

Documents EPISCOPAT

BULLETIN DU SECRÉTARIAT DE LA CONFÉRENCE DES ÉVÊQUES DE FRANCE

RETRAITES, PRÉRETRAITES ET TEMPS DE LA VIE

L'avenir des retraites en France est un sujet qui a été constamment présent dans les récents débats des élections présidentielles et législatives de 2002. Il suscitera encore des négociations houleuses dans les mois qui viennent.

Pour aborder cette question difficile, il ne suffit pas de discuter des solutions de financement, de l'âge de la retraite ou de l'option entre systèmes de répartition et de capitalisation. Il importe de situer le problème dans le cadre plus vaste de l'organisation des temps sociaux et des temps de la vie.

M. **Xavier GAULLIER**, sociologue au CNRS, consulté par la Commission sociale des évêques de France dans le cadre de la préparation de la déclaration « Réflexions sur l'avenir des retraites » (Documents Épiscopat, n° 3/février 2002), a proposé cet article sur « Retraites, préretraites et temps de la vie ».

Ce texte s'attache à montrer qu'on ne peut plus raisonner à partir d'une division de la vie en deux blocs totalement séparés : une période de plein emploi suivie d'une période de plein loisir. Cela n'est pas possible, non seulement pour des raisons économiques ou démographiques, mais aussi pour des raisons sociales, psychologiques et humaines.

Cette étude stimulante a le grand mérite d'inciter à repenser temps sociaux et cycles de la vie.



Bulletin publié
sous la responsabilité
du Secrétariat général
de la Conférence
des évêques de France

Directeur de publication :
Mgr Stanislas LALANNE,
secrétaire général
de la Conférence
des évêques de France

Les débats sur la réforme des retraites portent le plus souvent sur leur financement, sur les modifications concernant les cotisations, les prestations et l'âge de la retraite, sur l'importance à donner aux systèmes de répartition et de capitalisation. Mais au-delà de la perspective financière, la retraite renvoie toujours à l'organisation des temps sociaux : elle est liée à l'emploi et aux carrières, aux arbitrages individuels et collectifs entre temps de travail et temps de loisirs. À travers les débats financiers se joue l'organisation des parcours de vie pour les individus et le développement des carrières pour les entreprises : la gestion du cycle de vie, des âges et des temps sociaux.

Nous voudrions aborder ici l'âge de la retraite en insistant sur la contradiction centrale de la situation actuelle : d'un côté on

entend allonger la vie professionnelle pour faire face au financement des retraites ; de l'autre on constate un raccourcissement de fait de cette même vie professionnelle pour la compétitivité des entreprises. La coexistence de ces deux tendances contradictoires est d'autant plus importante qu'elle est un problème à résoudre avant tout débat sur la prolongation de l'âge de la retraite. Comment parler d'une retraite à taux plein avec quarante-cinq années de cotisations, si les salariés terminent en majorité leur vie professionnelle autour de 55 ans ?

Dans ces réflexions, nous nous appuyons sur de nombreuses recherches que nous avons menées sur les entreprises, les politiques de l'emploi et celles des retraites, ainsi que sur plusieurs centaines d'entretiens auprès de salariés [1].

ALLONGER ET RACCOURCIR LA VIE PROFESSIONNELLE

Les raisons de l'*allongement de la vie professionnelle* sont claires. Le recul de l'âge de la retraite est la seule mesure qui joue à la fois sur les dépenses et les recettes des systèmes de retraite : la durée des cotisations est plus longue, la durée de la retraite est plus courte. Dans un contexte d'augmentation de l'espérance de vie, d'entrée plus tardive dans la vie active et d'amélioration de l'état de santé des plus de 60 ans, le fait de repousser l'âge de la retraite paraît justifié, disent les experts [2], et apporte une contribution importante au rééquilibrage financier des systèmes de retraite sans peser sur les revenus des actifs et sur ceux des retraités. D'une façon ou d'une autre, l'ensemble des pays développés a pris des décisions allant dans ce sens.

En France, après la décision prise en 1982 de ramener l'âge de la retraite à 60 ans, la réforme du régime général en 1993 ne touche pas à l'âge de la retraite, mais augmente la

durée d'assurance requise pour bénéficier du taux plein, au rythme d'un trimestre par an entre 1994 et 2003. Au terme de la réforme, cette durée d'assurance sera de 160 trimestres (40 ans) au lieu de 150 trimestres (37,5 ans). Ceci ne s'applique qu'au régime général, et donc au secteur privé ; pour la plupart des autres régimes (et donc pour tout le secteur public), la durée d'assurance pour avoir le taux maximum de pension est restée fixée à 150 trimestres.

En 1999, un rapport du Plan propose une mesure qui repousserait la durée d'assurance à 170 trimestres (42,5 ans). La réforme ici encore ne concerne pas l'âge de la retraite mais la durée d'assurance, ce qui permet de tenir compte de l'âge d'entrée dans la vie active ; elle se mettra en place de façon progressive, mais à terme elle vise tous les régimes, privés et publics. « La réforme cherche à augmenter le taux d'activité entre 60 et 65

ans ; en aucun cas il ne s'agit de décaler l'âge du départ à la retraite au-delà de 65 ans » [3].

Devant les conflits soulevés par ces propositions et celles du MEDEF, le Gouvernement rappelle que les propositions du Plan ne sont pas les siennes et que les négociations qui vont avoir lieu sont réellement ouvertes. Il crée le Conseil d'orientation des retraites (COR) qui a remis un premier rapport fin 2001.

Parallèlement à la tendance à l'allongement de la durée de cotisation, on constate une *diminution progressive du taux d'activité des salariés âgés* sur les trente dernières années. Désormais, il n'y a quasiment plus d'actifs au-dessus de 65 ans ; la classe d'âge des 60-64 ans a connu le plus fort changement de comportement d'activité avec une chute de la proportion d'actifs de 65,7 % à 16,5 % chez les hommes ; entre 55 et 59 ans, le taux est passé de 82,5 à 68,9 %. En vingt-cinq ans (1969-1993), l'âge moyen de sortie de la vie active a ainsi diminué de trois ans et demi, passant de 62 à 58 ans et demi.

Une comparaison avec d'autres pays montre l'importance de la spécificité française. Si la France a 44 % d'hommes actifs entre 55 et 64

ans, le Royaume-Uni et les États-Unis ont vingt points de plus (soit 64 et 66 %), la Suède et le Japon quarante points de plus (soit 80,5 et 85,6 %). Au moment de l'entrée en retraite, les actifs ne sont que 38 % : 62 % sont donc déjà des inactifs, un chiffre surprenant. Le cycle de vie est profondément bouleversé : en trente-cinq ans, la durée de la retraite a augmenté de dix ans, cinq ans pour l'espérance de vie, cinq ans pour les départs précoces de la vie professionnelle. Pendant la même période, l'âge d'entrée dans la vie active a été repoussé de cinq ans, de 17 à 22 ans.

En France, il y a donc non seulement un taux de chômage important, mais des taux d'activité faibles et ceci en fonction de l'âge. La question est d'autant plus importante pour les salariés âgés qu'arrivent à cet âge les générations nombreuses du « *baby-boom* » : de 1990 à 2015, les 50/59 ans passeront de 5,6 à 8,6 millions. Pour le présent, on constate la coexistence d'un chômage de masse et d'une forte inactivité en fin de carrière avec sinon une pénurie de main-d'œuvre, du moins des difficultés de recrutement dans certains secteurs. Pour l'avenir, il faut envisager non seulement l'objectif du plein emploi, mais celui de la pleine activité.

UN CONSENSUS PARADOXAL D'INTÉRÊTS DIVERGENTS

La situation française s'explique, pendant plusieurs décennies, par un ensemble de facteurs que l'on peut résumer ainsi : *un consensus paradoxal d'intérêts divergents entre les pouvoirs publics, les employeurs et les salariés*. Les raisons de ce consensus sont-elles en train de changer ?

Pendant trente ans, des *mesures de pré-retraite* diverses et changeantes ont été créées par les différents gouvernements, elles ont été largement utilisées, même si de façon périodique et répétitive, on parle de leurs effets per-

vers et de la nécessité de les freiner. Elles présentent pour les gouvernements des avantages : lutte contre le chômage et les tensions sociales, interventions dans la gestion des entreprises, mais aussi de sérieux inconvénients : leur coût, leur contradiction avec la prolongation de la vie professionnelle pour l'équilibre financier des retraites et maintenant la pression européenne. Lors du sommet de Stockholm en mars 2001, le Conseil européen a fixé pour l'Union européenne un taux d'emploi à 50 % d'ici 2010 pour les personnes de 55-64 ans. Il est

actuellement de moins de 30 % pour un certain nombre de pays : Belgique, Luxembourg, Italie, Autriche et France.

Le ministère de l'Emploi envisage un basculement des politiques publiques : « *Les mesures d'âge doivent devenir des mesures d'exception, et la gestion de la carrière et des ressources humaines tout au long de la vie une norme* » [4]. Ce basculement est-il possible face à la force de la « culture de la préretraite » ?

Les raisons qui expliquent pourquoi *les entreprises* pratiquent les cessations anticipées d'activité sont plus complexes qu'il n'apparaît au premier abord. Disons que les raisons se regroupent autour de trois points qui peuvent être présents de façon diverse selon les cas. La *productivité individuelle des salariés âgés* d'abord, avec les problèmes d'aménagement des conditions de travail et d'horaires de travail, de formation et de motivation, de mobilité et de santé. La *pyramide des âges* ensuite avec la volonté de rajeunir l'entreprise en remplaçant des salariés âgés par des jeunes moins coûteux, mieux formés et souvent en contrat à durée déterminée ; avec aussi les problèmes de la gestion des âges, de la remise en question des avantages de l'ancienneté et des liens âge-rémunérations, des nouveaux rapports de générations dans la gestion des ressources humaines. La *productivité globale de l'entreprise* enfin qui se détermine d'abord en termes financiers et globaux : coût, masse salariale, sureffectifs, avant d'envisager la situation des salariés âgés comme celle d'autres salariés.

L'ensemble correspond à une rationalité économique liée à des carrières courtes (25-55, et même 30-50 ans), flexibles, et intenses, avec une sélection permanente. Il ne s'agit pas de mesures conjoncturelles : on constate que les cessations anticipées d'activité continuent quand la situation de l'emploi s'améliore et les économistes ont montré dans leur théorie de la firme que l'entreprise actuelle ne prend plus en charge l'ensemble de la vie professionnelle [5]. De toute façon, on ne peut plus penser que l'avenir est pour tous

une carrière linéaire, continue, à l'ancienneté jusqu'à la retraite, comme pendant les *Trente glorieuses*.

Dans un tel contexte, comment peut-on envisager les emplois des salariés âgés à l'avenir ? Rappelons d'abord, nous l'avons montré ailleurs [6] que l'amélioration de la situation économique et l'évolution de la démographie n'amèneront pas *automatiquement* le maintien dans l'emploi des salariés âgés, comme certains le pensent.

Leurs emplois seront liés à la transformation des deuxièmes parties de carrière et à la gestion des âges dans les entreprises : des situations très diversifiées selon les mesures prises par les entreprises, qui pourront aller du retour à des carrières continues jusqu'à des préretraites-maison en passant par toutes sortes d'emplois spécifiques par leur nature, leur durée, leur rémunération. Mais l'exemple d'autres pays nous montre aussi que le marché du travail interne aux entreprises est trop limité pour gérer le vieillissement d'une population active nombreuse : un marché du travail senior tend à se développer. On en parle ainsi :

« *Développer un marché du travail senior permettrait que s'opèrent des transferts entre secteurs, par exemple de l'industrie vers les services, ou des grandes entreprises vers les PME, ce qui ouvrirait à des salariés en fin de carrière la possibilité de se maintenir en activité, éventuellement à temps partiel, même si l'évolution de leur métier ou de leur entreprise rend difficile la prolongation du cursus antérieur* » [7].

On voit bien toutes les réticences que pourrait provoquer une telle perspective dans un pays où la mobilité à un âge avancé n'est pas entrée dans les mœurs, mais certains signes annoncent déjà cette nouveauté, ne serait-ce que le développement de l'intérim pour les seniors. Les générations plus jeunes y seront peut-être moins hostiles et, à l'avenir, il faudra bien organiser un tel marché du travail normal ou aidé, privé et public, si l'on veut éviter des situations précaires en fin de vie professionnelle.

LES TRANSFORMATIONS DE LA RETRAITE

Pendant des décennies, la retraite a été définie par *la coïncidence de trois dimensions* : la fin de l'activité professionnelle, l'obtention d'une pension de retraite, le début des handicaps liés à la vieillesse. Elle s'insérait dans un système de protection sociale où chaque risque était bien défini : maladie, famille, chômage, accidents du travail. Elle était un élément déterminant d'un cycle de vie à trois étapes : la jeunesse, l'âge adulte, la vieillesse ; elle définissait le début de la vieillesse sociale et la fin de la carrière professionnelle qui constituait l'âge adulte. La retraite était une partie importante du contrat social, elle s'insérait dans un projet de société.

Ce modèle a progressivement disparu : la fin de la vie professionnelle est de plus en plus souvent avant l'âge de la retraite, et les handicaps de la vieillesse commencent bien après le début de cette retraite ; il n'y a plus coïncidence entre le vieillissement professionnel, le vieillissement social (les retraites) et le vieillissement biologique (le grand âge). Dans le contexte actuel, le risque vieillesse s'étale de 50 à 90 ans, compte tenu des cessations anticipées d'activité et de l'allongement de l'espérance de vie ; et se dissocie en ce qui concerne la couverture sociale entre *la retraite, le risque fin de carrière et le risque dépendance*.

Le risque vieillesse se transforme, la retraite change de sens (et avec elle les autres risques sociaux), les temps de la vie se définissent autrement.

Pendant longtemps la retraite a été vécue comme un *événement* central dans le déroulement du cycle de la vie, et spécialement pour les hommes. Elle l'était d'autant plus en France que les règles du départ en retraite sont spécialement rigides. Ne favorisant pas les départs anticipés ou retardés, la plus grande partie des retraites sont prises à 60

ans ou à 65 ans et ne se répartissent pas sur de nombreuses années [8]. Peu à peu, pour diverses raisons, elle devient un *processus*, une trajectoire étalée dans le temps avec ses avantages (transition progressive...) et ses inconvénients (stress chronique...).

Que la retraite devienne un processus et non plus un événement a *des conséquences évidentes sur les temps sociaux* : la déstabilisation des modèles anciens, leur recomposition d'une façon nouvelle. L'importance du travail salarié et des activités bénévoles se transformant à des âges précoces, la déstabilisation de l'emploi et de la retraite tend à donner plus d'importance à d'autres événements : le départ des enfants du toit familial, la naissance des petits-enfants, la vie du couple, la maladie des parents âgés, les loisirs... Il s'agit finalement plus que d'une « transition » nouvelle entre vie professionnelle et retraite, mais de l'émergence d'un nouvel âge, les 50-70 ans.

La retraite devient également plurielle, et ceci de trois façons : dans sa *définition* puisqu'elle inclut de plus en plus trois risques différents, le risque fin de carrière, la retraite-temps libre, et le risque dépendance. Dans son *contenu* également puisque les temps sociaux évoluent, s'articulent autrement, et sont valorisés d'une façon nouvelle pendant la période de la retraite. Dans ses *financements* enfin qui se diversifient [9] : le contributif, le non-contributif, l'épargne salariale, l'épargne privée individuelle ou collective, une part de salaire... L'enjeu alors n'est pas tant la diversification que la *part respective* de chacune de ces sources et *l'objectif poursuivi* : est-ce le maintien de la parité retraités-actifs, qui fait participer les premiers à la situation économique ? Ou si cette parité est considérée comme un résultat exceptionnel qui ne peut être gardé pour l'avenir, quel autre objectif ? Quel taux de remplacement et quels critères d'indexation ? Quels rapports entre le contri-

butif et non-contributif pour faire face aux aléas de carrière ? Le débat sur les objectifs devrait précéder celui sur la diversité des mesures à envisager.

Une retraite plurielle qui est un défi pour le modèle français, mais qui peut s'inscrire dans deux des objectifs que se donne, sur les retraites, l'Union européenne : préserver la capacité des régimes de retraite d'atteindre leur objectifs sociaux et répondre aux changements de société [10].

Parallèlement à l'évolution vers une retraite plurielle, on voit émerger *un risque fin de carrière*, où le critère de l'âge est davantage lié à des mesures concernant l'emploi qu'aux handicaps liés au vieillissement, comme nous l'avons analysé plus haut.

Le risque en France est autonome par rapport à la retraite, il n'est en rien une « retraite anticipée » gérée par les caisses de retraite et qui répondrait aux règles de l'assurance vieillesse, comme dans certains pays. Son statut a évolué : le risque de l'exclusion totale ou partielle du marché du travail, et donc la compensation de la perte de revenu, a été pris en charge pendant longtemps par l'assurance chômage (UNEDIC) et ses règles adaptées aux fins de carrière (exemption de recherche d'emploi, etc.), ou par les politiques de l'emploi des pouvoirs publics (FNE).

De plus en plus maintenant, avec le désengagement des pouvoirs publics, on constate

un développement de prises en charge diversifiées correspondant à un transfert du risque sur l'entreprise, voire l'individu. On peut parler, avec les Anglo-saxons, du *welfare mix* qui peut comprendre de l'assurance chômage, des dispositifs d'État, de l'aide sociale et du RMI, de l'épargne retraite d'entreprise ou privée, des financements divers venant des entreprises et des salariés... Évolution de la protection sociale et du marché du travail, tout se passe comme si, avec le risque fin de carrière, se mettait en place une « assurance vieillesse bis », en amont de la retraite.

Dans ce contexte, trois scénarios concernant la retraite et les temps sociaux sont envisageables. Irons-nous vers des carrières de plus en plus concentrées, avec des cotisations sociales de plus en plus élevées, et des retraites longues avec des pensions faibles et des difficultés d'insertion sociale ? Ce que semblent privilégier ceux – une grande partie des Français – qui veulent des retraites et préretraites de plus en plus précoces... Irons-nous vers des carrières plus longues avec des cotisations plus faibles, et des retraites courtes avec des pensions élevées ? Ou vers un scénario plus innovant impliquant de nouveaux équilibres entre les temps sociaux (travail, famille, formation, vie sociale) tout au long de la vie ? Avec une forte réduction du temps de travail sur la semaine, mais la prolongation de la vie professionnelle, avec un travail en alternance pour les jeunes et les salariés âgés : une pluriactivité à tout âge et une retraite plurielle...

*
**

LES SALARIÉS ÂGÉS ET LES NOUVEAUX TEMPS SOCIAUX

La modernisation a donné lieu à une expérience du temps spécifique qui a culminé pendant les *Trente glorieuses* et qui, pour les salariés âgés, a été liée à une carrière continue et à plein temps, gérée à l'ancienneté et à la fidélité jusqu'à une retraite tardive, à âge fixe et prévisible : des repères réducteurs d'incertitude pour les individus. Une retraite qui était de courte durée, compte tenu de l'âge de la fin de travail et de l'espérance de vie ; elle était consacrée au repos et à la vie familiale.

La situation était ainsi caractérisée par une coïncidence entre le vieillissement professionnel, le vieillissement social (l'obtention d'une pension) et le vieillissement biologique (les handicaps de la vieillesse), nous l'avons vu, entre le temps social, le temps psychologique et le temps biologique. Temps professionnel et temps familial s'harmonisaient également dans la mesure où l'homme « gagne pain » (*breadwinner*) travaillait de la jeunesse à la vieillesse et que la femme s'occupait des travaux domestiques ; quand elle travaillait, il s'agissait d'un salaire d'appoint.

Avec les cessations anticipées d'activité *ce modèle est remis en question* : les différents temps sociaux s'organisent autrement pendant une période nouvelle de l'existence et ils sont désynchronisés. Ils le sont d'autant plus qu'ils concernent des individus relativement jeunes et en bonne santé, et qu'ils sont imprévisibles : cette période de transition devient un défi identitaire, sans modèle préexistant, aux visages multiples et évolutifs.

Pendant les dernières décennies *les attitudes des salariés ont fortement évolué*. Pendant les années 1970, dans la sidérurgie, le textile, les chantiers navals, les premières préretraites de masse étaient vécues négativement comme des licenciements déguisés. Peu à peu, elles ont été vécues beaucoup plus positivement au

point de devenir pour beaucoup (y compris les cadres) un droit acquis, revendiqué auprès des directions : la « retraite » à 55 ans est populaire, elle est pour beaucoup l'horizon temporel de la fin de carrière professionnelle. La valeur travail s'est dévalorisée, le temps libre est davantage recherché qu'auparavant.

L'attrait des départs anticipés est évidemment lié à des revenus de remplacement élevés (autour de 70 % du salaire antérieur), les plus hauts des pays comparables, et à la sécurité qu'ils apportent dans une société de plus en plus précaire, puisqu'ils sont versés de façon continue jusqu'à la possibilité d'avoir une retraite à taux plein, et en validant les trimestres de retraite pendant toute cette période. Mais il serait faux de croire qu'il suffirait de baisser les niveaux de revenu de remplacement pour faire disparaître l'attrait pour les cessations d'activité.

Il repose en effet sur bien d'autres aspects qu'on ne peut qu'énumérer ici : l'évolution négative face au travail et à la valorisation, à l'inverse, du temps libre de la retraite, l'état de santé et l'attitude devant le vieillissement, la situation du couple et de la famille, la participation à la solidarité intergénérationnelle (l'embauche de jeunes à la place de préretraités) [11].

Finalement tout se passe comme si en France une culture de la préretraite était généralisée. Les entreprises s'en servent pour gérer leur compétitivité, l'adaptation au marché, les restructurations, les déséquilibres démographiques, etc., en faisant appel au ministère de l'Emploi ou en créant des congés de fin de carrière attractifs (Axa, Total, Xeros, Alcatel, IBM, Perrier...). Les pouvoirs publics non seulement gèrent le Fonds national de l'Emploi mais intègrent des préretraites dans de multiples problèmes sociaux : travailleurs

de l'amiante, convoyeurs de fonds, transporteurs routiers, gendarmes, médecins, agriculteurs... Le secteur public n'est pas en reste et plusieurs grandes entreprises publiques organisent leur système autonome : EGF, Banque de France, SNCF, RATP, La Poste. Et les fonctionnaires obtiennent des mesures analogues à celles du privé.

Chez les salariés âgés, la culture de la préretraite est caractérisée par l'attente d'un départ précoce et à plein temps. En cas de choix, on préfère toujours la préretraite globale à la préretraite progressive à temps partiel. Par contre, en amont, on souhaite une vie professionnelle comme les plus jeunes et avec la même implication qu'eux, sans les emplois spécifiques que les entreprises veulent souvent créer pour les salariés âgés. La retraite, elle, n'est envisagée qu'à plein temps sans travail rémunéré.

Une étude récente sur la génération du *baby boom* a confirmé cette spécificité française : 57 % des 45-54 ans pensent que l'âge idéal pour prendre sa retraite définitive se situe entre 55 et 59 ans. Ils aspirent en moyenne à partir cinq années plus tôt que les dispositifs ne le leur permettent et ils n'envisagent absolument pas de prolonger à temps partiel leur activité professionnelle. Aux États-Unis huit *baby-boomers* sur dix prévoient de travailler au moins à temps partiel pendant leur retraite [12]. En France, plus qu'ailleurs, la préférence est pour une longue durée de temps libre en fin de vie, sans travail salarié.

On peut même aller plus loin et dire que tout se passe en fait comme s'il existait en France un modèle des temps sociaux commun à tous, d'autant plus spécifique qu'on compare la France à d'autres pays.

Pour tous, employeurs, syndicats, pouvoirs publics et salariés, il semble « évident » qu'aucune formation n'est possible après la cinquantaine, qu'aucune réinsertion n'est possible une fois licencié à cet âge, que le travail et le loisir (retraite, préretraite) ne peuvent

être qu'à plein temps, qu'à cet âge seules l'assurance sociale ou l'assistance peuvent permettre de subvenir aux besoins des individus. Pour tous, l'objectif unique est la « retraite », envisagée comme une période de liberté et de repos, où la seule pension doit permettre de maintenir un niveau de vie semblable à celui de la vie active. Dans d'autres pays, tous ces points ne vont pas de soi... Un modèle aussi fort et aussi généralisé n'est guère ouvert au changement.

Le développement des cessations anticipées d'activité a mis les salariés déclarés « inutiles » dans la vie professionnelle devant un vide social et la crise des référents identitaires traditionnels. Il a donné lieu à la recherche de rôles sociaux et de rapports entre les temps sociaux plus adaptés que le « troisième âge », centré sur les loisirs : on a vu l'émergence pour certains de ce qu'on a appelé les « activités d'utilité sociale », une forme d'hybridation des activités de ces individus considérés comme « inutiles » [13]. On peut les définir comme des activités de nature professionnelle par leur contenu et leurs modalités, mais en même temps bénévoles, c'est-à-dire non rémunérées et librement entreprises. Une façon de faire éclater les frontières entre emploi-activité-loisirs, entre travail professionnel et activités bénévoles, entre entreprises, pouvoirs publics et associations. Ne prenons ici qu'un cas emblématique, exceptionnel et extrême, mais réel et révélateur des nouveautés face à l'organisation traditionnelle des temps sociaux.

« "M. Hybride", appelons-le ainsi, est un préretraité de 56 ans, recevant une allocation de préretraite. Ancien ingénieur, en excellente santé, il a ses activités "bénévoles" dans des entreprises à Vierzon ou à Canton pour les aider dans leurs problèmes de production et de gestion alors que ces firmes ne peuvent financer un ingénieur à plein temps. "M. Hybride" a trouvé son activité par une association de préretraités, subventionnée par les pouvoirs publics et financée également par l'entreprise qui l'a mis en préretraite. Grâce à ses activités, il lui arrive de rapporter des contrats à son entreprise d'ori-

gine. "M. Hybride" est un bénévole, qui reçoit des frais de mission et a la possibilité d'être accompagné de sa femme pendant une partie de ses missions. Il peut, alors, visiter selon ses goûts la vallée de la Loire ou la Chine méridionale. Il n'est pas impossible, par ailleurs, qu'après une ou deux interventions, l'entreprise qui bénéficie de ses services veuille le rémunérer pour continuer le travail amorcé pendant la mission. Il continue évidemment alors à percevoir son allocation de préretraite. »

Les activités d'utilité sociale sont multiples et concernent de plus en plus des secteurs clés de la société : l'insertion, la lutte contre l'exclusion et le chômage, les services aux personnes, l'éducation et la formation permanente, le développement économique local, la vie politique, surtout locale... Face à de telles nouveautés, les réactions ont d'abord été, de la part de la société, de rejet et de demande de réglementation stricte à cause de la concurrence avec les emplois classiques. Maintenant, on s'y est habitué.

La transformation des temps sociaux en fin de carrière et en début de retraite est finalement indissociable d'une *mutation des âges de la vie*, nous le verrons plus loin : au cycle de vie à trois étapes, la jeunesse, l'âge adulte, la vieillesse, s'ajoute un nouvel âge, les 50-70 ans, diversifié, incertain, que nous avons appelé la deuxième carrière, non pas pour désigner la deuxième partie de la vie professionnelle, mais plutôt l'ensemble constitué par la nouveauté des fins de carrière et de la vie des préretraités.

Un âge en plein bouleversement et qui le sera encore plus à l'avenir par un mélange de temps de travail et d'activités bénévoles, sociales et familiales. Un consultant anglais de renommée internationale l'exprimait ainsi à sa façon :

« Je fonde beaucoup d'espoir sur cette étape de l'existence que vous, les Français, appelez le troisième âge. Cet âge, où l'on change facilement de valeurs, commencera beaucoup plus tôt, vers 45-50 ans. Ces faux retraités apprendront à gérer ce que j'appelle un portfolio, un panachage d'activités bénévoles et facturées. Ils deviendront les locomotives d'une nouvelle manière de vivre » [14].

Ce « troisième âge », qui n'est pas la définition française, l'auteur le voit comme devant être pour beaucoup la plus longue étape de leur vie, entre le deuxième âge de la vie active et le quatrième âge avec ses problèmes de santé ; mais aussi paradoxalement une étape pour laquelle on aura été le moins préparé. On peut s'interroger sur une telle perspective qui est loin de la situation française mais qui existe déjà dans certains pays. Il n'en restera pas moins qu'il faudra de toute façon à l'avenir faire face à une double question pour la deuxième partie de l'existence :

- la déstabilisation de la retraite (diminution du niveau des pensions et âge de la retraite plus tardif) ;
- la déstabilisation de la deuxième partie de la carrière (fin des carrières continues et ascendantes jusqu'à la retraite ; diversité et discontinuité des emplois et des activités).

*
**

LES MUTATIONS DES TEMPS DE LA VIE

Le modèle dominant d'organisation des temps sociaux de la société industrielle a culminé pendant les *Trente glorieuses* en une « institutionnalisation du cycle de vie » [15] : l'âge chronologique devient plus prégnant dans la définition des étapes de l'existence, il y a une certaine normalisation du parcours de vie en trois étapes, mis en forme par la place centrale du travail, par le système scolaire et les systèmes de retraite, chacune ayant une fonction spécialisée : la jeunesse et la formation, l'âge adulte et la production, la vieillesse et le repos. Des étapes qui se succèdent sans transitions et qui synchronisent les rythmes sociaux, psychologiques et biologiques [16].

Dans le contexte actuel, le modèle apparaît en voie d'épuisement, et il tend à être remplacé par ce que nous appelons la « pluriactivité » à tout âge, c'est-à-dire l'éclatement et la recomposition de l'emploi et des carrières, des familles et des âges, comme des rapports entre le travail salarié et les activités hors travail, et ceci sur toute la vie. Cette pluriactivité peut être pour les individus *simultanée* ou *successive*, et son sens être différent selon la situation économique et sociale : une pluriactivité choisie ou subie, négociée ou contrainte, précaire ou permettant un développement réel, individuel et collectif, en termes de niveau de vie et de qualité de vie. Un enjeu qui n'est autre que la possibilité de se réapproprié plus ou moins les temps de la vie.

La pluriactivité à tout âge, c'est l'impossibilité d'isoler chaque temps social et la nécessité d'articuler ces temps entre eux et sur toute la vie. C'est également la reconnaissance que la nature, le poids et la valorisation de chaque temps évolue. À la période où le travail était vécu comme le « *grand intégrateur* » pour beaucoup, succède une existence bien davantage multidimensionnelle [17].

La situation actuelle, nous l'avons vu, déstabilise les fins de carrière : la période « utile » de la vie professionnelle, l'emploi principal (*career job*) avec ses salaires, ses promotions, ses formations, est concentrée sur une période de plus en plus courte : les 25-55 ans et même pour certains, entre 30 et 50 ans, des carrières à emploi concentré.

Si la vie professionnelle et la retraite duraient respectivement quarante-cinq et quinze ans, il y a une vingtaine d'années, elles ont maintenant une durée de quarante et vingt ans : la tendance mène à trente années pour chacune... Certains voient même le cycle de vie comme étant de plus en plus composé de trois étapes de trente années chacune : trente ans de formation, trente ans de vie professionnelle, et trente ans de vie postprofessionnelle...

Une telle orientation de la vie professionnelle bouleverse l'organisation des âges de la vie [18]. La « jeunesse » se prolonge : on parle de post adolescence et mieux de « jeunes adultes » pour les 18-25 ans, et cette période, en France et dans d'autres pays, tend à durer de plus en plus jusqu'à 30 ans. Dans les années soixante, il y avait pour la quasi totalité des jeunes de 24 ans coïncidence entre le départ de la famille d'origine, l'obtention d'un emploi durable, la fondation d'une nouvelle famille. Actuellement, il y a désynchronisation de ces trois éléments, avec des allers et retours entre l'emploi, le chômage et la formation, entre le départ et le retour dans la famille d'origine. On a parlé de « culture de l'aléatoire ».

Cet âge est caractérisé par la mobilité et la flexibilité, par l'allongement des études, par un taux d'activité faible, un chômage relativement élevé, une précarité professionnelle importante. Et aussi par la prolongation de la vie

chez les parents après les études, le report de la vie de couple et de la naissance d'un enfant [19].

Pour un certain nombre, les emplois successifs ne signifient aucun cumul d'expérience, aucun progrès dans leur identité. Pour d'autres, cette précarité est l'occasion d'une contre-stratégie utilitariste et au service de projets personnels qui contredit la fidélisation à l'entreprise que celle-ci recherche.

La jeunesse est de plus en plus un âge pluriactif et aussi hybride par des traits qui appartiennent les uns à l'adolescence et les autres à l'âge adulte.

La « vieillesse » de son côté, nous l'avons vu, s'allonge comme la jeunesse : professionnellement et socialement, elle va de 50 à 90 ans, même si les handicaps du vieillissement sont reportés à un âge plus avancé qu'auparavant : le défi d'être âgé sans être vieux ; on parle de plus en plus pour ces inactifs de « retraite active », de « vieillissement actif » [20]. Il s'agit bien d'une retraite plurielle. Et il vaut mieux parler « d'adultes âgés » que de personnes « vieilles » : le vieillissement démographique va de pair avec un rajeunissement de la population en termes de santé, de capacités physiques et intellectuelles.

Cette longue période de l'existence articule de façon nouvelle et évolutive les diverses dimensions des temps de la vie : l'emploi, le bénévolat, les activités domestiques et de proximité, les loisirs et de plus en plus la formation prennent des formes nouvelles pour les préretraités, les retraités et les personnes âgées. Les catégories des *Trente glorieuses* ne fonctionnent plus.

Dans ce contexte, que devient l'âge « adulte » ? Une période où se concentrent et se cumulent de façon imposée une carrière à mener et des responsabilités professionnelles à assumer, des relations amoureuses et une famille à élever, des relations sociales à nouer et développer : une trentaine d'années décisives et surchargées, spécialement pour les femmes. Et en même temps, une période bien plus courte que la période dite « inactive », si l'on cumule la jeunesse et la vieillesse. « *On peut se demander, dit un psychologue [21], si dans les relations que les âges de la vie entretiennent entre eux, la vie adulte n'est pas l'âge qui devient le plus problématique.* » Est-ce la fin de l'adulte-étalon, référence pour les autres âges ? Et d'autant plus que l'évolution de la vie adulte lui aurait fait perdre ses perspectives maturationnelles au profit d'une « figure plurielle de l'immatunité » [22].

Dès maintenant on voit se développer des cycles de vie très inégaux :

- *Pour les couches sociales favorisées*, une formation initiale longue, un plein emploi prenant, un couple à double carrière et des tâches domestiques assurées par des employés de maison ; une retraite de niveau élevé et remplie d'activités gratifiantes, une espérance de vie plus longue que celle des autres et sans incapacité.
- *Pour les couches défavorisées*, une formation initiale brève et chaotique, une vie professionnelle en dents de scie et des tâches ménagères prenantes ; une retraite de faible niveau et faite d'inactivité subie, une longévité plus courte et en moins bonne santé [23].

**

VERS UNE PLURIACTIVITÉ CHOISIE À TOUT ÂGE

Face au scénario de la société postsalariale qui voudrait fonder le travail sur seulement des rapports de type commercial et sur des compétences individuelles qui privatisent les aléas de carrière ainsi que les différences d'âge et de sexe [24], le Commissariat général du Plan ouvre une piste de réflexion sur ce que pourrait être la pluriactivité tout au long de la vie à l'horizon 2015.

« La durée du travail s'étalera de seize à soixante-dix ans selon des modalités extrêmement variées, en conservant une couverture sociale homogène mais en faisant alterner des périodes très différentes d'emploi à temps plein, de temps choisi, de temps de formation, de congé programmé et d'activité d'entrepreneur individuel » [25].

Dans un tel contexte, la longue période d'insertion professionnelle des jeunes adultes pourra être une prolongation des études et une alternance entre formation et vie professionnelle, une période de cumul d'expériences, de socialisation et de développement de soi. *« Par ailleurs, dès la cinquantaine, il deviendra naturel d'exercer une activité à temps réduit dans une entreprise, complétée ou non par une activité de consultant et d'aide temporaire à l'extérieur »*, ce qui transformera la nature de la retraite.

Ces nouvelles carrières impliquent de nouvelles relations entre la flexibilité et la sécurité, de nouveaux rapports entre l'emploi et l'activité [26], un droit du travail élargi qui ne dissocie pas dans la négociation la durée du travail des autres temps sociaux [27], une gestion du « temps des villes » (horaires des services publics, des commerçants, des transports...) coordonnée aux horaires fractionnés de la vie professionnelle, comme on le fait dans certaines villes italiennes [28], des mesures favorisant pour les femmes et pour les hommes la concii-

liation des activités professionnelles et domestiques dans des couples qui seront de plus en plus à double carrière [29] ; des dispositifs qui favorisent la formation tout au long de la vie (*life long learning*) [30] et reconnaîtraient l'importance de la vie associative dans le développement social [31].

Toutes ces dimensions sont interdépendantes et devraient s'insérer dans une réflexion globale sur la pluriactivité à tout âge. En réalité, il n'en est rien, on le voit dans les débats sur les 35 heures qui auraient pu être ce lieu de réflexion globale (en y insérant également la question de l'allongement de la vie professionnelle pour le financement des retraites) : *« L'emprise du travail est telle que depuis vingt ans nous avons instrumentalisé le temps de travail pour l'emploi et même pour la compétitivité, et non pour vivre mieux » [32].*

Dans ce contexte d'un cycle de vie plus flexible, la gestion dynamique des temps de la vie incite à des liaisons entre les différents régimes sociaux et spécialement la formation, l'assurance-chômage et la retraite. La formation et le chômage sont évidemment liés, et face aux aléas de l'existence, la retraite par répartition valide des périodes de chômage, d'inactivité et de charges familiales ; les rapports actuels sur la réforme des retraites préconisent de compléter les dispositifs de validation de diverses façons :

« Prendre en compte, par exemple, l'allongement de la durée des études et de la formation en réexaminant les règles de validation des périodes de formation ou d'apprentissage et en ouvrant la possibilité de rachat volontaire des années d'études au-delà d'un certain âge » [33].

Mais la gestion des retraites pourrait être plus dynamique. Ne pourrait-on échanger le financement d'une année sabbatique contre

un recul du départ en retraite ? Et une question plus générale est posée : « *La retraite gardera-t-elle son autonomie ou, à la limite, deviendra-t-elle un mécanisme de financement du temps libre parmi d'autres dans le cadre d'une gestion du temps tout au long de la vie ?* » [34].

Les nouvelles tendances dans la sphère familiale, le marché du travail et la formation suggèrent d'échelonner la demande de loisirs et de travail sur toute la durée du cycle de vie : vers une « banque du temps » [35], au lieu de retraites concentrées sur les âges les plus avancés.

La société de pluriactivité qui se cherche est porteuse de nouvelles formes pour l'individualisme contemporain : des *identités plurielles* qui rompent avec le rôle de « grand intégrateur » de la valeur travail qui organisait les temps sociaux et les âges de la vie autour de ce pôle hégémonique, « adultocentriste » et masculin.

La relativisation de la valeur travail permet l'émergence d'identités plurielles avec valeurs diversifiées et temporalités multiples : le local, le national, l'euro péen, le mondial ; les rôles de producteur, de consommateur, et de citoyen ; le travail, la famille, la formation, les loisirs et la vie sociale ; la rencontre pour chacun de cultures et de civilisations diverses, etc. Une situation relativement nouvelle dans la mesure où maintenant la multiplicité est reconnue et valorisée : l'autonomie est plus recherchée dans la multiplication des lieux d'insertion que dans un enracinement unique, dans la dynamique des temps vécus que dans une situation privilégiée [36]. On a parlé à propos de cette subjectivité composite d'un « *portefeuille de participations identitaires*

à faire fructifier » : l'utilisation psychologique d'un vocabulaire social révèle de façon significative les correspondances entre l'évolution de la société et celle des individus [37].

Les identités individuelles sont ainsi plus évolutives, diverses, toujours inachevées, au lieu de se développer de façon linéaire de la jeunesse à la vieillesse ; le vieillissement est tout autant un développement des individus, avec des âges critiques : les jeunes adultes, le milieu de la vie (« être âgé sans être vieux ») et le grand âge ; avec une maturité qui n'est plus un état socialement et psychologiquement stable, mais la capacité de faire face aux événements d'une société à risques.

Se réapproprier les temps de la vie et « apprendre à devenir » sont évidemment des défis à affronter : l'apprentissage de l'identité plurielle, aussi inévitable qu'il soit, est fait de tensions entre des éléments souvent contradictoires : le cosmopolitisme et le communautarisme, le professionnel et le familial, le soi et l'autre, etc., et d'autant plus que les repères institutionnels s'effacent au profit d'un individualisme subjectif et électif [38]. Tensions aussi par la tentation du multiple, de la fragmentation, de l'éclatement au détriment de l'unité plurielle de l'individu et de la continuité de l'existence qui demandent une « réflexivité » propre à la modernité [39].

L'appel permanent à la responsabilité et à l'initiative face à cette multiplicité, c'est la possibilité d'être soi, un individu polyvalent et mobile aux réseaux gratifiants, ou à l'opposé un intérimaire permanent au fil de l'eau avec ses maladies identitaires chroniques : « La fatigue d'être soi » et les pathologies du changement que sont les dépressions [40].

*
**

NOTES

- [1] Pour les résultats détaillés de ces recherches, voir Xavier GAULLIER : *Les temps de la vie. Emploi et retraite*, Paris, Éditions Esprit, 1999.
- [2] Voir par exemple le rapport du Commissariat au Plan (J.-M. CHARPIN) : « L'avenir de nos retraites », Paris, *La Documentation française*, 1995.
- [3] *Op. cit.* « L'avenir de nos retraites ».
- [4] C. BARBAROUX : « Age et travail », Conseil d'orientation des retraites, Paris, *La Documentation française*, 2001.
- [5] D. COHEN : *Nos temps modernes*, Paris, Flammarion, 1999.
- [6] X. GAULLIER : « Retraites et préretraites précoces », *Droit social*, février 2002.
- [7] J. PISANI-FERRY : « Le plein emploi », Paris, *La Documentation française*, 2000.
- [8] L. CAUSSAT : « Choisir l'âge de sa retraite : enjeux économiques », *Gérontologie et société*, n° 85, 1998.
- [9] La diversification est déjà beaucoup plus développée qu'on ne le croit communément : 30 % des recettes du régime général ne viennent pas des cotisations mais de l'impôt ; les avantages familiaux dans les régimes de retraite s'élèvent à 73,3 milliards de francs ; les charges non contributives du régime de retraite de base « représentent environ un quart des charges de ce régime », (L. CAUSSAT, « Retraites et correction des aléas de carrière », *Économie et statistique*, 1996).
- [10] Voir le Conseil européen de Göteborg (15-16 juin 2001) qui a repris dans ses conclusions les orientations préconisées par le comité de la protection sociale. Le troisième objectif est celui de maintenir la viabilité financière des régimes de retraite, ce qui n'est pas notre propos ici.
- [11] Voir une analyse détaillée de ces points dans X. GAULLIER, *Emploi, retraite et cycle de vie*, (non publié), 112 pages, 1998.
- [12] Les dossiers de l'ILC-France, « *Les enfants du baby-boom face à leur avenir* », étude CREDOC, Paris, 1998. R. ROCHFORT, *Vive le papy-boom*, Paris, éd. Odile Jacob, 2000.
- [13] Sur l'ensemble des comportements des retraités, voir P. PAILLART, C. ATTIAS-DONFUT, F. CLÉMENT, C. DELBES, S. RENAUT et A. ROZENKIER : *Passages de la vie active à la retraite*, Paris, PUF, 1989 ; sur les activités d'utilité sociale des personnes âgées, le rapport de H. THÉRY pour le Conseil économique et social (JO du 22 mars 1993). Voir aussi *Des réformes pour une société vieillissante*, OCDE, 2000.
- [14] C. HANDY : *Le temps des paradoxes*, Paris, Village mondial, 1995.
- [15] M. KOHLI : *The world we forgot : a historical review of the life course*, in V. Marshall (ed), *Later life. The Psychology of Aging*, Berverley Hills, Sage, 1986.
- [16] M. CASTELLS : *La société en réseaux. L'ère de l'information*, Paris, Fayard, 1996.
- [17] Sur la puriactivité, voir X. GAULLIER, « La pluriactivité à tout âge », dans *Le travail*,

- quel avenir ?*, Paris, Gallimard, « Folio », 1997.
- [18] X. GAULLIER : *Les nouveaux âges de la vie, qu'est-ce que la société ?*, Université de tous les savoirs, tome 3, Paris, éd. Odile Jacob, 2000.
- [19] O. GALLAND : *Sociologie de la jeunesse*, Paris, Armand Colin, 1997.
- [20] OCDE, *Des réformes pour une société vieillissante*, Paris, 2000.
- [21] J.-P. BOUTINET : *L'adulte immature*, Sciences humaines, février 1999.
- [22] J.-P. BOUTINET : *L'immaturation de la vie adulte*, Paris, PUF, 1998.
- [23] J.-C. LE DUIGOU & J.-M. TOULISSE : *L'avenir des retraites*, Paris, Éd. de l'Atelier, 1999.
- [24] W. BRIDGES : *La conquête du travail*, Village mondial, Paris, 1995.
- [25] Commissariat général du Plan : *Le travail dans vingt ans*, Paris, éd. Odile Jacob, 1995.
- [26] Voir par exemple les contrats d'activité du Commissariat général du Plan, *Le travail dans vingt ans*, *op. cit.* ; F. GAUDU : *Contrat de travail ou statut de l'actif*, Projet, été 1998.
- [27] A. SUPIOT : *Au-delà de l'emploi*, rapport pour la Commission européenne, Paris, Flammarion, 1999.
- [28] Pour la France, voir : *Le temps des villes*, rapport présenté par E. HERVÉ au ministre de la Ville, juin 2001.
- [29] Voir, par exemple, M. WIERINK : *Temps de travail aux Pays-Bas : la voix des femmes*, Futuribles, novembre 1999. Du même auteur, *De la réduction du temps de travail à la combinaison des temps professionnels et privés*, Chronique internationale de l'IRES, n° 54, septembre 1998. Voir aussi les mesures prises par la Conférence de la famille (Paris, 7 juillet 1999) sur ce que le Gouvernement appelle « un enjeu majeur » : la conciliation de la vie familiale et professionnelle.
- [30] Voir la réforme en cours de la formation professionnelle. Dans son livre blanc (1999), la secrétaire d'État à la formation professionnelle plaide pour une formation tout au long de la vie, celle-ci étant un droit individuel, transférable et garanti collectivement.
- [31] Voir la Conférence nationale sur la vie associative, Paris, 1999, et les travaux liés au centenaire de la loi de 1901 sur les associations.
- [32] J.-M. BOULIN : « Le temps libre, ambition éclipsée de la réforme des 35 heures », *Le Monde*, 29 juillet 1999.
- [33] J.-M. CHARPIN : *L'avenir de nos retraites*, *op. cit.* ; H. STERDYNIAK : *Pour approfondir le débat, remarques sur le rapport Charpin*, art. cité.
- [34] Caisse nationale d'assurance vieillesse, contributions du groupe « Études et prospectives », *op. cit.*
- [35] J.-B. DE FOUCAULD : *Une société en quête de sens*, Paris, éd. Odile Jacob, 1995.
- [36] X. GAULLIER : *Les temps de la vie. Emplois et retraite*, *op. cit.* ; J.-P. BOUTINET : *La psychologie de la vie adulte*, Paris, PUF, 1995 ; B. LAHIRE : *L'homme pluriel*, Paris, Nathan, 1998.
- [37] M. FEHER : *Identités en évolution*, Éditions Esprit, juin 1995.

[38] « *Le rêve d'une société totalement élective... une société où les liens ne seraient plus institutionnels et contraignants* », dans I. THÉRY, *Différence des sexes et différence des générations*, Éditions Esprit, décembre 1995.

[39] Voir à ce propos les travaux de A. GIDDENS, par exemple : *Les conséquences de la modernité*, Paris, L'Harmattan, 1994.

[40] A. EHRENBURG : *La fatigue d'être soi*, Paris, éd. Odile Jacob, 1998.

*
**

Toute reproduction interdite

Édité par le Secrétariat général de la Conférence des évêques de France

Directeur de la publication : Mgr Stanislas LALANNE

Secrétariat de rédaction : Mme M.-H. Tornéro-Torrès

106, rue du Bac - 75341 PARIS CEDEX 07

Dépôt légal : Septembre 2002

Imprimerie INDICA - 27 rue des Gros-Grès, 92700 COLOMBES