera comme avant. Relations et conflits prennent des formes nouvelles.

IV. QUESTIONS DE SOCIÉTÉ.

1. Risques et chances d'une politique.

Les contrats de solidarité veulent lutter contre le chômage; leur objectif était de libérer 100 000 emplois chaque année pendant deux ans. *L'objectif pour 1982 est atteint*: la situation est apparemment satisfaisante pour les promoteurs de cette politique. Il faut pourtant noter qu'il s'agit en réalité ici non pas de création d'emplois mais d'emplois *libérés* par le départ de salariés âgés. Et les chiffres donnés sont ceux des gens qui cessent leur vie professionnelle, en aucune façon le nombre effectif de gens embauchés. On peut s'interroger sur le nombre réel de remplaçants que l'on trouvera en fin d'opération : personne ne sait encore comment marchera le système de contrôle des nouvelles embauches, personne ne sait l'importance des dérogations qui seront accordées, personne ne peut calculer l'ampleur des « déperditions » d'emplois liées au fait que *de toute façon* un certain nombre d'embauches compensatrices auraient eu lieu même sans contrats de solidarité (16). Au jour d'aujourd'hui l'incertitude règne sur les résultats réels de l'opération.

Par contre, il est certain qu'*elle renforce les inégalités sociales*. Si les promesses sont tenues, ceux qui bénéficient des contrats sont sur la voie royale de la sortie de la vie professionnelle. Ils appartiennent à des entreprises qui se portent bien et sont déjà des privilégiés de ce point de vue (au moins pour la sécurité de l'emploi ces dernières années); et puis maintenant ils peuvent quitter le travail définitivement, de façon « volontaire », dès 55 ans avec une indemnité continue jusqu'à la retraite, la GR prenant à 60 ans le relais de l'allocation conventionnelle de solidarité. La différence est évidemment énorme avec les salariés du même âge travaillant dans des entreprises sans contrats de solidarité, avec ceux qui sont chômeurs, licenciés économiques avec ou sans accord FNE, ou en allocation de fin de droits entre 55 et 60 ans. Et c'est dans la nature même d'une telle politique de créer des inégalités : elle est conjoncturelle, spécifique, temporaire, à objectifs limités... et donc inégalitaire. En ce sens, elle se trouve à l'opposé de la retraite au sens strict dont l'intention au moins et la nature sont d'orientation plus permanente, universelle, égalitaire. En créant des inégalités, on suscite des intérêts particuliers et par là on donne l'occasion à des revendications catégorielles de voir le jour.

Quel est l'avenir de cette politique? On peut faire de multiples scénarios dans des directions diverses :

— la réalisation pure et simple de l'objectif prévu, avec arrêt en décembre 1983, les termes du contrat

(14) Voir à ce sujet, l'article cité de D. Frank *et alii*.
(15) Nous avons développé le contenu de ces modèles dans notre livre, *L'avenir à reculons*, premier chapitre.
(16) Article cité, p. 84 et 85.

pouvant être plus ou moins respectés (taux de l'indemnité, droit à la GR, retenues sociales, etc.);

— la prolongation après 1983 et (pourquoi pas?) la généralisation de la préretraite à 55 ans;

— des modifications à l'intérieur du cadre existant que ce soit de la part des décideurs ou des salariés concernés (pour ceux-ci : refus des contrats, préférence à la retraite, lutte contre les contrats de solidarité);

— le changement total de politique : remplacer, par exemple, la possibilité de départ à partir de 55 ans par une possibilité de réduction du temps de travail à tous les âges.

Insistons seulement ici sur les difficultés sociales et individuelles de ces changements, en y ajoutant la perspective signalée par les démographes d'un éventuel manque de main-d'œuvre dans un avenir proche. Un responsable décide d'une politique, l'applique et peut la modifier pour de multiples raisons; il paraît par contre difficile à une classe d'âge de changer perpétuellement de statut et de perspective : avoir travaillé toute sa vie avec l'horizon de la retraite à 65 ans, s'adapter au départ à 55 ans, puis savoir que cela s'applique à certains et pas à d'autres, que les conditions de départ changent à un rythme rapide et que finalement on sera peut-être obligé de demander à tous de travailler beaucoup plus tard par manque de personnel. Chacun sait que les comportements des individus ne changent pas aussi radicalement à ce rythme, sauf à démobiliser une tranche d'âge, à provoquer crises et conflits.

Reste un point probablement plus déterminant : *le coût financier* d'une telle opération. Il ne s'agit pas d'en parler ici mais de nombreux spécialistes et maintenant des hommes politiques insistent sur l'importance des dépenses consacrées aux contrats de solidarité, à l'ensemble du système français de préretraite entre 55 et 65 ans, le plus complexe et le plus dispendieux d'Europe. Certains pensent qu'on peut évaluer le coût moyen par « chômeur-année » évité à 120 000 F environ et que l'engagement financier pris pour l'avenir est important et durable (17). On dit que 50 % du budget de l'UNEDIC concerne les 55-65 ans, toutes catégories confondues (GR, chômeurs, etc.) (18). L'ensemble du système français est remis en question, et la politique de lutte contre le chômage risque bien de s'orienter directement pour répondre à cette question du coût.

2. Risques et chances pour les individus.

Une des orientations sociales les plus importantes de notre temps est l'importance grandissante non seulement du nombre de personnes âgées mais *de la durée de la vieillesse*, allongée par l'augmentation de l'espérance de vie et le rajeunissement de la fin de la vie active professionnelle, cette fin étant la définition sociale de la vieillesse dans les sociétés industrielles. L'individu doit ainsi faire face à une période de vingt, trente, quarante ans de « temps libre » après sa vie professionnelle : une révolution. Nous avons précisé à partir d'analyses empiriques ici, et dans d'autres publications, ce qu'on pouvait observer concernant les modes de vie des personnes en cessation anticipée d'activité; resituons-les dans une perspective de fond.

A une période de la vie déjà considérée par les psychologues comme un tournant difficile : « la crise des 50 ans » s'ajoute donc maintenant de façon brutale et imprévue, la plupart du temps directement ou indirectement imposée, la fin de la vie professionnelle. Nous avons insisté sur l'importance des conditions du départ (licenciement, démission, ressources, etc.); celles-ci sont déterminantes par elles-mêmes et renvoient également au phénomène capital de l'identification au travail, valeur prioritaire jusqu'à maintenant et cultivée par la société, valeur spécialement forte dans les générations de l'âge dont nous parlons (19). Les vies d'individus nés vers les années 1925 ont été davantage marquées par le travail que les loisirs. Dans la décennie de la cinquantaine, l'individu se trouve donc maintenant sans rôles de production et de reproduction; la vie familiale (20) et la vie de travail sont terminées sous la forme qu'elles ont prises pendant plusieurs décades de vie adulte. La situation est nouvelle, elle est de toute façon un tournant, elle peut être un risque ou une chance, à l'intérieur des déterminismes sociaux qui ont façonné les uns et les autres et ont laissé sur chacun ce qu'on a appelé les « traces de la vie » (G.Wisner), antécédents pesant lourdement sur l'avenir.

Les individus en cessation anticipée d'activité ont à se définir eux-mêmes. Leurs caractéristiques sont différentes de celles du troisième Age, que ce soit en terme de santé, de vitalité, de compétence et de ressources, d'aspirations et de projets et ils s'en démarquent spontanément. Leur passé ne les prépare guère à ce travail, la société ne les y aide en rien, les ayant rejetés du modèle dominant et étant organisée sur une autre conception du cycle de vie. Le défi s'avère difficile à relever. Il s'agit d'inventer au milieu de la vie, avec le handicap du passé et de la société, une nouvelle façon de vivre qui ait un sens et cela pour plusieurs décennies, et pas seulement de « s'occuper » et de « passer le temps » en attendant la vieillesse et la mort. Un risque, mais une chance : celle de « transformer » la situation et de faire d'un

---

(17) Article cité, p. 88.

(18) Voir « L'abaissement de l'âge de la retraite et les dispositifs de cessation anticipée d'activité ». Document réalisé dans le cadre du groupe quantitatif sur la protection sociale pour la préparation du IX° Plan, par F. Lenormand et G. Magnier, octobre 1982.

(19) Nous avons insisté ailleurs sur l'aspect différentiel de cette identification au travail selon les groupes et classes sociales, et selon le sexe.

(20) La vie familiale existe toujours, bien évidemment, mais elle se transforme profondément à cet âge que ce soit par le départ des enfants ou leur prise en charge comme étudiants ou chômeurs ou que ce soit par l'importance grandissante qu'il faut accorder aux parents vieillissants.

handicap un atout. Au lieu d'avoir une vie professionnelle superactive jusqu'à 65 ans et tomber sans transition, par la grâce d'une retraite-couperet, dans le troisième Age, la cessation anticipée d'activité peut être « retournée » en une façon de vivre réellement, d'être soi, pendant un nombre important d'années, à un âge où beaucoup de choses sont possibles. Non pas une « époque de transition », non pas un rôle de « sage », d'homme « rempli d'années et d'expérience », mais vivre au présent, être soi. Non pas se créer de nouvelles activités artificielles, comme d'aucuns le proposent, mais renouer avec des éléments de soi qu'on a connus et expérimentés, qui ont été abandonnés à cause des contraintes familiales et professionnelles et qui peuvent être le point de départ d'activités nouvelles mais enracinées dans la vie de l'individu (21). Apprentissage difficile, toujours susceptible d'être ramené à la seule reproduction du passé, à l'imitation de rôles sociaux tout préparés (le troisième Age, le malade...), ou à l'activisme artificiel succédané de la vie professionnelle, mais qui peut également développer le sens du soi, les activités sociales, l'engagement libre. Une façon de vivre qui est en même temps une façon de bien vieillir.

Les activités des individus en cessation d'activité prennent de multiples aspects; depuis le « repos », le bricolage et le jardinage, la vie associative et culturelle, les loisirs et les voyages... Il est important d'insister sur un aspect certes très minoritaire mais révélateur et spécifique, nous semble-t-il, de cet âge et de cette situation. Des rencontres multiples individuelles et collectives ont bien montré que plus la personne en cessation anticipée d'activité était jeune et licenciée (50-55 ans), plus la demande prioritaire était de retrouver un travail professionnel salarié; que plus on était proche de l'âge de la retraite (55-60 ans) et démissionnaire, plus on cherche avant tout à se garantir des ressources suffisantes. Schéma classique. Il est pourtant un groupe d'individus qui accepte son statut « d'indemnisé », et de ne plus recevoir de salaire, mais entend bien également ne pas s'occuper aux activités dites du « troisième Age », continuer à avoir des activités au niveau de sa compétence professionnelle et des responsabilités auxquelles il est habitué. Il s'agit surtout de cadres. On voit ainsi se développer en France et en liaison avec les pays du Tiers-Monde, une gamme d'activités productives non-marchandes (non rémunérées), souvent directement liées à la vie professionnelle. Un cas typique est celui de cadres supérieurs devenant conseillers de PME, mais il y en a bien d'autres, dans la vie associative, par exemple, qui à certains endroits est en train de renouveler totalement son encadrement (et donc toutes ses activités...!) (22). Une nouveauté intéressante, celle d'un travail professionnel dissocié du salaire et rémunéré en fait par le système de protection sociale, bénéficiant gratuitement à des acteurs économiques et posant de multiples problèmes. Où se situe-t-elle entre le bénévolat et le travail noir?

D'aucuns s'intéressent à ce que la société pourrait mettre en œuvre au bénéfice des gens en cessation ancitipée d'activité. Dans une société « éducationnelle », la première réalisation est la mise en place de « stages » pour cette population. Un marché est ouvert, il faut occuper le créneau! S'y intéressent aussi bien des organismes spécialisés dans le « troisième Age » et qui répètent à l'usage de ce nouveau groupe-cible ce qu'ils ont l'habitude de faire avec une population très différente, que des sociétés de conseil aux entreprises qui plaquent sur les préretraités en quête d'activités associatives leurs modules de formation adaptés à des cadres en activité cherchant à changer de profession. Des stages? Peut-être, mais en tenant compte des caractéristiques de ce groupe, de la nature de la mutation qui lui est demandée; en se rappelant la difficulté qu'il y a à passer d'un travail reconnu financièrement à une activité d'utilité sociale, d'une responsabilité professionnelle à une animation d'association; en visant ici, comme dans tout stage, à passer de « l'œuvre » au « soi »... Des expériences intéressantes sont en cours; il paraitrait utile de les suivre, de les critiquer et de développer d'autres opérations à partir de ces résultats.

Tenir compte des cessations anticipées d'activité, c'est également faire attention à un certain nombre de points. Pour partie, les relations avec les entreprises continuent, que ce soit sous la forme d'un travail, comme nous venons de l'indiquer, ou plutôt, le plus souvent, par la création d'une association liée à l'entreprise qu'on vient de quitter et qui permet tant une vie collective que la remontée des revendications. On sait l'intérêt, mais aussi les limites et même les dangers de ces associations : développer par exemple une mentalité d'anciens combattants, quand ce n'est pas servir d'encadrement (y compris politique) pour les cadres qui viennent de quitter leur lieu de travail. La vie urbaine est également concernée; elle est organisée, en général, pour une population qui travaille toute la journée ou qui n'est que composée de femmes et d'enfants. Voilà que se généralise l'existence d'une nouvelle population dans la ville, libre toute la journée, adulte, ayant de l'argent. On connait l'importance du logement, de sa taille, de la possibilité d'y bricoler, d'avoir un atelier, un garage.... Services et équipements peuvent avoir à modifier leurs horaires, et surtout leurs activités, à profiter peut-être de l'occasion pour développer des rencontres intergénérationnelles diverses et éviter ainsi la création

---

(21) Nous faisons allusion ici aux recherches psychologiques sur la crise d'identité de la maturité et de la sénescence, sur « la deuxième adolescence ». Voir par exemple : J. Bergeret : « La deuxième crise d'adolescence », p. 71, *Le temps et la vie. Les dynamismes du vieillissement*, Chronique sociale, Lyon, 1982.

(22) Les gens en cessation anticipée d'activité sont une « mine d'or » (*sic*) pour les associations, la vie syndicale et politique (on le constatera probablement aux élections municipales de 1983...), mais en prenant la direction des associations ils les transforment profondément et créent souvent des conflits avec les autres générations. Cela est très sensible dans les associations de retraités et de personnes âgées.

artificielle d'un groupe d'âge spécifique ou le renvoi avec le troisième Age. Transformation aussi de la vie associative dans son mode de gestion, les préretraités ayant souvent des exigences différentes, et dans ses activités, pour qu'elles soient réellement productives. Vie urbaine, vie sociale, travail social ont à s'adapter à la nouvelle situation propre aux préretraités, mais aussi à toutes les conséquences de la réduction du temps de travail et du chômage qui rend beaucoup d'adultes libres dans la ville toute la journée.

3. Quelle société aujourd'hui et demain?

La cessation anticipée d'activité est liée aux grands équilibres économiques et sociaux des années 1980-1990 : à la lutte contre le chômage et donc à la croissance et au partage du travail, à l'allongement du temps de la vieillesse et donc aux rapports des actifs et des inactifs, à l'ensemble de la fin de la vie professionnelle et donc à l'organisation du cycle de vie dans une société industrielle en mutation. Il y va en réalité d'un mode de développement.

Dans un contexte de crise et de lutte contre le chômage, une *politique fondée sur des critères d'âge* est-elle la bonne? On en a vu le coût humain et financier. On la choisit parce qu'elle est plus facile à mettre en place que d'autres : on connaît la démographie, on peut ainsi plus facilement gérer et prévoir; l'idée de « retraitable » est acceptée socialement, c'est-à-dire d'un revenu assuré à partir d'un certain âge après une longue période de vie professionnelle pour laisser la place à de plus jeunes. C'est une des caractéristiques de la situation *actuelle* en France que ce consensus de tous, partenaires sociaux et ensemble de la société, pour donner la priorité à l'exclusion des salariés âgés de la vie active; il se développe « le sentiment qu'un actif âgé est un sous-producteur et un voleur d'emploi... le réflexe par lequel on fait de lui un travailleur illégitime » (23). Consensus qui donne mauvaise conscience au salarié de 55-60 ans : dans les entreprises parce qu'un chacun lui fait savoir qu'il ne devrait plus être là, à l'extérieur parce qu'on lui fait sentir qu'il coûte trop cher; la pression sociale est forte, la liberté pour le « choix » de la démission est moins que pleine et entière... Ce consensus s'avère un phénomène social spécifique, d'autres crises économiques ont été affrontées avec d'autres critères (« le premier parti est le dernier arrivé », etc.), certains pays ont refusé de lier l'âge à la politique de l'emploi. Le premier ministre suédois déclarait par exemple récemment qu'il refusait de lutter contre le chômage par l'utilisation de la sortie définitive de la vie active à un âge précoce (24). Il y a d'autres possibilités, qu'on connaît et que certains préconisent aux lieu et place du critère d'âge : le partage du travail, la réduction du temps de travail sous ses différentes formes (journée, semaine, année, etc.). Les rapports du travail, du temps libre et des ressources sont un des grands conflits sociaux de la décennie, ils incluent actuellement un conflit entre classes d'âge.

La lutte contre le chômage à partir d'un critère d'âge implique que *la politique de la vieillesse devient une politique de l'emploi*. La vieillesse n'est jamais que processus biologiques, chaque société la définit à sa façon : dans les sociétés industrielles elle est définie par la fin de la vie active. La société vous décrète « vieux » le jour où vous arrêtez vos activités professionnelles, quels que soient votre état de santé, vos aspirations et vos projets. En France, la définition sociale de la vieillesse est passée par plusieurs étapes : après la deuxième guerre mondiale, la vieillesse devient la retraite; dans les années soixante, la vieillesse devient le troisième Age, la personne âgée étant supposée être active, participante, insérée dans la société (25). Actuellement, une nouvelle définition est en train d'émerger de façon progressive et jamais explicitement affirmée. La vieillesse est de plus en plus *directement* liée aux problèmes économiques, elle est définie maintenant par les acteurs économiques. Ce sont les responsables de l'emploi, ce sont les conventions sociales, les contrats de solidarité qui décrètent un individu « vieux » en le rejetant définitivement du marché du travail en liaison avec son âge quel que soit son « vieillissement » biologique et psychologique. Auparavant c'était la retraite qui vous déclarait vieux. Le projet d'insertion sociale est devenu une réalité d'exclusion.

Au regard de l'histoire (26) et du concept de retraite (27), il a toujours existé un lien fondamental entre emploi et retraite; mais c'est la nature de ce lien qui est en jeu, qui lui-même varie selon les époques. Pour diverses raisons, la retraite était devenue plus autonome par rapport à l'emploi pendant une certaine période en France; elle s'est organisée avec son propre système social, ses règles, ses institutions, ses financements, son personnel. Actuellement, deux systèmes existent pour la sortie de la vie active qui s'appuient l'un et l'autre sur la même idée de « retraitable », obéissent à des règles extrêmement différentes et souvent opposées, mais sont souvent confondues, y compris dans le vocabulaire, le mot « préretraite » en étant le plus révélateur puisqu'il n'a rien à voir avec... une « préretraite »! On se sert en fait de la « retraite » pour faire accepter le chômage aux salariés les plus âgés; on promeut le « temps libre » par l'impossibilité de travailler. Lutte contre le chômage qui amène *confusion* au niveau des

---

(23) Voir l'interview de Robert Lion, président du groupe « Prospective Personnes âgées » du VIII• Plan et alors délégué général de l'Union des HLM, dans *L'Expansion*, 20 juin-3 juillet 1980, p. 31.

(24) *Le Monde*, 18 octobre 1982 : Un entretien avec le premier ministre suédois (Alain Debove).

(25) Nous avons développé ces points dans le livre cité, p. 199 et suiv.

(26) Voir par exemple F. Sellier : « Dynamique des besoins sociaux », *Économie et Humanisme*, Paris, 1970, chapitre XII : « Les retraites : leurs fonctions de politique de l'emploi et des salaires ».

(27) Voir notre livre, p. 204 et suiv.

principes comme à celui du salarié concerné qui n'y comprend rien (toutes les études le confirment). Il y a *perversion* de la retraite et du travail, du droit au repos et du droit au travail, du chômage et du temps libre, du conjoncturel (la lutte contre le chômage) et du structurel (une retraite anticipée pour des raisons de santé ou de convenance personnelle). Il y a d'un côté un modèle relativement stable et de l'autre une réglementation par nature instable, l'un permet le cumul, l'autre l'interdit strictement, l'une est fondée sur l'idée d'effort contributif lié à toute la carrière, l'autre sur une assistance au chômage. On a ainsi une retraite rigide, et elle le sera autant à 60 qu'à 65 ans — et une longue période de transition en « souplesse ». Mais cela n'a rien à voir avec le type de transition que beaucoup demandaient : un choix réel pour le départ, une progressivité dans la fin du travail. On cumule plutôt tous les inconvénients : celui de la retraite-couperet, et celui d'une souplesse qui, en fait, est précarité. Si le problème de fond est bien de trouver un équilibre entre souplesse et sécurité tant au plan psychologique de l'individu que des équilibres globaux de la société, on ne peut que constater qu'il n'est pas trouvé.

Le développement des cessations anticipées d'activité renforce la tendance de la société *au dualisme* : d'un côté le travail réservé aux adultes de 25-50 ans, actifs surchargés et performants, de l'autre une majorité d'inactifs, manquant d'activités responsables, poids énorme pour la société. Une façon de continuer le modèle dominant du cycle de vie à trois temps successifs et nettement séparés: la formation, la vie active, la retraite; une manière aussi d'aggraver ce qu'on a appelé le « conflit majeur des sociétés contemporaines » (28), celui des actifs et des inactifs. *Un autre modèle de développement* est en train de naître avec une nouvelle répartition et un nouveau contenu du travail, du temps libre et des ressources, avec une autre organisation du cycle de vie : une formation permanente, un travail différent, moins important et autrement réparti, un temps libre plus valorisant et moins obligatoirement bloqué à la fin de la vie. L'enjeu des années 1980-1990 est là; il ne peut qu'être le lieu de luttes sociales et de conflits d'âge importants. Les forces sociales pour les choix de société, les individus pour les pratiques quotidiennes sauront-ils regarder ces questions en face ou avanceront-ils à reculons?

— 10 Novembre 1982 —

(28) J.-J. Dupeyroux, *Le Monde*, 7 août 1982.