

D. Lecoultre
Septembre 1974

NATIONAL SCIENCE FOUNDATION OF THE UNITED STATES

Les opinions exprimées dans la présente note, même si elles reposent sur des études de l'O.C.D.E., sont celles de l'auteur et n'engagent pas la responsabilité de l'Organisation.

LES DIFFERENTS AMENAGEMENTS DU TEMPS DE TRAVAIL

Fondazione Giorgio Cini - Venise
23 - 25 septembre 1974



L'EMPLOI DES GROUPES SPECIAUX - LE TEMPS : PROBLEMES ET SOLUTIONS

Nous voudrions exprimer notre gratitude à la National Science Foundation des Etats-Unis pour nous avoir invité à la présente Conférence. A n'en pas douter, celle-ci fera progresser la réalisation du programme de l'O.C.D.E. Nous regrettons de n'avoir pu disposer de plus de temps pour mettre au point un texte mieux élaboré que cette énumération sommaire des problèmes relatifs à certaines catégories de la population active : les femmes, les jeunes et les personnes âgées.

I. INTRODUCTION Cuidar o Futuro

1. Lorsque Gösta Rehn, ancien Directeur de la Main-d'Oeuvre et des Affaires Sociales de l'O.C.D.E. a proposé, en 1963, au Comité compétent de l'O.C.D.E. d'envisager le facteur temps comme un élément flexible dépendant partiellement des choix individuels et de la liberté laissée à chacun d'organiser sa vie, il a été rangé parmi les "visionnaires utopistes". Et lorsqu'il a insisté pour que l'O.C.D.E. lance un programme, qui envisagerait de laisser les individus libres d'alterner études et travail, périodes de formation et de retraite au cours de l'existence toute entière, d'aucuns y ont vu un "rêve irréalisable".

2. Il a fallu, par conséquent, trouver un moyen détourné de susciter de l'intérêt pour les horaires de travail souples, moyen qui a été fourni par l'analyse des besoins des "groupes spéciaux de main-d'oeuvre", ce qui a permis de faire du principe de la "souplesse des horaires" un concept acceptable et réaliste de la politique de la main-d'oeuvre.

3. L'adoption du titre évocateur de "Horaires de travail et emploi du temps des femmes ayant des responsabilités familiales" a brisé la résistance des contraintes psychologiques et institutionnelles. L'importance de la demande de main-d'oeuvre féminine sur le marché du travail a facilité la mise en place d'aménagements spéciaux des horaires et de l'emploi du temps des femmes ayant des responsabilités familiales, qu'il s'agisse d'emploi à temps plein, à temps partiel, de travail à la vacation, du temps libre accordé pour faire les courses et le ménage, du congé mensuel d'un jour (rémunéré ou non ?), des congés annuels coïncidant avec les vacances scolaires, enfin de prendre en compte les heures d'ouverture et de fermeture des crèches et des écoles maternelles, dans le cas des enfants n'ayant pas encore atteint l'âge scolaire, des écoles et des cantines scolaires du primaire et du secondaire, des terrains de jeu surveillés... sans oublier les heures d'ouverture et de fermeture habituelles des magasins, des bureaux de poste et des services administratifs.

4. Or ne parle plus désormais des femmes mais des travailleurs ayant des responsabilités familiales ou des parents au travail. Cette conception souple n'implique pas seulement la réorganisation des horaires de l'administration, de l'enseignement et du secteur tertiaire mais vise également les hommes et les femmes mariées, veuves ou divorcées ayant des enfants à charge, ainsi que des célibataires ayant des parents âgés à leur charge. Une étude préliminaire de ce sujet permet de dire que la solution apportée à ces problèmes particuliers était d'une portée assez vaste pour conduire à de nouvelles études sur "le temps et la vie de travail". (Cf. en annexe la liste des publications).

5. Quels sont les problèmes particuliers que rencontrent à l'heure actuelle certaines catégories en ce qui concerne l'emploi de leur temps ? Et, tout d'abord, de quelles catégories s'agit-il ? :



A. LES FEMMES

6. Le taux de participation des femmes dans la population active va croissant mais il varie dans les pays sur-industrialisés de plus de 30 % au Canada (1966) à plus de 50 % en Finlande (1970).

Taux de participation de la main-d'oeuvre féminine dans la population active
Taux dans certains pays (de 15 à 64 ans)

Pays	Date	Taux de participation
Royaume-Uni	1966	50,1
Danemark	1965	47,6
Suède	1965	44,3
France	1968	43,5
Etats-Unis	1969 (estimation)	42,4
Australie	1966	40,1
Canada	1961	34,9
Nouvelle-Zélande	1966	35,4

Source : Annuaire de l'O.I.T., 1970

La proportion des femmes mariées dans la population active s'accroît régulièrement, elle aussi (par exemple en Nouvelle-Zélande (1) les femmes mariées de tous âges représentaient 19,9 % de la population active en 1966 contre 26,1 % en 1971). Ceci implique que les hommes ne sont plus les seuls à rapporter de l'argent à la maison ; les femmes elles aussi exercent des activités rémunérées. Toutefois au cours de la période transitoire actuelle, on considère encore que les soins du ménage et des enfants relèvent de la responsabilité

(1) Le temps nous a fait défaut pour consulter les données des autres pays.



des femmes plutôt que de celle des hommes. En France, les ménagères consacrent, chaque jour, 10 heures à leur foyer pour 6,85 heures aux Etats-Unis (1). Par conséquent le temps, ou le manque de temps, revêt encore beaucoup plus d'importance pour les femmes au travail que pour les hommes. D'un point de vue global, on constate un déséquilibre entre le temps dit libre qui reste aux femmes par rapport à celui de la population masculine. Ceci se révèle être l'une des principales raisons de l'impossibilité où se trouvent les femmes d'améliorer leurs connaissances et leurs aptitudes. Ceci est d'autant plus vrai que, à qualifications égales, les femmes sont encore loin d'obtenir les mêmes responsabilités, des chances de promotion équivalentes et un salaire égal. En France 44,2 % de la main-d'oeuvre est qualifiée pour 12 % seulement de la main-d'oeuvre féminine, 8,6 % des hommes contre 1,1 % des femmes occupent des postes de responsabilité. Du fait de la participation féminine, le nombre total des heures de travail s'est accru dans tous les pays.

Fundação Cuidar o Futuro

7. Il est donc possible de reconsidérer le problème d'une réduction générale des heures de travail sans affecter le revenu national, car lorsque deux personnes d'un même foyer travaillent, même si elles n'effectuent que les trois quarts de l'horaire normal, leur temps de travail est supérieur de 50 % à celui d'une seule personne d'un foyer où le conjoint ne ferait pas partie de la population active (2) Ceci permettrait de mieux répartir entre les hommes et les femmes les responsabilités parentales et ménagères. Le système de sécurité sociale devrait accorder aux hommes comme aux femmes le droit de prendre certaines heures de liberté pour accomplir leurs obligations familiales sans diminuer le revenu familial, au cours de la période où seul l'un d'entre eux serait rémunéré (On pourrait considérer de

(1) Source : A. Zsakai Ed. The Use of Time, La Haye, 1972

(2) MS/S/74.6 Document de Travail (diffusion restreinte)

Nouvelle Zélande : Social Implications of Equal Pay.



telles facilités comme des "allocations familiales" versées sous forme de temps au lieu d'argent, des prestations prenant la forme d'interruptions justifiées du travail.) Une amélioration des services dans ce domaine (soin des enfants et aide familiale) pourrait également apporter certaines économies de temps.

8. Si les femmes hésitent à prendre un emploi ce n'est pas seulement parce que ces services sont insuffisants quantitativement et, parfois, qualitativement, mais aussi parce que les heures d'ouverture de ces derniers ne coïncident pas avec les horaires de travail des hommes et des femmes.

9. Au niveau des entreprises, l'assouplissement des horaires de travail "ou horaires flexibles", apportent certainement des améliorations à la vie des parents au travail et, par conséquent, favorisent l'emploi des femmes ayant des responsabilités familiales. Selon "Les Finnegan", (1) plus d'un million de travailleurs, dans 8.000 entreprises d'Europe occidentale, fixent (en tenant compte de certaines limites) les heures où ils commencent et où ils arrêtent leur travail, alors que, aux Etats-Unis, 40 usines et entreprises ont mis en place des horaires souples. Il est inutile d'insister sur les avantages de cette formule pour les parents au travail et pour les autres travailleurs ayant des responsabilités familiales. Ils peuvent adapter leurs horaires de travail aux heures d'ouverture des services auxquels par exemple ils confient leurs enfants. Ils peuvent s'absenter, quitte à travailler plus longtemps un autre jour, pour soigner des parents ou des enfants malades ou remplir d'autres obligations inévitables. La plupart des expériences ont montré que "les travailleurs à horaires souples" sont plus détendus et ne succombent plus à la tentation d'un absentéisme injustifié car ils ont davantage de liberté pour organiser leur propre vie et moins de contraintes d'ordre psychologique et physiologique à leur travail, ce qui s'explique aussi du fait qu'ils peuvent éviter les heures de pointe pour leurs trajets du domicile au lieu de travail.

(1) Choose Your Own Work Hours - Labour Chronicle, Volume 7, N° 2, juillet 1974, publié par Institute of Workers Education, Bombay.



10. En dehors de l'aménagement des horaires quotidiens, certaines catégories de la population active préféreraient travailler moins longtemps qu'il n'est normalement prévu. L'emploi à temps partiel semble apporter une réponse, mais les offres de travail à temps partiel ne sont pas encore suffisantes en nombre et, souvent, ces travaux n'offrent pas les mêmes garanties que l'emploi à plein temps. En fait, la législation en matière sociale ne s'applique même pas à l'emploi à temps partiel effectué de façon permanente et stable (sans parler des travaux occasionnels de courte durée). Aujourd'hui encore, la constatation contenue dans le rapport de l'O.C.D.E. (1) reste valable : les droits et les avantages des travailleurs réguliers à temps plein devraient valoir toutes proportions gardées, pour les travailleurs à temps partiel (par exemple, les allocations familiales, les prestations maladie, les allocations de chômage, les congés annuels et les retraites). Cette formule permettrait aux parents au travail de consacrer beaucoup plus de temps à leurs enfants et à leurs responsabilités familiales, pendant certaines périodes. Les mères de famille qui travaillent ne perdraient pas leur qualification et maintiendraient leurs relations professionnelles, ce qui offrirait la possibilité de ne pas interrompre définitivement leur travail. Dès que ce serait possible, elles pourraient reprendre un emploi à temps complet sans solution de continuité. De plus, dans certaines branches, certains métiers ou certaines professions, il serait possible de pallier la pénurie de main-d'oeuvre (les enseignants et les infirmières) en offrant des possibilités de travail à temps partiel plus généreuses et mieux garanties. A cet égard, l'emploi à temps partiel représente un type de temps de travail flexible.

11. Mais l'horaire flexible et le travail à temps partiel ne sont pas suffisants pour les travailleurs qui désirent du fait de leurs responsabilités familiales interrompre leurs activités professionnelles pendant une longue période, soit parce qu'ils ont à leur charge de nombreux enfants d'âge préscolaire, soit parce qu'ils s'occupent de personnes plus âgées ou handicapées. Dans de tels cas, il faut tenir compte de deux considérations :

(1) Jean Hallaire : L'emploi à temps partiel, son importance et les problèmes qu'il soulève, Paris, 1968.



- Tout d'abord, ils souhaitent pouvoir quitter leur emploi, même pendant plusieurs années, sans rompre définitivement avec leur milieu de travail : c'est une forme d'assouplissement ou d'aménagement du temps qui pourrait correspondre (dans le cas d'autres catégories de la population) au besoin de ménager des périodes transitoires, de formation ou d'étude ou encore à des contractions d'emplois liées aux difficultés du marché du travail... La main-d'oeuvre féminine ne serait plus la seule bénéficiaire de cette faculté d'interrompre des activités professionnelles, mais tous les travailleurs employés sur le marché du travail pourraient en jouir : les jeunes et les plus âgés, les hommes comme les femmes, chaque groupe restant libre d'utiliser cette possibilité à des fins différentes. Ceci mettrait fin aux préjugés qui empêchent les femmes de suivre une carrière et d'obtenir une promotion du fait de leur tendance "bien connue" à s'arrêter de travailler pendant la période où leurs enfants sont d'âge préscolaire. Un père de famille pourrait également bénéficier de ces possibilités s'il assumait des responsabilités de cette nature à la place de sa femme une fois que le couple aurait déterminé lequel est le plus utile à la maison ou sur le marché du travail. A long terme, ceci permettrait d'atteindre l'objectif de décloisonnement du marché du travail entre les hommes et les femmes.

- Le deuxième souhait est que les hommes ou les femmes puissent revenir sur le marché du travail et, pour ce faire, il faudra prévoir le service de conseillers et de spécialistes de l'orientation professionnelle, des systèmes de formation et de recyclage (dont les horaires, les programmes et les méthodes d'enseignement seraient adaptés), une aide financière aux adultes ainsi formés et des possibilités d'emploi pour les travailleurs plus âgés souhaitant revenir sur le marché du travail (1).

12. Au cours de cette période d'éloignement (qui peut aller de 3 à 10 ans) la situation de l'emploi est susceptible d'évoluer considérablement ; il se peut que certaines professions dispa-

(1) Lady B.N. Seear : Retour des femmes sur le marché du travail après interruption d'emploi, O.C.D.E., Paris, 1971.



raissent, que la demande de certains emplois progresse ou régresse (par exemple la demande d'employés de bureau pourrait décroître avec l'automatisation, alors que le nombre de postes qualifiés et techniques pourrait augmenter). A leur retour sur le marché du travail, les femmes bénéficiant de cette "flexibilité de la vie active" pourraient se trouver confrontées à une situation de l'emploi relativement nouvelle affectant leur propre position sur ce marché. Pour permettre le retour de femmes plus âgées sur le marché du travail il faudra prendre en compte certains facteurs tels que l'égalité des rémunérations, la déféminisation de certains emplois, l'augmentation du taux de participation des femmes dans l'ensemble de la population active, l'évolution vers un marché du travail unifié.

13. Ce n'est pas le lieu ici d'envisager les différents aspects du retour des femmes sur le marché du travail mais nous rappelons au passage que "les projets de flexibilité" de la vie active ne peuvent être appliqués dans l'absolu en ne retenant que le facteur temps, mais, dans le cas de certains groupes, tels que les femmes, il faudra tenir compte du jeu d'influences réciproques qui lient cette politiques à d'autres telles que : l'égalisation des rémunérations, l'organisation des retours sur le marché du travail, l'orientation professionnelle, les projets de formation spéciaux, l'aide financière à l'éducation et à la formation des femmes, l'offre d'emplois à temps partiel, les aides spéciales aux mères de famille désirant revenir sur le marché du travail, le taux de participation des femmes à la population active, les offres d'emploi en dehors des activités féminines traditionnelles, et, pour finir par l'élément qui couronne le tout, la suppression des discriminations entre les sexes, en offrant à tous les mêmes chances pour sortir du marché du travail et y revenir, même si les périodes d'absence ont été utilisées à des fins différentes.



14. Après avoir enquêté sur les principaux facteurs affectant le retour des femmes sur le marché du travail, dans sept pays européens et en Amérique du Nord (Canada et Etats-Unis), B.N. Seear (1) est arrivé à la conclusion que : "le retour des femmes mariées plus âgées sur le marché du travail et à une vie active à deux phases sont devenus des phénomènes de plus en plus courants... pour beaucoup de femmes, le retour sur le marché du travail dépend des possibilités d'emploi à temps partiel et un grand nombre de pays soulignent la nécessité d'accoltre les possibilités d'emploi de cette nature".

B. Il est une autre catégorie de la main-d'oeuvre pour qui la flexibilité est déjà une réalité, ce sont les jeunes et les étudiants, mais la mobilité et la souplesse sont inhérentes à la jeunesse ; on voit difficilement quels obstacles rencontrerait la jeune génération. Dans la plupart des pays modernes, les jeunes gens en bonne santé et en état de travailler sont libres d'étudier, de travailler, de passer de l'un à l'autre, de voyager, etc., mais ils seront les bénéficiaires naturels des formules de temps flexibles ou de travail à temps partiel etc. (de façon permanente ou occasionnelle).

15. Les problèmes spécifiques de la jeunesse ont été excellemment définis dans le rapport de l'O.C.D.E. sur "temps et vie de travail" de A. Evans, qui fait autorité en la matière. Nous nous contenterons de signaler que toutes les formes de flexibilité présenteront des avantages pour les jeunes : par exemple le "temps flexible" pourrait les aider à organiser leur travail et leurs études, les travaux à temps partiel répondront particulièrement aux besoins des étudiants, mais le problème réel est celui des adolescents, celui de la "concordance entre les règlements sur la scolarité obligatoire et ceux sur l'accès à l'emploi". (2) Les autres problèmes sont liés aux "méthodes, formes et contenu de l'enseignement et de la formation offrant ou non un choix suffisant d'emplois". On peut se demander par

(1) Opus. cit.

(2) A. Evans, opus. cit. page 22.

exemple si l'orientation professionnelle dirige arbitrairement les jeunes vers des emplois qu'ils pourraient ne pas aimer par la suite ? Une autre question serait : est-ce que les étudiants qui abandonnent leurs études ont une chance de les reprendre ? Est-ce que le passage de l'école à l'emploi est brutal ou progressif, etc ? En fait, il est plus difficile de venir à bout des rigidités du système d'enseignement que de répartir le temps de façon satisfaisante. A. Evans analyse de façon approfondie les avantages et les inconvénients de l'alternance des périodes de travail au sein de cycles d'enseignement réguliers, de la formation professionnelle intégrée dans le système scolaire, de l'organisation d'une formation professionnelle sur une base volontaire, pour ceux qui travaillent déjà à plein temps ou à temps partiel (les cours du soir, l'enseignement à temps partiel, etc. (1).

16. Ce qui importe surtout c'est que les jeunes adultes puissent, lorsqu'ils le désirent, reprendre des études régulières, même s'ils ont dépassé l'âge normal de la scolarité dans les écoles secondaires, les collèges techniques ou l'université... Il faut surmonter les difficultés suivantes :

- (a) les obstacles opposés par le système d'enseignement actuel aux "retours à l'école" et
- (b) obtenir les ressources financières permettant de quitter un emploi pour reprendre des études.

17. L'application du principe de flexibilité devrait permettre d'alterner les périodes de travail au sein d'un cycle de formation de sorte que les étudiants ne restent pas trop longtemps éloignés des problèmes réels de la vie active et vice-versa. L'assouplissement de la vie active devrait leur permettre d'interrompre leurs activités professionnelles pour renouveler leurs connaissances et améliorer leur qualification avant que leur aptitude à apprendre ne soit entamée.

(1) A. Evans, opus. cit. pages 24 à 33





C. LA PREPARATION A LA RETRAITE

18. Cette préparation devrait commencer très tôt au cours de la vie active, au moins cinq ans avant l'âge de la retraite, mais nous pouvons considérer que toutes les formes de flexibilité au cours de la vie active contribuent à mieux préparer l'amélioration de la qualité de la vie du troisième âge.

19. Dans le cadre du programme à long terme de l'O.C.D.E. une série d'études ont été consacrées à la redéfinition des emplois, aux méthodes de formation et aux techniques de placement des travailleurs âgés de 45 à 64 ans. Nous n'insisterons pas sur les aspects relatifs à l'emploi des travailleurs les plus âgés, mais nous nous contenterons de signaler la nécessité et les avantages de la flexibilité pour ce groupe de la population qui va faire partie ou a fait partie du troisième âge.

20. Nous reprenons ci-dessus une partie des conclusions du Comité de la Main-d'Oeuvre et des Affaires Sociales qui soulignaient la nécessité d'assouplir les conditions de la retraite et d'offrir à chacun une plus grande liberté de choix.

"EVOLUTION DE LA POLITIQUE ECONOMIQUE
ET SOCIALE EN GENERAL

"I) Le Comité de la Main-d'Oeuvre et des Affaires Sociales estime que les individus devraient avoir de meilleures possibilités de choix entre les loisirs et le travail, surtout lorsqu'il s'agit de travailleurs d'âge mûr ou âgés. Ainsi comprise, la flexibilité irait dans le sens des changements que l'âge apporte aux capacités de travail et à l'énergie de chacun, tout en tenant compte du peu d'enthousiasme qu'éprouvent en général des travailleurs âgés quand il leur faut complètement modifier le style de vie auquel ils se sont habitués.

"Cependant, il ne faudrait pas que les mesures, souhaitables pour surmonter les obstacles institutionnels ou juridiques s'opposant à l'emploi de ceux qui désirent continuer à travailler à un âge avancé, empêchent d'assurer à l'âge normal de la retraite, des prestations vieillesse entièrement suffisantes.



"Le Comité de la Main-d'Oeuvre et des Affaires Sociales constate que cet élargissement du choix pourrait placer une fraction appréciable des travailleurs devant les options suivantes, soit poursuivre leurs activités au-delà de l'âge habituel de la retraite, soit adopter une solution intermédiaire de retraite partielle et d'emploi à temps partiel, soit préférer une retraite anticipée (définitive ou temporaire) et entraînant les calculs actuariels que cela comporte. On ne peut, à l'heure actuelle, faire plus que des conjectures au sujet des réactions des individus devant cette plus grande liberté de choix.

"Pour être acceptable, aussi bien du point de vue économique que social, une importante extension des possibilités de choix personnel exige que sa compatibilité avec un système de sécurité sociale parfaitement viable soit démontrée. Dans la plupart des pays Membres, les bases actuarielles du système de sécurité sociale devraient être modifiées afin de prévoir : (a) des taux de pension plus ou moins élevés et (b) des périodes de plus ou moins longue durée donnant droit aux prestations, selon que les options vis-à-vis de la retraite s'exercent à plus ou moins brève échéance. Par ailleurs, les bases de viabilité d'un système de retraite parfaitement souple seront tributaires du maintien d'un rapport satisfaisant entre la population active et la population non active (coefficient de dépendance).

"Le Comité de la Main-d'Oeuvre et des Affaires Sociales estime que si un taux d'activité plus élevé des travailleurs d'âge mûr et âgés peut être conjugué avec des possibilités de choix personnel accrues pour entrer et sortir du marché du travail, tous les groupes de la société, quelle que soit leur tranche d'âge, pourraient réellement en bénéficier.

"C'est pourquoi le Comité de la Main-d'Oeuvre et des Affaires Sociales propose que les pays Membres examinent les moyens de recueillir des renseignements sur les comportements individuels, pendant la période où diverses options peuvent être prises quant à l'âge de la retraite. Cette recherche de faits précis pourrait prendre la forme d'expériences localisées pouvant être réalisées dans le cadre du système de sécurité sociale existant, ou en observant le comportement des individus qui, déjà, peuvent exercer un choix dans les systèmes en

"II) Sur un plan plus général, le Comité de la Main-d'Oeuvre et des Affaires Sociales estime qu'actuellement les différents aspects du vieillissement ont fait l'objet de recherches théoriques très poussées et que, pour le moment, on aurait moins besoin de recherches que d'expérimentations orientées vers l'action propres à aider à formuler dans ce domaine les politiques de la prochaine décennie. Des expériences limitées, bien définies, permettant de dégager les faits et conçues avec des groupes-témoins appropriés devraient aider les services responsables à mieux choisir entre diverses alternatives parfois controversées. Ces expériences-pilotes, de petite dimension, pourraient contribuer à montrer comment surmonter les obstacles administratifs, qui s'opposent à l'application de certaines politiques sociales nouvelles.

"Nombreux sont les sujets qui pourraient faire l'objet de telles expériences; les suivants semblent particulièrement intéressants:

- (a) Sonder diverses formules de financement propres à encourager les employeurs à embaucher des travailleurs âgés, notamment des retraités désireux de poursuivre leur activité et prendre, à titre expérimental, des mesures visant à réduire, pour les employeurs, les coûts de leur main-d'oeuvre âgée (par exemple, l'impôt sélectif sur l'emploi, les allocations pour salaires pour les travailleurs difficiles à placer en cas de licenciements massifs, etc.).
- (b) Rechercher les méthodes les mieux appropriées pour aider l'individu à agir non seulement au mieux de ses intérêts, mais encore à concilier ses désirs avec les exigences de l'économie et de la collectivité. Par exemple, dans quelles conditions les encouragements financiers ou les "contingents" de travailleurs âgés imposés aux entreprises, afin qu'elles gardent les individus au travail, sont-ils préférables à de généreuses allocations de chômage ? Certains encourage-



Fundação Cuidar o Futuro

ments d'ordre économique devraient-ils être utilisés pour influencer, à différentes périodes, le choix d'un nombre suffisant de personnes entre travail et loisirs, de telle sorte que ce choix puisse contrebalancer les variations des besoins de main-d'oeuvre dans les diverses branches de l'économie ?

- (c) Mettre au point et appliquer des critères fonctionnels (portant sur les capacités de l'individu, les limites d'âge fonctionnel ou les possibilités d'emploi) qui, autant que possible, seraient préférés aux critères arbitraires fondés sur l'âge, quand il est question de changer d'emploi ou de partir à la retraite.

" III) La plupart des propositions qui précèdent abordent les problèmes sous l'angle des relations personnelles de l'individu vis-à-vis du système, mais il est également important d'examiner comment se répercutent sur la politique économique toute entière les politiques pratiquées en matière de retraite et d'emploi des travailleurs âgés et d'étudier comment on pourrait modifier ces politiques dans l'intérêt de toute la population. A cet égard, il faudrait que les pays Membres soient mieux préparés à compenser les effets des politiques de stabilisation économique sur le niveau de l'emploi ; ils pourraient y parvenir en partie par des encouragements qui tout en sauvegardant la liberté de choix personnel, produiraient en fait des variations anticycliques au sujet de la rentrée et de la sortie du marché du travail des travailleurs âgés.

21. Nous voudrions ajouter à ce qui précède que nous avons pris part au Congrès de Gérontologie sociale du Centre International de Madrid (du 17 au 21 juin 1974) consacré à la préparation à la retraite et à la qualité de la vie.

22. De plus en plus, la plupart des pays accordent à la préparation à la retraite une importance économique et sociale due essentiellement à l'accroissement de la longévité. En France, par exemple, en 1985, l'espérance de vie sera de 71,5 ans pour un homme et 77,2 pour une femme. Grâce aussi à l'amélioration de l'état de santé général, en 1980, 13,9 % de la population aura plus de 65 ans et la génération âgée de





plus de 75 ans augmentera de 34 %. En Norvège, entre 1900 et 1960, il s'est produit un accroissement de 153 % de la population âgée de 50 à 69 ans. L'espérance de vie y atteint une moyenne de 71 ans pour les hommes et 76 pour les femmes. Ces chiffres peuvent s'appliquer à de légères variations près à la plupart des pays industrialisés.

23. La flexibilité des périodes de travail et la formation continue sont, à l'évidence, indispensables pour préserver les capacités des individus et permettre aux hommes comme aux femmes de quitter progressivement leur emploi, soit par des congés annuels de plus en plus longs à partir de 60 ans, soit en limitant le nombre des heures de travail quotidiennes ou des jours de travail hebdomadaires en permettant de choisir l'âge de la retraite tout en facilitant l'emploi rémunéré des retraités qui le désirent.

24. Nous ne reviendrons pas sur les arguments relatifs à la "flexibilité de l'âge de la retraite" qui ont été analysés dans deux publications de l'O.C.D.E.(1). Nous résumerons les conclusions, auxquelles était arrivé le Groupe que nous présidions sur "l'emploi des travailleurs plus âgés" au cours du Congrès de Madrid précédemment mentionné, et qui pourraient entraîner de nouveaux développements sur le problème de la flexibilité:

(a) Etant donné l'augmentation du nombre des personnes âgées inactives et des jeunes qui ne travaillent pas parce qu'ils poursuivent plus longtemps leurs études la "population médiane" active devra supporter un poids financier de plus en plus lourd des fait des coûts de Sécurité Sociale et d'enseignement. En conséquence, il serait souhaitable de laisser plus de liberté à chacun pour choisir le moment où il souhaite s'arrêter de travailler (avant) ou après l'âge

(1) Flexibilité de l'âge de la retraite, O.C.D.E. 1970, Paris.

A. Evans, Temps et vie de travail, O.C.D.E. 1973, chapitre 7.



normal de la retraite, lorsque son état de santé physique et mental lui permet de poursuivre son activité, s'il le désire.

(b) Les attitudes et le comportement des travailleurs varieront à l'égard de la flexibilité de l'âge de la retraite, selon le type de leurs activités : manuelles ou non manuelles, éprouvantes ou stimulantes, etc. et suivant leurs propres goûts et la situation du marché du travail. Mais il faudrait de toute façon que la législation et la réglementation ne comportent plus de clauses pénalisant ceux qui peuvent et veulent poursuivre leurs activités après l'âge normal de la retraite.

(c) La politique sociale devrait viser à décourager le travail clandestin qui ne fait l'objet d'aucun contrôle du point de vue des salaires et des conditions de travail et n'apporte pas les garanties de la sécurité sociale.

(d) ~~Laisser aux retraités la liberté~~ ^{Fundação Guibard o Futuro} de travailler ne mettra pas nécessairement les jeunes au chômage, car les emplois occupés par les personnes plus âgées sont rarement ceux que recherchent les jeunes (évolution technologique, structure de l'emploi et contenu des emplois) ; si le pouvoir d'achat des retraités est inadapté, leur demande en biens et services diminuera ce qui réduira les possibilités d'emplois à la fois pour les jeunes et pour les vieux.

(e) Il serait possible d'aider les retraités à trouver des emplois rémunérés en faisant le recensement des emplois à temps partiel ou à temps complet, dans des domaines où se fait sentir une pénurie de main-d'oeuvre. Une entreprise a fait preuve d' "esprit de souplesse" lorsqu'elle a découvert que ceux qui faisaient du travail au noir cherchaient le plus souvent à échapper à la monotonie de leur emploi, la Direction a alors autorisé les travailleurs à utiliser l'un de ses ateliers avec son outillage, à raison de deux heures par jour, pour leurs activités de bricolage

personnel. Les intéressés ont été autorisés à vendre les objets qu'ils avaient fabriqués. Cette initiative a certainement stimulé la créativité et les a aidé à préparer leur retraite.

(f) En général, on a considéré que toutes les autres mesures souples s'imposaient pour éviter toute interruption brutale de l'activité avec les conséquences négatives que cela présente pour la santé et le bien-être.

25. En conclusion, pour préparer cette existence encore inconnue des loisirs, il faut développer régulièrement les possibilités de chaque être humain pour lui apprendre à tirer partie de son temps et de ses loisirs, pour se réaliser et se suffire à lui-même. La flexibilité permettra de valoriser les potentialités globales des êtres humains au cours de toutes les périodes successives de leur vie. Nous espérons que le présent Groupe, par sa compétence indiscutable, enrichira cette modeste contribution qui ne vise qu'à ouvrir le débat.

Fundação Cuidar o Futuro



ANNEXE

LISTE DES PUBLICATIONS DE L'OCDE DANS CE DOMAINE

- KLEIN Viola - L'emploi des femmes : horaires et responsabilités familiales, juillet 1965.
- HALLAIRE Jean - Emploi à temps partiel, juillet 1968.
- OCDE et autres - Flexibilité de l'âge de la retraite, Paris 1970.
- OCDE - Conférence internationale sur Formation et Education permanentes durant la vie de travail, Copenhague, juillet 1970.
- SEEAR B.N. - Retour des femmes sur le marché du travail après interruption d'emploi, 1971.
- EVANS Archibald A. - Temps et vie de travail : modes d'assouplissement et possibilités de choix individuel, 1972.
- CHALENDAR Jacques de et autres - Conférence internationale sur l'aménagement du temps de travail (tripartite), 1973.
- OCDE - Document pour la conférence sur l'Aménagement du temps de travail (dix auteurs).
- REHN Gösta - Pour une plus grande flexibilité de la vie de travail, page 3 à 7 de l'Observateur de l'OCDE N° 62, février 1973.
- OCDE - Conclusions du Comité de la Main-d'Oeuvre et des Affaires Sociales sur les travailleurs âgés, personnes ayant des responsabilités familiales, travailleurs ruraux dans les emplois non agricoles et les milieux urbains, 1968.
- OCDE - Conclusions du Comité de la Main-d'Oeuvre et des Affaires Sociales sur les politiques relatives à l'âge et à l'emploi, 1971.