



**Les fins de carrière à travers le prisme de la transaction sociale :
une comparaison Belgique et Québec**

Thibault Moulaert (UCL), Bernard Fusulier (UCL)
Et Diane-Gabrielle Tremblay (UQAM)

**Note de recherche no 2009-3
De l'ARUC (Alliance de recherche université-communauté)
Sur la gestion des âges et des temps sociaux**

Présentation à la Conférence de la Chaire Quételet,
Louvain-la-Neuve, Belgique, les 18-20 novembre 2009

**Télé-université/Université du Québec à Montréal
Et Université de Louvain-la-Neuve**

Novembre 2009



Pour joindre l'ARUC/ to contact the CURA:

Diane-Gabrielle Tremblay,

ARUC-GATS director

Téluq-Université du Québec à Montréal

100 Sherbrooke ouest, Montréal

Québec, Canada

H2X 3P2

Téléphone / Phone : 514-843-2015 poste 2878

Fax : 514-843-2160

Courriel / Email : dgtrembl@teluq.uqam.ca

Site web / Website: <http://www.teluq.uqam.ca/aruc-gats>

Note biographique

Diane-Gabrielle Tremblay est titulaire de la chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir. Elle est professeure à la Télé-université de l'Université du Québec à Montréal, et elle a été professeure invitée aux universités de Paris I Sorbonne, de Lille I, de Lyon III, d'Angers, de Toulouse, en France, de Hanoi (au Vietnam) à la European School of Management et à l'université de Louvain-la-Neuve, en Belgique. Elle est présidente du comité sur la sociologie du travail de l'Association internationale de sociologie, membre du conseil exécutif de la *Society for the Advancement of Socio-Economics* et codirectrice du comité sur les temps sociaux de l'Association internationale des sociologues de langue française. Elle est également présidente de l'Association d'économie politique et directrice de la revue électronique *Interventions économiques*. Elle a en outre écrit plusieurs ouvrages et rédigé de nombreux articles parus dans des revues scientifiques avec comité, dont *Applied Research on Quality of Life*, *Social Indicators Research*, *the Journal of E-working*, *the Canadian Journal of Urban Research*, *International Journal of Entrepreneurship and Innovation Management*, *the Canadian Journal of Communication*, *the Canadian Journal of Regional Science*, *Leisure and Society*, *Women in Management*, *Géographie, économie et société*, *Carriérologie*, *Revue de gestion des ressources humaines*. Ses recherches portent sur la nature du travail et sur les types d'emplois, l'organisation du travail, les innovations dans l'organisation du travail et du lieu de travail (télétravail), de même que sur l'articulation de la vie professionnelle et familiale. Voir: <http://www.teluq.uqam.ca/chaireecosavoir/cvdgt>

Biographical note

Diane-Gabrielle Tremblay is the Canada Research Chair on the Socio-Organizational Challenges of the Knowledge Economy. She is professor at the Télé-université of the Université du Québec à Montréal. She is president of the Committee on Sociology of Work of the International Sociological Association, cochair of the Gender Work and Family network of the Society for the Advancement of Socio-Economics (SASE), as well as co-chair of the "social times and working times" committee of the Association internationale des sociologues de langue française (AISLF). She is also president of the Association d'économie politique and editor of the electronic journal *Interventions économiques*. She has been invited professor in many universities, such as the Université de Paris-I, Panthéon-Sorbonne, Lille I, Angers, Toulouse, IAE of Lyon III, in France, Louvain-la-Neuve in Belgium, Université des sciences sociales de Hanoi, in Vietnam, and the European School of Management. She is very active in research on employment and work-life issues, as well as clusters and local development, and she has published many articles and books on employment and types of employment, job training, innovation in the workplace and work organization, as well as the articulation between work and family life. See: <http://www.teluq.uqam.ca/chaireecosavoir/cvdgt>

Les fins de carrière à travers le prisme de la transaction sociale : une comparaison Belgique et Québec

Thibauld Moulaert (UCL), Bernard Fusulier (UCL), Diane-Gabrielle Tremblay (UQAM)

Résumé

Ce texte a pour objectif de comparer « l'évolution des politiques d'emploi en matière de vieillissement de la population active et de gestion des fins de carrière » en Belgique et au Québec. Partant du cadre d'analyse de la transaction sociale, elle identifie deux configurations sociétales distinctes face à la problématique des fins de carrière. Après en avoir isolé les éléments structurels et structuraux, les acteurs et les termes de l'échange dans chaque entité, cette communication se demande si ces évolutions ne gagnent pas à être interprétées comme deux exemples d'une même « gouvernamentalité » articulante, comme le proposait M. Foucault et ses continuateurs, des « conduites des conduites » et des « conduites de soi » particulières ?

Introduction

Face au vieillissement démographique de la population et aux contraintes qu'il pourrait faire peser tant sur les systèmes de sécurité sociale que sur le marché du travail, la majorité des experts invite les pouvoirs publics à repenser la place des travailleurs vieillissants dans l'emploi (Guillemard, 2003 ; Gaullier, 2003 ; Tremblay, 2007), à passer de « l'emploi des seniors à la gestion des âges » (Guillemard, Jolivet, 2006).

Les instances européennes (Kok, 2003) et l'OCDE en particulier (OCDE, 2003 et 2006) ont lancé une série d'appels explicites à la Belgique. Généralement pointée en queue de peloton dans les comparaisons internationales, la Belgique n'offrirait pas assez d'emploi à ses travailleurs plus âgés. Si la Wallonie occupe une position légèrement plus favorable que la Flandre au niveau des projections démographiques sur le vieillissement de la population (Lambrecht, Debuissou, 2005) et si ses acteurs socio-économiques (patronat, syndicats et gouvernement wallons) se préoccupent davantage du chômage des jeunes (Conter, Moulaert, 2006), cependant des mesures fédérales favorisant l'emploi des plus âgés y sont disponibles comme en Flandre. Avec le Pacte de solidarité entre les générations (Moulaert, 2006), un tournant aurait marqué les politiques publiques en matière de fins de carrière en Belgique. En effet, et après que de nombreuses mesures visant à renverser la tendance au retrait anticipé du marché du travail aient déjà été prises sans véritables effets massifs, le Pacte annonce une diminution drastique des prépensions conventionnelles, principale mesure pointée tant au niveau international (OCDE, 2003 ; Kok, 2003) qu'au niveau national (CSE, 2004). À l'occasion de ce Pacte, le gouvernement et les partenaires sociaux ont développé différentes mesures pour favoriser l'emploi des seniors et ont renforcé plusieurs mesures déjà existantes. Parmi ces dernières, le crédit-temps permettant une réduction ou une suspension des prestations de travail figure en bonne place en Belgique.

Au Québec, il est maintenant possible pour les salariés de prendre une retraite progressive sans subir des pénalités dans leurs prestations de retraite par la suite. Ainsi, un certain nombre de salariés passent de 5 à 4, 3, 2, 1 jour(s) par semaine sur une période de 5 ans ; d'autres optent pour un mi-temps sur quelques années. De plus, les aspirations en matière d'aménagement et de réduction de travail (ARTT) en fin de carrière sont importantes (Tremblay, 2007 ; Tremblay, 2005). Dans un contexte de

vieillesse de la main-d'œuvre et de pénuries de main-d'œuvre appréhendées dans plusieurs secteurs, l'aménagement et la réduction du temps de travail en fin de carrière apparaissent comme des options permettant de prolonger la vie active de certains salariés, ceci étant alors à l'avantage tant de l'État, de l'entreprise que des salariés. Bien sûr, ce type de mesure n'intéressera pas les salariés de tous secteurs, surtout ceux dont la charge de travail s'est alourdie au cours des dernières années, mais il est possible que l'aménagement du temps de travail et des tâches en intéresse un nombre suffisamment important, d'autant que l'on observe que certains retraités retournent en emploi après une période de retraite, soit parce qu'ils manquent de revenus, soit parce qu'ils souhaitent retrouver une vie sociale dans un milieu de travail.

Nous le voyons, dans ces sociétés comme dans d'autres, la question des fins de carrière fait l'objet d'un débat et de nouvelles mesures d'aménagement de la vie professionnelle avant le passage définitif à la retraite sont instituées. Plusieurs questions guident notre propos. Comment les fins de carrière sont-elles pensées et organisées dans chacune des sociétés ? En quoi font-elles débat ? Quels sont les termes et les acteurs de ce dernier ? Quelles logiques sociales président au développement des nouvelles réglementations ? ... En somme, cet article contribue à l'appréhension de la manière dont les fins de carrière sont problématisées et régulées dans la société belge et la société québécoise (dans le cadre canadien). Avant d'exposer des éléments de réponse à ces questions, il convient d'évoquer les choix théoriques et analytiques opérés.

A. Comparaison internationale et transaction sociale

Cette étude s'inscrit dans une coopération Wallonie/Bruxelles-Québec sur le thème : « Aménagement de la fin de carrière, maintien dans l'emploi et articulation des temps sociaux : étude comparée du crédit-temps en Belgique francophone (Wallonie-Bruxelles) et des politiques de retraite progressive et de retour à l'emploi au Québec ». Elle participe aussi d'une Alliance de Recherche Universités-Communautés (ARUC) sur la gestion des âges et des temps sociaux.

La dimension comparative est particulièrement pertinente lorsqu'on s'intéresse aux institutions et régulations sociétales. Suivant Anne-Marie Guillemard (2003) les sociétés contiennent une « institution des âges » qui organise des « polices des âges ». Ce faisant, son analyse donne la priorité aux institutions. On peut toutefois lui appliquer la remarque de Béland (2002), lequel considère que les travaux s'inspirant du néo-institutionnalisme démontrent que les politiques publiques dépendent de contraintes institutionnelles mais en ne tenant pas suffisamment compte ni du jeu des acteurs institutionnels et de leurs intérêts, ni des valeurs et des idées que véhiculent les projets et les réformes politiques.

L'entrée par la « transaction sociale » (Rémy, Voyé, Servais, 1978 ; Fusulier, Marquis, 2008) nous permet d'aborder la question de la « fin de carrière » en rencontrant ces critiques. En effet, elle nous aide à appréhender cette question comme l'enjeu d'un jeu semi-structuré, semi transparent et semi-aléatoire impliquant une pluralité d'acteurs en position inégale et en situation d'interdépendance et d'échange autour d'une problématique commune. De façon analytique, autour d'un problème collectif donné, la transaction sociale prend en considération : a) les paramètres « structurels » (« le structurel est producteur de contraintes et de possibilités objectives ») et « structuraux » (« le structural est producteur de sens, de la perception du normal et du possible »), b) les acteurs impliqués dans l'échange nécessaire à la résolution du problème et leur position de départ (logique d'appropriation), c) les formes et les contenus des échanges et d) le produit qui en découle (par exemple un compromis) et ses effets objectifs et intentionnels qui reconfigurent peu ou prou les conditions structurelles ou structurales à la base d'une nouvelle séquence.

Ainsi, l'interférence du structurel et du structural, les logiques des acteurs, les produits, la temporalité de la dynamique sociale, le changement social, sont quelques dimensions de la matrice heuristique

qu'offre la transaction sociale. Appliquée aux fins de carrière, elle permet dès lors d'articuler des orientations théoriques en tension, dont par exemple celles qui privilégient les institutions productrices de « cultures de l'âge » dont une « culture du retrait précoce » (Guillemard, 2003), et celles mettant l'emphasis sur les acteurs sociaux tels que l'entreprise (Gaulhier, 2003).

Comment opérationnaliser cette approche ?

Dans cette contribution, nous allons tout d'abord partir de deux arguments structurels interreliés qui sont généralement utilisés par les acteurs qui cherchent à promouvoir une révision des fins de carrière, à savoir le financement des pensions et l'état du marché du travail. Nous nous interrogerons ensuite sur les mesures de retrait anticipé et d'aménagement des fins de carrière qui sont aujourd'hui offertes ainsi que sur les significations sous-jacentes au débat social. Nous identifierons les acteurs les plus actifs dans la problématisation sociétale des fins de carrière et leurs prises de position. En conclusion, nous nous engagerons dans une interprétation d'ensemble.

Pour mener cette étude, nous avons procédé à une analyse de la littérature existante, des documents officiels et à un recueil de données statistiques existantes. En vue de mieux saisir les dynamiques sociétales, des entretiens informatifs ont également été menés avec des acteurs réputés actifs autour de la problématique des fins de carrière (Fusulier *et al.*, 2009).

B. L'influence des systèmes de pensions

Dans les comparaisons internationales, on insiste fréquemment sur les différences de régimes de retraite entre pays. Dans ce cadre, on distingue généralement trois piliers. Le premier correspond aux systèmes publics obligatoires de base ; le deuxième rassemble les régimes complémentaires ou régimes professionnels en ce qu'ils sont reliés à l'employeur ; le troisième est constitué par l'épargne personnelle, qu'elle soit encouragée ou non par l'État. Dans certains cas, on peut penser à un quatrième pilier à travers la poursuite (à temps partiel) de l'activité rémunérée une fois la retraite obtenue. Bien qu'il faille faire preuve de prudence à l'égard de ce type de classement, il permet une comparaison terme à terme de la Belgique et du Québec.

Tenant compte d'une partie de ces remarques, l'OCDE propose d'étudier les régimes de retraite de différents pays à partir des revenus de remplacement qu'ils offrent. La question des taux de remplacement est un enjeu important pour les réformes des retraites.

L'OCDE compare ainsi les régimes de retraite de différents pays. La Belgique dispose d'un régime public assis sur les salaires et d'un filet de sécurité (une pension minimum). Au Canada, le système de retraite est décrit comme « universel à taux uniforme » (couplé à un « supplément de revenu garanti ») et assorti à des régimes publics assis sur les salaires (RRQ). Le terme « universel » signifie qu'il s'adresse à toutes les personnes, qu'elles aient ou non travaillé. Ces montants sont très limités : 14,4 % du salaire moyen pour la « prestation Sécurité de la vieillesse » (ce montant s'élève à 34,4 % s'il est cumulé avec le « supplément de revenu garanti ») (OCDE, 2007). Pour le Québec, ce sont les retraites provenant de l'employeur qui sont la source de revenus la plus importante à la retraite, celles-ci pouvant permettre d'obtenir jusqu'à 70 % de la moyenne de ses 5 meilleures années de rémunération, comme on le voit souvent dans les grandes entreprises ou le secteur public.

Tableau 1 : Comparaison des niveaux relatifs de pension en Belgique et au Canada

		Salaire individuel en multiple du salaire moyen dans l'ensemble de l'économie					
		Salaire médian	0,5	0,75	1	1,5	2
Belgique							
	Taux brut de remplacement (% du salaire individuel brut)	40,7	57,3	40,9	40,4	31,3	23,5
	Taux net de remplacement (% du salaire individuel net)	64,4	77,3	65,5	63	51,1	40,7
Canada							
	Taux brut de remplacement (% du salaire individuel brut)	49,5	75,4	54,4	43,9	29,6	22,2
	Taux net de remplacement (% du salaire individuel net)	62,8	89,2	68,3	57,4	40	30,8

Source : OCDE, 2007, *Les pensions dans les pays de l'OCDE : panorama des politiques publiques*, pp. 115-120.

D'après le Tableau 1, la Belgique – comme le Canada – se situe parmi les pays avec les plus bas niveaux de pension publique en comparaison internationale. Si le taux brut de remplacement des pensions belges par rapport au salaire médian est inférieur au taux canadien, le taux net est légèrement supérieur. Si l'on compare ensuite les montants nets et bruts par rapport au salaire moyen, on observe que la redistribution fonctionne mieux au Canada puisque les revenus nets des plus pauvres sont plus importants une fois la redistribution (des revenus les plus élevés) effectuée.

À côté des systèmes de retraite publique, s'ajoutent les systèmes de retraite privée financés par l'entreprise ou par l'individu, systèmes très importants pour les revenus de retraite au Canada et au Québec. Si le Canada possède une longue tradition dans ce domaine, la Belgique n'en est qu'à ses premiers pas. Cette évolution soulève un certain nombre de questions dans le champ institutionnel belge, notamment autour de la pertinence de la solidarité. « Actuellement, la solidarité globale augmente dans le premier pilier, tandis que la liaison à la carrière est de plus en plus renforcée par le biais des pensions privées. Dans la mesure où la deuxième tendance est plus forte que la première, cette combinaison mène à un cercle vicieux qui à long terme entraînera une diminution de la solidarité. » (Larmuseau *et al.*, 2007 : 814) Les faibles niveaux des pensions publiques font craindre à certains que le système de pension belge se rapproche d'un modèle anglo-saxon (Cantillon, 2005). Le risque est grand de voir la pauvreté des personnes âgées augmenter, un phénomène qui serait déjà engagé (Larmuseau *et al.*, 2007).

Bref, si le système de retraite du Québec et du Canada est plus « léger » pour les finances publiques qu'en Belgique en ce qu'il passe par une implication financière et une responsabilisation plus grande des entreprises et des individus, cette situation confirme (voire amplifie) les inégalités sociales construites au cours de la carrière. En d'autres termes, si la Belgique est d'abord confrontée au problème du financement de ses retraites publiques et à l'importance du coût de ses régimes de retraite anticipée, le Québec réfléchit de son côté aux mesures de sortie du marché du travail en souplesse capables de soutenir une prolongation des carrières et de satisfaire des demandes individuelles croissantes d'aménagement du temps de travail.

C. Les marchés de l'emploi des travailleurs vieillissants

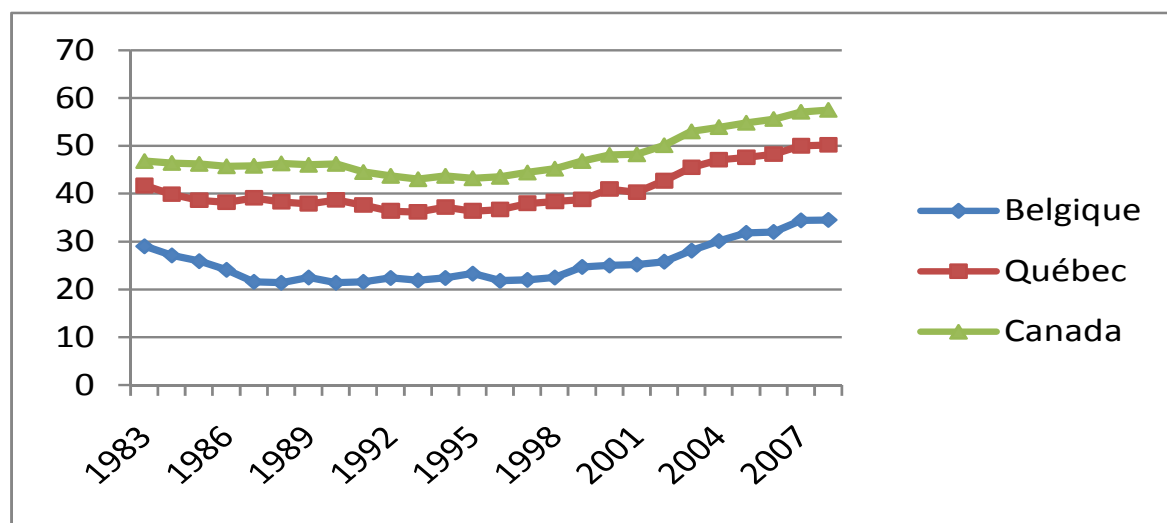
Au-delà du cadre que constituent les régimes de retraite d'un pays, il est essentiel de tenir compte de la place réservée aux travailleurs plus âgés sur le marché de l'emploi. Certes, les régimes de pension peuvent expliquer une partie des comportements en emploi des individus et des attitudes des entreprises. Cependant, un examen attentif de l'emploi des plus âgés nous permet de dépasser ce premier niveau d'analyse pour proposer une hypothèse plus générale se rapportant à la société dans son

ensemble. Pour cela, nous utiliserons le taux d'emploi des « travailleurs vieillissants » entendus au sens statistique des personnes de « 55 à 64 ans ».

Bien que grossière, une comparaison globale des taux d'emploi entre la Belgique et le Québec/Canada n'est pas inintéressante. Ayant pour sources, Eurostat et Statistique Canada, en 2008, le taux d'emploi de la population 55-64 ans était, en Belgique, de 34,5% (avec 42,8% chez les hommes et 26,3% chez les femmes) versus 50,2% au Québec (avec 54,9% chez les hommes et 45,8% chez les femmes).

D'un point de vue diachronique, nous constatons que depuis 25 années, en Belgique, le taux d'emploi des 55-64 ans est inférieur de 15,3% en moyenne par rapport au Québec et 22,4% par rapport au Canada (Graphique 1).

Graphique 1 : Évolution des taux d'emploi des 55-64 ans Bel. Qc. Can. (1983-2008), en %



Néanmoins, dans les trois entités géographiques, la croissance du taux d'emploi se développe depuis 1997 et ne cesse pas jusqu'en 2008. Bien que cette croissance démarre à des niveaux différents, elle se situe, dans les trois entités, entre 12 et 13%. Cela signifierait qu'il existe une tendance à rester plus longtemps sur le marché du travail mais que manifestement les Québécois âgés (qu'importe le sexe) restent ou retournent au travail de manière plus intensive que leurs homologues belges.

Il faut se demander si cette différence se confirme ou se nuance avec un autre indicateur : le taux d'activité (les femmes belges pourraient être en activité, mais davantage en chômage et recherche d'emploi qu'en emploi par exemple, ce qui serait différent d'une sortie du marché du travail). Pour ce faire, nous comparons brièvement une sélection de quelques taux d'activité (indicateur comprenant la part des personnes à l'emploi + la part des personnes en recherche d'emploi) et de quelques taux d'emploi (comprenant la part des personnes à l'emploi) de personnes de 55-64 ans dans le tableau suivant.

Tableau 2 : Évolution des différences entre les taux d'activité et les taux d'emploi pour les hommes et les femmes de 55-64 ans belges et québécois

	femmes belges	femmes québécoises	hommes belges	hommes québécois
	En points de %	En points de %	En points de %	En points de %
1983	0,5	2,9	2,9	6,9
1993	0,4	4	1,2	6,7
2003	0,3	3,4	0,7	5,5
2008	1,6	3	1,6	4,7

Sources : Données belges : Eurostat, Enquête sur les Forces de Travail. Compilation personnelle.

Données québécoises : Statistique Canada, Enquête sur la population active. Compilation : Institut de la statistique du Québec, Direction des statistiques du travail et de la rémunération.

Les différences présentes dans le Tableau 2 indiquent la part des personnes de 55-64 ans qui sont en chômage et recherchent un emploi. Un premier constat est que les personnes (hommes et femmes confondues) en recherche d'emploi sont plus nombreuses au Québec qu'en Belgique. Un deuxième constat est que la part des femmes en recherche d'emploi est inférieure à celle des hommes tant au Québec qu'en Belgique. Par contre, les femmes québécoises (et les hommes québécois) sont plus fréquemment en recherche d'emploi que les hommes belges (et que les femmes belges).

En somme, de façon générale, le Québec se caractérise par une population des 55-64 ans en emploi ou demandeuse d'emploi structurellement plus élevée qu'en Belgique.

D. Sortie anticipée ou aménagement des fins de carrière en Belgique et au Québec

Les observations que nous venons de faire sur la composition du marché du travail ne sont évidemment pas indépendantes des mesures qui permettent une sortie anticipée ou un aménagement de fins de carrière (les formes de réduction du temps de travail à l'approche de l'âge officiel de la retraite).

1. Belgique. De la prépension conventionnelle au crédit-temps après 50 ans : changement d'objectif et continuité institutionnelle

La Belgique serait caractérisée, comme d'autres pays européens, par un système social qui limiterait l'intérêt des individus à poursuivre leur carrière. L'approche par les incitants financiers au retrait se retrouve dans les travaux d'économistes tant au niveau belge (Dellis *et al.*, 2002) qu'au plan international (Gruber, Wise, 1999). Dellis *et al.* ont calculé un indice (l'incitant financier au retrait) à partir d'un échantillon représentatif de travailleurs âgés (sur base de données de 1995). En tenant compte de l'ensemble des voies de sortie anticipée du travail (chômage, invalidité, prépension et pension), les chercheurs mobilisent deux facteurs pour évaluer leur impact : l'existence de conditions d'accès aux mesures institutionnelles (dont l'âge est un facteur central) et l'aspect financier, c'est-à-dire « la générosité du dispositif choisi, qui est mesurée en termes d'accumulation des droits acquis sur la pension future » (CSE, 2004 : 161). Il ressort de leurs travaux qu'il existe un incitant financier au retrait, la Belgique se situant en comparaison internationale parmi les pays où cet incitant serait l'un des plus élevés.

Cependant, ces estimations arrivent à des résultats contrastés (Bommier *et al.*, 2001) ou n'expliquent qu'une part des départs. L'étude menée à l'OCDE par Duval (2003) admet que les incitants financiers n'expliqueraient qu'un tiers des départs anticipés ; rappelons aussi qu'il s'agit ici d'une moyenne sur l'ensemble des pays de l'OCDE dont les régimes varient fortement, certains pays ayant des incitatifs offerts par l'État, d'autres plutôt par les entreprises. Facilement transférable sur la scène publique, cette approche identifie l'attrait financier des mesures publiques de retrait comme le principal facteur explicatif (Dellis *et al.*, 2002 ; Duval, 2003) et invite à supprimer les formes de retrait anticipé comme la figure emblématique de la prépension conventionnelle (Bonsang, Perelman, 2005).

En pratique, le gouvernement belge a cherché à réduire l'accès à la prépension, mesure symptomatique du retrait anticipé. Les conditions d'accès (années de carrière) ont été revues à la hausse et, si plusieurs possibilités légales existent, leur existence dépendra d'évaluation à venir. Enfin, les régimes de type « Canada dry » - assimilables à la prépension – ont été fortement découragés via un système de taxation. Il n'est pas inutile de noter que malgré la tendance générale à la diminution officielle des régimes de sortie anticipée, un nouveau régime a vu le jour afin de permettre des sorties anticipées à 58 ans avec 35 années de carrière dont 5 dans un « métier lourd » au cours des 10 dernières années ou durant 7 années durant les 15 dernières¹. S'il est difficile d'évaluer les impacts réels de ces mesures, il semble que l'âge de la sortie du marché du travail ait été relevé et que les régimes de prépension dans les cas de restructuration (dérogations possibles pour baisser l'âge de la prépension jusqu'à 50 ans) voient l'âge d'accès relevé de 50 à 55 ans.

Au-delà de cette tendance à une diminution dans l'accès aux régimes de sortie anticipée, le gouvernement a voulu encourager les sorties en douceur du marché du travail en élargissant les bases du crédit-temps après 50 ans² (conditions d'accès facilitées progressivement depuis le Débat sur la fin de carrière jusqu'aux dernières modifications de la CCT 77 quinquies organisant le crédit-temps entrées en vigueur le 1^{er} janvier 2009). Dans les faits, on observe une forte croissance du nombre de bénéficiaires. Si avant 50 ans il concerne majoritairement des femmes (principalement des jeunes mères), après 50 ans il concerne essentiellement des hommes.

En raison de son succès grandissant (Fusulier *et al.*, 2009), le crédit-temps après 50 ans a forcé les partenaires sociaux, responsables de la gestion de la Sécurité sociale, à revoir quelque peu la mesure ; les montants octroyés ont été légèrement réduits et les niveaux de précomptes professionnels ont été relevés.

Bref si la Belgique s'engage plus avant dans une direction annoncée du retrait anticipé vers la retraite progressive (Merla, 2004), elle continue à le faire en inscrivant les réformes dans un cadre institutionnel large s'appliquant au niveau fédéral et à destination de tous les travailleurs du secteur privé.

2. Québec : vers la retraite graduelle et le développement d'emplois post-carrière

Au Québec, la problématique des fins de carrière ne s'articule pas tant autour des dispositifs de sortie anticipée ; ceux-ci ne furent pas tant soutenus par l'État que par les grandes entreprises privées ou publiques qui pouvaient compter sur des ressources internes (Bellemare *et al.*, 1998 ; Lesemann, D'Amours, 2006). La régulation des fins de carrière par une négociation au niveau de l'entreprise. Cette gestion plus souple induit deux conséquences ; d'une part, il existe de fortes différences entre entreprises (notamment selon leur taille et leur secteur) en fonction de leurs ressources disponibles. D'autre part, pour le chercheur, il n'est pas évident de récolter des informations en raison de cette décentralisation dans la gestion des fins de carrière. En outre, ce type de gestion fait écho avec la construction des régimes de pension au Québec qui réserve une large place au financement individuel de la pension via des régimes d'entreprise ou via un financement personnel soutenu par l'État (REÉR) ou basé sur un emploi post-carrière.

Ainsi au Québec, deux mesures visèrent explicitement l'incitation à la retraite graduelle dès la fin des années 1990. Pourtant elles n'ont pas connu un franc succès (Fusulier *et al.*, 2009) sans qu'il soit possible de trouver une explication univoque à cette situation. Par contre, une récente loi (Loi 68 entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2009) pourrait amener des changements significatifs. Les salariés pourraient

¹ Dans les faits, la mise en œuvre de ce dispositif s'est heurtée à la difficile évaluation de la notion de « métier lourd ».

² Le crédit-temps après 50 ans remplace l'interruption de carrière depuis 2002. Cette dernière est encore d'actualité dans le secteur public. Dans le secteur privé, le crédit-temps s'adresse aux individus tout au long de leur carrière et des conditions spéciales sont prévues pour les travailleurs de plus de 50 ans. En 2002, le crédit-temps a été instauré dans le cadre de la promotion d'une meilleure articulation travail/famille.

prendre une retraite progressive sans subir de pénalités dans leurs prestations de retraite et ainsi continuer à travailler plus longtemps, à la condition expresse de conclure une entente avec leur employeur. Cependant, il est trop tôt pour évaluer les retombées de cette mesure. Il semble par contre établi que les salariés soient intéressés par des mesures de ce type (Tremblay, Genin, 2009).

Des dispositifs existent également à destination des entreprises pour aménagement le temps de travail (ARTT). Dans les faits, très peu d'entreprises y auraient eu recours, de l'ordre d'une trentaine entre avril et décembre 2002 (FADOQ, 2008).

Le faible relais entre incitation de l'État et mise en œuvre locale d'un aménagement de fin de carrière ne signifie pas que les entreprises restent inactives dans ce domaine. Plusieurs agissent de leur propre chef. Faute de mieux, pour estimer cette action, on peut s'appuyer sur les données du « Portrait statistique des conventions collectives analysées au Québec, 2003-2007 » faisant état de « politiques particulières s'appliquant aux salariés âgés » pour identifier un item « réduction du temps de travail », bien qu'il s'agisse d'une approche partielle de l'aménagement des fins de carrière (Fusulier *et al.*, 2009). Épinglons deux observations. Depuis 2003, le nombre de conventions intégrant un point sur la réduction du temps de travail pour les travailleurs âgés a concerné de plus en plus de « salariés potentiels ». Ensuite, les conventions proviennent apparemment surtout de grandes entreprises.

A partir de ces constats sur les réductions du temps de travail offertes potentiellement aux plus âgés et de l'instauration de la Loi 68, on distingue un intérêt croissant pour des retraites progressives au Québec. Elles tournent le dos à des pratiques d'entreprises en faveur du retrait anticipé.

Cette évolution s'accompagnerait d'une croissance ou d'un renouveau des emplois post-carrière comme aux États-Unis (Lesemann, Beausoleil, 2004). En nous basant sur les « indicateurs de mieux-être du Canada » (RHDSC, 2008) qui calculent les revenus des personnes de 65 ans et plus, il est possible de mesurer l'importance des revenus du travail après la retraite. Si l'on compare avec les données de 1971 et 1985 (Canada) recueillies dans Bellemare *et al.* (1998), on constate que si la part des revenus issus d'un travail a baissé entre 1971 et 1985 et rendait compte d'une diminution des taux d'activité des plus de 65 ans, aujourd'hui la situation se complexifie. Si en 1980, 16 % des personnes de plus de 65 ans tiraient des ressources d'un travail, elles n'étaient plus que 9 % en 1993 et sont à nouveau plus de 19 % en 2007. Cependant, les gains obtenus n'ont pas suivi la même tendance : de 22.600 \$ en 1980, ils étaient de 18.300 \$ en 1993 et de 12.500 \$ en 2007. En d'autres termes, si davantage de personnes retournent sur le marché du travail (et même plus encore qu'en début de période), le rendement pécuniaire décroît et d'autres facteurs joueraient au-delà de l'aspect financier comme l'épanouissement personnel ou le fait d'être demandé par l'entreprise (Marshall, Ferrao, 2007).

E. Les significations sous-jacentes à la problématisation sociale des fins de carrière

A un niveau transversal tout d'abord, le Québec que la Belgique tendent à s'engager depuis quelques années dans un maintien en emploi de leurs salariés plus âgés. Il faut se demander si cette tendance n'est pas due à un appel des instances internationales en faveur du « vieillissement actif » ou « *active ageing* ». Cette notion servirait alors de cadre cognitif et normatif pour stimuler les pays à tout mettre en place en faveur de la prolongation des carrières et ce même si à l'origine, ce concept possédait une définition beaucoup plus large ne limitant pas sa portée au seul marché du travail (Walker, 1999).

En Belgique, nous avons effectivement souligné dans des travaux antérieurs (Moulaert, 2009) l'importance du cadre cognitif et normatif du « vieillissement actif » à l'occasion de la Conférence sur la fin de carrière. De manière très claire, tant dans le vocabulaire employé, dans les outils mobilisés (taux d'emploi des 55-64 ans ; benchmarking à partir des pays phares comme le Danemark ou la Finlande) que dans l'objectif général (passer de mesures dites « passives » à des mesures « actives »), les partenaires sociaux et le gouvernement ont suivi les recommandations du Conseil Supérieur de

l'Emploi (CSE, 2004) qui ne faisaient que traduire sur le plan national les recommandations européennes en matière de « vieillissement actif » depuis le début des années 2000 (Jolivet, 2002).

Au Québec, les débats font suite à une prise de conscience au niveau du Canada et des États-Unis au début des années 2000 sans que le lien n'ait pu être explicitement tracé avec la notion de « vieillissement actif ». Un rapport du gouvernement du Québec (2003) focalise l'attention sur le phénomène des fins de carrière. Il est intéressant de souligner qu'à l'inverse du cas belge, ce document n'est pas à l'initiative du seul gouvernement mais a été corédigé par différents groupements d'acteurs consultatifs : le Comité « aviseur » pour les travailleuses et les travailleurs de 45 ans et plus, la Commission des partenaires du marché du travail et le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM). Notons aussi que dès la présentation du rapport par la Ministre, l'argument de la pénurie de main-d'œuvre est mobilisé (Gouvernement du Québec, 2003 : 4) Il semble pourtant que la dimension « pénurie » ait été exagérée au Canada (McMullin, Cooke, 2004).

Derrière les cadres institutionnels et les mesures institutionnelles servant d'éléments structurels à la gestion des fins de carrière en Belgique et au Québec, ce seraient des significations divergentes qui marqueraient les évolutions en cours.

En effet, en Belgique, l'organisation des fins de carrière est marquée par des transformations non seulement dans les mesures concrètes mais aussi dans le discours politique. Cette évolution se retrouve d'abord dans le discours de l'action publique qui décline dorénavant les thématiques de l'État social actif (Vandenbroucke, 1999) et de l'activation aux « travailleurs âgés ». On assisterait à un déplacement symbolique d'une « politique de réduction du chômage à une politique de vieillissement actif » (Burnay, 2005). L'État belge s'engage dans la voie de l'activation non seulement des individus en fin de carrière mais aussi des dispositifs chargés de les encadrer. L'idée est d'encourager les personnes à prolonger leur carrière tantôt en les incitant (notamment financièrement), tantôt en les contraignant (en les obligeant après 45 ans à suivre un outplacement sous peine de suspension de l'allocation de chômage).

Pour structurer l'opposition, les rapports du CEV et du CSE à la base de la Conférence sur la fin de carrière de 2005 ont mobilisé un argumentaire et un vocabulaire de type économique (OCDE, 2003, Duval, 2003) s'appuyant sur l'importance de *l'implicit tax rate* en Belgique (soit le fait que le retrait anticipé serait plus attractif que le maintien en emploi), sur le dévoilement de « contrevérités » (Pestieau, 2005) d'ordre macro-économique comme le fait que la libération d'emploi par les plus âgés ne crée pas d'emploi pour les plus jeunes ou que les « travailleurs âgés sont davantage usés par le stress et la pénibilité de leurs activités qu'il y a 50 ans » et, enfin, sur la promotion européenne du « vieillissement actif ». Cette approche déplace la focale du taux de chômage vers le taux d'emploi : il s'agit d'encourager les individus à rester plus longtemps en emploi et les entreprises à les garder jusqu'à des âges plus avancés, bref d'agir sur l'offre de travail.

Le déplacement opéré de la prépension vers le crédit-temps conforte et relaie ces oppositions structurantes. La prépension a continué d'être justifiée (par les syndicats) au nom du chômage massif comme un moyen de l'éviter aux plus âgés. L'argument en faveur de l'emploi des jeunes (Place aux jeunes !) fut explicitement avancé lors de l'instauration de cette possibilité en 1974 et il fut encore utilisé lors de manifestations à l'époque de la Conférence. Toutefois, il n'est pas certain qu'au niveau des instances centrales syndicales il fasse encore recette. La Conférence n'a alors fait qu'entériner un resserrement des voies de sortie anticipée entamé dès le début des années 1990 après que les régimes de prépension aient progressivement monté en puissance au cours des années 1980. Le retour à l'origine de la prépension conventionnelle est salutaire pour comprendre que si la prépension a progressivement été défendue comme un exemple de « droit acquis », cette situation n'était pas du tout donnée au départ. Nous appuyant sur le témoignage de Michel Jadot alors membre de la FGTB ayant participé de près aux accords de 1974, nous avons signalé (Moulaert, 2009) que comme en France (Gaullier, 1982), les

premières mesures de sortie anticipée institutionnalisées avaient été très mal accueillies par les travailleurs.

De « possible » la prépension est progressivement devenue « normale ». Aujourd'hui, elle tendrait à nouveau vers le « possible ». Inversement, l'interruption de carrière a été « possible » à partir de 1985 dans des conditions relativement strictes et sans s'adresser spécifiquement aux plus âgés ; en 2002, la gamme des « possibles » s'élargit avec le crédit-temps et ses spécificités pour les plus de 50 ans. Depuis la Conférence sur la fin de carrière, le crédit-temps est de plus en plus devenu « normal »³. De « possible » le maintien en emploi est de plus en plus pensé comme « normal ». Du moins, c'est la vision qui s'est développée depuis la Conférence sur la fin de carrière.

Une autre opposition structurante concerne la répartition de la responsabilité. Pour les syndicats, la prépension illustre une responsabilité partagée face au risque du chômage en fin de carrière puisque l'État assume ce risque. Les représentants patronaux estiment de leur côté que dorénavant l'État (et derrière lui, les entreprises qui financent la Sécurité sociale) n'a plus à gérer ce risque. Au contraire, ils souhaitent que le risque soit en partie reporté sur les épaules de l'individu (FEB, 2004). S'ils ne rejettent pas des formes de sortie anticipée, ils estiment qu'elles passent par la tenue d'un système de type « compte épargne temps » alimenté par l'individu (via des heures de travail supplémentaires). L'individu qui désire prendre un congé (durant sa carrière ou en fin de carrière) l'assumerait personnellement en déduisant de son compte le temps nécessaire. Sur ce point, un nouveau couple d'opposition se crée puisque si les syndicats ne rejettent pas ouvertement l'idée d'un tel compte, ils s'opposent sur son mode d'alimentation. Pour eux, celui-ci devrait être crédité par la société. L'approche patronale fait écho à l'*asset-based welfare* quand la lecture syndicale penche plutôt vers les droits de tirage sociaux (Supiot, 1999).

Au Québec, les oppositions structurantes sont plus difficilement perceptibles du fait d'une gestion plus localisée des questions de fin de carrière. Néanmoins, il semble possible de pointer une opposition structurante. La demande des individus passerait moins par des souhaits de retrait anticipé que par des demandes de retraite partielle. Derrière cette évolution, on pourrait voir ressurgir l'intérêt que représente le travail en termes d'utilité sociale quand la retraite peut être vécue sur un mode négatif. Cette évolution rappellerait les bases de la théorie de l'activité (Havighurst, 1954) fondant le « *successful ageing* ».

F. Les acteurs sociaux impliqués

En Belgique, on identifie trois acteurs : l'État fédéral, le patronat (FEB) et les organisations syndicales. Au nombre de trois (CSC, FGTB, CGSLB), elles ont généralement agi de concert dans le domaine des fins de carrière. Ces trois acteurs interviennent sur la scène fédérale. C'est l'espace principal de négociation dans le domaine des fins de carrière parce ce domaine reste sous le sceau de la législation fédérale (pension, prépension, Sécurité sociale), même s'il existe des différences importantes dans la démographie des Régions et dans l'usage régional des différentes mesures de fin de carrière et même si les Régions peuvent soutenir financièrement des mesures fédérales (comme le crédit-temps en Flandre).

Le gouvernement fédéral a joué un rôle majeur dans l'encouragement des réformes en faveur de la prolongation des carrières en Belgique en s'appuyant sur les recommandations européennes en faveur du « vieillissement actif ».

³ Il faut nuancer le propos en rappelant les inégalités de genre traversent non seulement les régimes de prépension mais aussi le crédit-temps après 50 ans. Le « normal » est toujours « plus normal » pour un homme que pour une femme... Et encore davantage pour un flamand que pour un wallon ou un bruxellois dans le cadre de la prépension. « Les hommes domiciliés en région flamande sont les grands bénéficiaires des mesures de prépension puisque à eux seuls ils représentent 58 % du nombre total de prépensionnés. Les hommes domiciliés en Wallonie représentent 24 % des prépensionnés et les Bruxellois, 3 %. Seuls 15 % des bénéficiaires d'une prépension sont des femmes. » (ONEM, 2004 : 130)

De son côté, le patronat (FEB, 2004) n'a pas attendu le gouvernement pour faire des propositions. Ses positions montrèrent aux syndicats qu'il voulait officiellement en finir avec le retrait anticipé, même si cette position ne se retrouvait pas validée dans les faits au niveau local des membres (les entreprises) d'une association patronale représentant surtout les grandes entreprises. Quant au banc syndical, il s'est engagé dans les débats sur la défensive. En effet, ses positions officielles restaient en retrait de celles portées par le patronat, et en partie relayées par le gouvernement fédéral. La crispation des acteurs sur la question des prépensions a symbolisé ces positions opposées : si le gouvernement souhaitait les diminuer drastiquement et si le patronat soutenait officiellement la même position, de leur côté les syndicats les ont défendues. Au terme des discussions, les prépensions n'ont pas disparu mais leur accès a été rendu plus difficile et retardé légalement, dans leur formule de base, de 58 à 60 ans.

Les acteurs syndicaux que nous avons rencontrés 3 ans après la Conférence de 2005 gardent un goût amer de la tournure des débats. Pour eux, l'extension du crédit-temps après 50 ans devient le moyen symbolique et pratique de récupérer ce qu'ils estiment avoir perdu du côté de la prépension. De manière tout à fait significative, ils nous ont parlé du « droit au crédit-temps à 50 ans » alors que du côté patronal, ils nous ont parlé du « crédit-temps à 55 ans ». La différence d'âge renvoie à des conditions d'application différentes. Dans le discours des syndicats, on perçoit néanmoins que l'approche par les prépensions pourrait laisser la place à un autre type d'argumentaire qui, nous semble-t-il, est déjà plus présent au Québec : il concerne la « qualité de vie », soit la possibilité de justifier les mesures d'emploi non pas tant au nom de politiques d'emploi mais en fonction d'une attention plus soutenue à la vie des travailleurs dans ses multiples dimensions.

Du côté du patronat, la focale reste braquée sur l'incitation à la prolongation des carrières en raison, notamment, du coût jugé excessif des salariés plus âgés et des problèmes annoncés pour la Sécurité sociale. L'argument des pénuries est également cité. Par rapport à l'aménagement des fins de carrière, le patronat reste plus que sceptique. Le crédit-temps (et pas seulement après 50 ans) désorganiserait le quotidien du travail et coûterait excessivement cher à la collectivité. Par contre, il soutient une approche plus responsabilisante de la gestion des fins de carrière (et des carrières tout au long de la vie) en estimant que si les salariés veulent réduire leur temps de travail, ils doivent économiser eux-mêmes du temps en prévision.

Les acteurs belges s'opposent encore sur le sens et l'intérêt à donner au crédit-temps après 50 ans. Si les partenaires sociaux (patronat comme syndicats) admettent le constat d'une montée en puissance de la mesure et d'un coût à assumer et s'ils reconnaissent tous qu'elle peut poser des problèmes d'organisation dans les milieux de travail, cependant ils adoptent des positions divergentes sur sa signification.

D'un côté, le patronat reste rétif au crédit-temps ; non seulement, l'organisation du travail connaîtrait de graves difficultés, et plus encore pour les représentants des PME. Mais il y a aussi derrière cette position une position de principe. S'ils ne refusent pas les encouragements à l'articulation du travail et de la vie privée, y compris en fin de carrière, ils nous ont répété qu'elle devait plutôt s'envisager sur une base personnelle et responsabilisée. Le projet d'un « compte épargne temps » a été mentionné pour organiser cette responsabilisation sur base d'heures supplémentaires. Cependant, les représentants du patronat ne nous ont pas répondu à l'hypothèse que les réductions de temps de travail, si elles causaient sans doute des problèmes d'organisation, pouvaient aussi générer une croissance des profits puisque le travail des personnes en crédit-temps est néanmoins réalisé (sur 4 jours au lieu de 5 ou via un report de la charge de travail sur les collaborateurs).

De l'autre côté, les syndicats se félicitent de l'extension du crédit-temps, particulièrement dans le cadre des fins de carrière. Plusieurs raisons l'expliquent au-delà de l'effet symbolique de « vase communicant » déjà mentionné. Historiquement, il faut rattacher ce droit à des enjeux de valeurs à la base des identités des deux principaux syndicats belges. Ainsi, les représentants du syndicat socialiste

ont rappelé que le crédit-temps s'inscrivait dans la lutte pour la semaine de 4 jours ; du côté du syndicat chrétien, une personne nous a signalé que le crédit-temps avait un lien avec le soutien aux principes familialistes de son mouvement.

Au Québec, la scène d'action n'est pas tant le niveau provincial, ni même le niveau fédéral. En effet, quoique les deux niveaux de gouvernement se préoccupent de la question du vieillissement, à la fois en tant qu'employeur et en tant que fiduciaire des régimes de retraite de bon nombre de salariés des secteurs publics, les transformations et aménagements des fins de carrière en termes d'horaires et de temps de travail se produisent davantage à l'échelle des entreprises, dans les conventions collectives négociées. Ainsi, la question relève davantage de l'espace sectoriel ou de l'espace local de l'entreprise. Cette donnée renverrait au modèle de relations industrielles nord-américain plus décentralisé que les modèles européens⁴ (Adams, 1995 : 61) Même si elle date et concerne le Canada et les États-Unis, l'explication d'Adams reste pertinente, bien que le Québec soit caractérisé par une intensité de concertation plus importante qu'au Canada et aux États-Unis. Cela s'est vérifié dans le domaine des fins de carrière comme nous l'avons évoqué plus haut.

À l'inverse de la Belgique, on n'identifie pas de position tranchée du patronat au Québec en faveur d'une prolongation des carrières. Si plusieurs organismes patronaux émettent des inquiétudes face à des pénuries de main-d'œuvre réelles ou appréhendées, ils n'ont pas mis en avant de positions claires sur les solutions au vieillissement de la main-d'œuvre, encore moins sur des politiques ou mesures à adopter en matière de fins de carrière. Certes, tant le Conseil du patronat du Québec, que la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) ou que l'Association des manufacturiers se préoccupent de la question et en ont discuté au CCTM ou dans d'autres comités. Cependant ils ne revendiquent pas d'intervention étatique en la matière.

Au Québec, ce sont plutôt des groupes d'intérêts comme le Réseau FADOQ ou des représentants de secteurs en pénurie comme celui du textile qui ont mis en avant le dossier, les syndicats de certains secteurs étant aussi préoccupés des fins de carrière, et le devenant davantage en cette période économique difficile. Par exemple, la CSD – un plus petit syndicat au Québec, mais très présent dans le secteur manufacturier comme le vêtement et la métallurgie – a mené en 2005-2006 une recherche-action très complète auprès d'une dizaine d'entreprises pour produire un « guide syndical d'intervention » sur le « vieillissement de la main-d'œuvre et [la] perspective intergénérationnelle » (CSD, 2006). De son côté, la CSN (2^{ème} syndicat au Québec en termes d'affiliés) a été très active au milieu des années 2000, notamment à travers l'action de son représentant au Comité « aviseur » pour les travailleuses et les travailleurs de 45 ans et plus. Finalement, la FTQ – 1^{er} syndicat québécois, très présent dans le privé – avait elle aussi réalisé des travaux au début 2000, participé au comité aviseur et mis sur pied un colloque en 2003. Son approche soutenait notamment l'amélioration des conditions de travail dans les milieux de travail ; le titre⁵ du colloque est intéressant en ce qu'il renvoie à une thématique plus large que le vieillissement, celle de la « qualité de vie ». Enfin, signalons qu'au Québec les représentants des syndicats ne sont pas nécessairement contre une prolongation des carrières mais qu'à leurs yeux, celle-ci dépend de « la volonté » des personnes⁶. Ce point n'est pas tant ressorti du côté belge et pourrait marquer un tournant, déjà entamé au Québec, en faveur d'une attention plus soutenue à l'influence des politiques publiques (ici les politiques de réductions du temps de travail) sur l'aménagement des temps sociaux à travers la thématique de la qualité de vie.

⁴ Cependant, les modèles européens connaissent eux aussi des formes de décentralisation comme par exemple en Suède ; en Belgique, le niveau sectoriel joue un rôle tout à fait particulier.

⁵ FTQ, « L'usure au travail n'a pas d'âge. Agir pour notre qualité de vie. », Colloque sur le vieillissement de la main-d'œuvre, Trois-Rivières, 22-23 janvier 2003.

⁶ Des travaux antérieurs (Bellemare *et al.* 1998) et nos entretiens de recherche en témoignent.

En guise de conclusion : travailler plus longtemps !

Travailler plus longtemps, telle semble l'injonction adressée aux populations, tant en Belgique qu'au Québec.

En Belgique, on passerait d'une logique basée sur le retrait anticipé, validé pour des motifs divers par les acteurs collectifs (patronat, syndicat) et l'Etat dans un contexte économique de restructurations industrielles et un contexte symbolique d'un découpage ternaire des cycles de vie (années 1970), à une logique encourageant des transitions plus souples (via par ex. le crédit-temps dès 50 ans) voire accompagnées (via *l'outplacement* généralisé après 45 ans) qui mettent l'individu au centre de la décision dans un contexte qui a partiellement changé structurellement et structurellement notamment du fait des organisations internationales qui promeuvent un « changement de paradigme » en faveur du « vieillissement actif ». Il ne s'agit pas pour autant d'une révolution mais d'un « changement non-discontinuiste » (Vrancken, Macquet, 2006). En effet, les transformations en cours s'inscrivent dans du « déjà là » et ne s'accompagnent pas de la suppression attendue par certains commentateurs des voies de sortie anticipée comme la prépension. En ce sens, la transaction sociale permet de dépasser l'approche par la « culture des âges » qui ne pense le changement qu'en termes de « changement de paradigme ». Elle illustre le développement d'un nouveau compromis instable autour des fins de carrière.

Au Québec, la transaction sociale se structure autrement. Si les acteurs collectifs ont aussi encouragé le retrait anticipé au cours des décennies précédentes, cette situation a surtout bénéficié à certains segments du marché du travail (secteur public et grandes entreprises). Depuis le milieu des années 1990, l'incitation à l'emploi des salariés plus âgés passe principalement par la retraite graduelle (avec incitation financières et réduction du temps de travail sur 3 ou 5 ans en fin de carrière (Bellemare *et al.* 1998 ; Tremblay, 2007), parfois par la croissance des emplois post-carrière (Lesemann, D'Amours, 2006), mais dans ce dernier cas sans qu'il ne soit nécessairement possible d'identifier un programme gouvernemental encourageant ces emplois. Il faut chercher les raisons du développement de ce type d'emploi ailleurs dans les signifiants structuraux de la société québécoise (place du travail, liberté de la femme) et dans les données structurelles de la construction des régimes de retraite et du marché du travail. Ensuite, les acteurs collectifs se structurent différemment qu'en Belgique, notamment via un rôle important d'acteurs défendant la cause des plus âgés (FADOQ). Par contre, on constate que le maintien prolongé en emploi s'accompagne d'inégalités importantes et se caractérise par un maintien plus massif des femmes à l'emploi qu'en Belgique et un rapport différent au temps partiel ou réduit (au Québec, le temps partiel en fin de carrière serait davantage choisi – Gauthier, 2007). Une responsabilisation des individus pourrait également être identifiée, moins à travers des programmes gouvernementaux qu'à travers un financement personnel de la pension structurellement plus fondé et structurellement plus admis qu'en Belgique. C'est surtout à une ouverture pragmatique de l'emploi pour tous (hommes et femmes) et aux risques qui l'accompagne que nous assistons au Québec. Elle ne relève pas tant du « laisser faire » en fonction des fluctuations du marché du travail que d'un aménagement du marché du travail (qui fait une place aux plus âgés) en fonction des demandes en termes de « qualité de vie » du point de vue des individus et des syndicats, et en termes de « pénuries » du point de vue de l'entrepreneur.

Dans les deux cas étudiés, l'aménagement des fins de carrière accentue objectivement la tension sur le marché du travail en augmentant l'offre de travail, ce qui pourrait être interprété, en paraphrasant Jacques Donzelot (2005 : 71), comme une réponse libérale où les politiques de fins de carrière visent le soutien d'une logique concurrentielle. Plus loin dans l'interprétation, en faisant référence au concept de gouvernementalité proposé par Michel Foucault (1994) et exploité entre autre par Mitchell Dean (1999), la reconfiguration en cours de la gestion des fins de carrière pour maintenir plus tardivement les personnes sur le marché du travail vise alors à produire des effets à la fois au niveau de la « conduite

des conduites » à travers des règles (autour par exemple de l'âge de la retraite, du financement des pensions) et des mesures institutionnelles (par exemple des possibilités de passage de la retraite à l'emploi ou de réduction de son temps de travail), mais également au niveau plus profond de la « conduite de soi » en promouvant des normes et des valeurs. En ce sens, elle organise un véritable dispositif des fins de carrière, au sens de l'aménagement « d'un espace d'effectivité de comportements librement choisis mais en accord avec des finalités déterminées [...] ». La force de cet espace est de concilier une effectivité plurielle, celle des gestionnaires qui, à travers le dispositif, comptent bien atteindre les objectifs qu'ils se sont fixés, et celle des multiples usagers. Le dispositif n'est dès lors conçu ni comme un appareil, ni comme un marché ; il est une forme hybride, appareil et marché tout à la fois, appareil limitant le marché et marché limitant l'appareil » (Fusulier, Lannoy, 1999 : 189-190).

Bibliographie

- Béland D., 2002, « Néo-institutionnalisme historique et politiques sociales : une perspective sociologique », *Politique et société*, vol. 21/3, p.21-39.
- Bellemare D. L., Poulin S., Tremblay D.-G., 1998, *Le paradoxe de l'âgisme dans une société vieillissante; enjeux et défis de gestion*, Montréal, Éditions St-Martin.
- Bommier A., Magnac T., Roger M., 2001, « Quels sont les effets de modifications des systèmes de retraite sur les taux d'activité des travailleurs âgés ? », *Revue française d'économie*, vol. 16, p.79-124.
- Bonsang E., Perelman S., 2005, « Taux d'emploi et vieillissement démographique ». *Revue Wallonie*, 82, p.77-84.
- Burnay N., 2005, « Travailleurs âgés. D'une politique de réduction du chômage à une politique du vieillissement actif », in Vielle P., Pochet P., Cassiers I. (dir.), *L'Etat social actif. Vers un nouveau paradigme ?*, Bruxelles, P.I.E. – Peter Lang, coll. Travail et société, 44, p.209-232.
- Cantillon B., 2005, « Est-elle encore sociale et sécurisante ? Réflexions sur l'avenir de la sécurité sociale en Belgique », *Revue belge de Sécurité sociale*, 47/4, p.707-724.
- Conter B., Moulaert T., 2006, « L'État social actif à la porte de la Région », *La Revue Nouvelle*, 3, p.52-57
- CSD, 2006, *Vieillesse de la main-d'œuvre et perspective intergénérationnelle*, Guide syndical d'intervention, Montréal.
- CSE, 2004, *Rapport annuel*, Bruxelles, SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.
- Dean M., 1999, *Governmentality. Power and rule in modern society*, London, Thousand Oaks, New Delhi, Sage publications.
- Dellis A., Desmet R., Joustien A. Perelman S., 2003, « Analyse de la cessation d'activité en Belgique », *Revue française d'économie*, vol. 18-1, p.99-132.
- Donzelot J., 2005, « Michel Foucault et l'intelligence du libéralisme », *Esprit*, 11, p.60-81.
- Duval R., 2003, « The retirement effects of old-age pension and early retirement schemes in OECD countries », *OECD Economic Department working paper*, 370.
- FADOQ, 2008, *Promotion des droits*, <http://www.fadoq.ca/accueil/affichage.asp?langue=1&B=1105>, site consulté le 7 octobre 2008.
- FEB, 2004, *Masterplan FEB fin de carrière*. 7 juillet, Bruxelles.
- Foucault M., 1994, *Dits et écrits*, vol. III et IV, Paris, Gallimard, NRF.
- Fusulier B., Marquis N., 2008, « La notion de transaction sociale à l'épreuve du temps », *Recherches sociologiques et anthropologiques*, 2008/2, p.3-21.
- Fusulier B. (dir.), Moulaert T., Larivière M., Tremblay D.-G. (dir.), 2009, *Travailler plus longtemps !? L'aménagement des fins de carrière en Belgique et au Québec*, Note de recherche, GIRSEF/TELUQ, Louvain-la-Neuve/Montréal, octobre.
- Fusulier B., Lannoy P., 1999, « Comment « aménager par le management » », *Hermès*, 25, p.181-198.

- Gaullier X., 1982, *L'avenir à reculons : chômage et retraite*, Paris, Les éditions ouvrières.
- Gaullier X., 2003, *Le temps des retraites. Les mutations de la société salariale*, Paris, Seuil.
- Gauthier H. (dir.), 2007, *Vie des générations et personnes âgées : aujourd'hui et demain. Volume 2*, Québec, Institut de la Statistique du Québec, <<http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/conditions/pdf2007/VieGenerationVo2.pdf>>, site consulté le 4 décembre 2008.
- Gouvernement du Québec, 2003, *Stratégie d'intervention à l'intention des travailleuses et des travailleurs de 45 ans et plus. Pour que toutes et tous profitent du plein emploi*, collaboration avec le Comité « aviseur » pour les travailleuses et les travailleurs de 45 ans et plus, la Commission des partenaires du marché du travail et le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre, Emploi Québec.
- Gruber J., Wise D. (eds.), 1999, *Social Security and Retirement around the World*, Chicago and London, University of Chicago Press.
- Guillemard A.-M., 2003, *L'âge de l'emploi. Les sociétés à l'épreuve du vieillissement*, Paris, Armand Colin.
- Havighurst R., 1954, « Flexibility and the social roles of the retired », *American journal of sociology*, vol. 59-4, p.309-311.
- Jolivet A., 2002, « La politique européenne en faveur du vieillissement actif », *Retraite et société*, 36, p.140-157.
- Kok W., 2003, *L'emploi, l'emploi, l'emploi. Créer plus d'emploi en Europe*, Rapport de la Task-force pour l'emploi, Bruxelles.
- Lambrecht M., Debuisson M., 2005, « Évolution démographique en Wallonie : mise en perspective temporelle et géographique », *Revue Wallonie*, 82, p.23-50.
- Larmuseau H., Lefebure S., Cantillon B., 2007, « Pauvreté et prospérité des personnes âgées belges : perspectives en matière de politique des pensions », *Revue belge de Sécurité sociale*, 2007/4, p.799-817.
- Lesemann F., D'Amours M., 2006, *Vieillesse au travail, emplois et retraites*, Montréal, Éditions Saint-Martin.
- Lesemann F., Beausoleil J., 2004, « Les emplois « post-carrière » aux États-Unis : un bilan des connaissances », *Retraite et société*, 42, p.10-45.
- Marshall K., Ferrao V., 2007, « Participation des travailleurs âgés à la vie active », *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 8, n°8, été, n°75-001-XIF, p.5-12.
- McMullin J. A., Cooke M. (with Downie R.), 2004, *Labour force ageing and skill shortages in Canada and Ontario*, Research Report W/24, Canadian policy research networks, August.
- Merla L., 2004, « Belgium: From early to progressive retirement? », in Maltby T., de Vroom B., Mirabile M. L., Overbye E. (eds.), *Ageing and the transition to retirement*, Ashgate, England.
- Moulaert T., 2006, « Le pacte de solidarité entre les générations », *Courrier hebdomadaire du CRISP*, 1906-1907.
- Moulaert T., 2009, *Le nouveau gouvernement des fins de carrière*, Thèse de doctorat (s/d. Fusulier B.), Louvain-la-Neuve, 19 janvier.
- OCDE, 2003, *Ageing and employment policies. Vieillesse et politiques d'emploi – Belgique*, Paris, Les éditions de l'OCDE.
- OCDE, 2006, *Ageing and employment policies. Live longer, work longer*, Paris, Les éditions de l'OCDE.
- OCDE, 2007, *Les pensions dans les pays de l'OCDE : panorama des politiques publiques*, Paris, Les éditions de l'OCDE.
- ONEM, 2004, *Rapport annuel*, Bruxelles.
- Pestieau P., 2005, « Contrevérités sur le départ à la retraite », *Revue d'Économie Politique*, 115, p.197-211.
- Rémy J., Voyé L., Servais E., 1978, *Produire ou reproduire ? Une sociologie de la vie quotidienne*, Bruxelles, Les éditions ouvrières.

RHDSC, 2008, *Indicateurs de mieux-être au Canada. Sécurité financière – revenu de retraite*, Calculs fondés selon les données de Statistique Canada, Caractéristiques des aînés, selon le groupe d'âge et la source de revenu, annuel (tableau CANSIM 111-0035), Ottawa, Statistique Canada, <<http://www4.rhdsc.gc.ca/3ndic.1t.4r@-fra.jsp?preview=1&iid=27&bw=1>>, site consulté le 21 mai 2009.

Supiot A. (dir.), 1999, *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du travail en Europe*, Rapport à la Commission Européenne, Paris, Flammarion.

Tremblay D.-G., 2005, *De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux*, Montréal, Presse de l'Université du Québec.

Tremblay D.-G. (dir.), 2007, *D'une culture de la retraite à un nouveau management des âges et des temps sociaux*, Québec, Presses de l'université du Québec.

Tremblay D.-G., Genin E., 2009, « Aging, economic insecurity and employment: Which measures would encourage older workers to stay longer in the labour market? », A paraître dans *Studies in Social Justice*, special Issue on Employment and Economic Inequalities.

Vandenbroucke F., 1999, *L'État social actif: une ambition européenne*, Exposé Den Uyl, Amsterdam, 13 décembre.

Vrancken D., Macquet C., 2006, *Le travail sur soi. Vers une psychologisation de la société ?*, Paris, Belin, Perspectives sociologiques.

Walker A., 1999, *The principles and potential of active ageing, Keynote introductory report (+ annex 1)*, European Commission conference on Active ageing, Brussels, November 15-16.