



# **Journées Internationales De Sociologie Du Travail**

Londres, 20-22 juin 2007

Communication

## **Parcours de marginalisation des travailleurs âgés dans la restructuration de l'industrie automobile italienne : le cas des usines *Alfa Romeo***

Francesco Pirone

DiSSP - Dipartimento di Sociologia e Scienza della Politica  
Università di Salerno (Italia)  
[fpirone@unina.it](mailto:fpirone@unina.it)

# **Parcours de marginalisation des travailleurs âgés dans la restructuration de l'industrie automobile italienne : le cas des usines *Alfa Romeo***

Francesco Pirone

DiSSP - Dipartimento di Sociologia e Scienza della Politica

Università di Salerno (Italia)

[fpirone@unina.it](mailto:fpirone@unina.it)

Résumé : L'essai présente les résultats d'une enquête de terrain sur la transition des travailleurs de la condition d'employé à celle de retraité en deux usines automobiles en Italie. La recherche, basée sur entretiens qualitatifs, définit les mécanismes d'expulsion des travailleurs âgés et leurs stratégies individuelles d'adaptation.

Mots clés : Âge, Travail, Vieillesse, Discrimination, Retraite, Industrie automobile, État-providence

## **1. Introduction**

A partir de la moitié des années Soixante dix, la plupart des pays d'Europe occidentale ont du affronter une réduction du taux d'emploi des travailleurs âgés et le vieillissement progressif des actifs. Ces tendances ont remis en question l'équilibre à long terme du financement des régimes de retraites et ont imposé une réflexion plus générale sur la place des travailleurs âgés dans la société, qui se retrouvent prématurément en dehors du marché du travail, bien qu'encore en état de travailler.

En Italie, ces phénomènes sont plus accentués parce que l'indice de vieillissement est plus élevé par rapport à la moyenne européenne, mais aussi parce que le taux de participation au marché du travail des travailleurs de plus de 50 ans est parmi le plus bas de l'Europe, et ceci malgré les réformes des régimes de retraites en Europe entreprises dans les années Quatre-vingt-dix, qui ont rendu plus difficiles les mécanismes d'accès à la retraite et démarré une réorientation des politique sociales et du travail vers un objectif de vieillissement actif, suggéré par la Communauté Européenne.

Les processus de sortie précoce du marché du travail ne concernent pas de la même façon tous les actifs. En effet, nous observons que dans l'industrie manufacturière, la tendance à la sortie précoce du marché du travail est plus avancée que dans les autres secteurs économiques et une augmentation du taux de rotation des travailleurs dans les occupations les moins qualifiées. Ces aspects sont particulièrement évidents en Italie, où la main d'œuvre « dans la fleur de l'âge », selon l'expression de M. De Cecco (1972), a toujours représenté un trait de caractère spécifique de son modèle de développement, cette main d'œuvre étant plus résistante aux rythmes intenses du travail industriel et plus disposée à s'adapter aux exigences de l'entreprise. En outre, les restructurations industrielles des années Quatre-vingts ont encouragé, grâce au régime des retraites anticipées, le

remplacement de la main d'œuvre plus âgée selon le modèle « *Young In, Old Out* » (Contini, Rapiti 1994). Ces phénomènes ont produit des effets différents au niveau territorial, encouragés par la récente décentralisation des compétences en termes de politique du travail ainsi que par les déséquilibres historiques de développement entre régions.

Cet article présente les principaux résultats d'une recherche qui a pris pour base ces considérations et suit l'approche théorique de la *Political Economy of Ageing* (Kohli *et al.* 1991). Ce travail analyse la transition de la condition « d'actifs employés » à celle de « retraités » de salariés de deux usines automobiles *Alfa Romeo* en Italie. La recherche définit les mécanismes institutionnels de marginalisation des travailleurs âgés et analyse leur différent fonctionnement en relation aux caractères du contexte local et aux stratégies individuelles d'adaptation.

## **2. Les mécanismes institutionnels de régulation de la sortie du marché du travail**

### *2.1. Les « âgés » et le marché du travail en Italie*

Les statistiques sur le marché du travail en Italie soulignent qu'à partir de 50 ans, c'est-à-dire bien avant l'âge de la retraite, il y a une réduction drastique de la participation des travailleurs âgés sur marché du travail. Ce phénomène est vrai pour l'ensemble des pays de l'Union Européenne, mais en Italie il apparaît plus accentué et notamment pour les femmes. Ceci semble s'expliquer par un caractère du modèle « familialiste » du marché du travail italien qui privilégie le travail des hommes en tant que chef de famille (Reyneri 2002). De plus, au-delà des 50 ans, la réduction du taux d'emploi est accompagnée par une réduction du taux d'actifs présents sur le marché, du à un effet de découragement des actifs âgés (Tab. 1).

La réduction du taux d'emploi des travailleurs âgés a des origines structurelles liées à la crise du régime de régulation fordiste du marché du travail. En effet, à partir de la deuxième moitié des ans Soixante-dix, les excédents structurels de main-d'œuvre ont été gérés au travers d'amortisseurs sociaux afin d'accompagner vers la retraite les travailleurs âgés, même si ceux-ci étaient encore loin de l'âge pour la retraite, afin de réduire le conflit social potentiel.

Toutefois, dans la dernière décennie, alors que le taux de chômage général se réduisait, celui des actifs âgés, et en particulier de ceux les plus déqualifiés, a continué à croître (Biagioli *et al.* 2004). C'est un aspect nouveau par rapport au modèle de chômage classique en Italie qui concernait notamment jeunes, femmes et méridionaux (Pugliese 1993). Ainsi, pour les actifs âgés, la difficulté à retrouver du travail se traduit par du chômage de longue durée.

Ces nouveaux phénomènes sont dus à l'affirmation de modèles productifs plus flexibles et à la déréglementation du marché du travail. Selon le modèle « centre/périphérie » pour la gestion des ressources humaines (Harvey 1990; Dore 2004), on observe un agrandissement de la zone de « périphéricité » dans le marché du travail. Ce schéma semble

montrer une augmentation de la vulnérabilité des groupes sociaux déjà désavantagés et l'expulsion du « centre » de nouveaux groupes parmi lesquels les travailleurs âgés. En outre, les procès de déréglementation du marché du travail et la présence de forts excédents structureaux de la force de travail permettent aux entreprises de sélectionner les travailleurs les plus productifs et le plus adaptables aux exigences de l'entreprise. La sélection des salariés, à cause d'attitudes discriminatoires, a contribué à la « fragilisation » des travailleurs âgés.

TABLEAU 1 - Indicateurs principaux du marché du travail (1.1.2005)

Indicateurs	Italie	Zone Euro 12*
Indice de vieillissement (P≥65 ans/P≤15 ans) %	128,9	101,7
Taux d'activité par tranché d'âge (%)		
15-24 ans	33,8	44,6
25-49 ans	78,8	84,6
50-64 ans	45,3	56,3
Taux d'emploi par tranché d'âge (%)		
15-24 ans	25,7	36,6
25-49 ans	73,2	77,7
50-64 ans	43,7	52,1
Taux de chômage par tranché d'âge (%)		
15-24 ans	24,0	17,8
25-49 ans	7,1	8,2
50-64 ans	3,5	7,2
Âge moyen de sortie du marché du travail (ans)	59,7	60,7

Source: Eurostat, Labour Force Survey ; notre élaboration.

\* Zone Euro 12 = BE, DE, IE, GR, ES, FR, IT, LU, NL, AT, PT, FI.

## 2.2. Le modèle d'État-providence et la sortie anticipée du marché du travail

Les recherches effectuées avec l'approche de la *Political Economy of Ageing* (Kohli *et al.* 1991) ont montré que dans les différents pays, la sortie du marché du travail se réalise au travers de parcours institutionnels prédéterminés qui régulent la transition du travail à la retraite. Les mécanismes d'incitation ou de dissuasion à la sortie précoce du marché du travail sont liés aux différents modèles d'État-providence et de leur politique du travail.

A partir de ces constats, afin d'analyser les différents systèmes institutionnels nationaux, il nous semble utile d'utiliser la typologie proposée par A. M. Guillemard (2003), basée sur les modèles de État-providence élaborés par G. Esping-Andersen (1990). Elle est basé sur deux dimensions analytiques dichotomiques: (1) la première concerne le niveau de protection du risque de chômage des travailleurs âgés qui sont proches de la retraite; (2) la deuxième considère les politiques d'intégration au marché du travail, et en particulier le niveau de développement des instruments pour le réemploi des actifs. A partir du croisement des deux dimensions nous obtenons quatre types de configurations (Tab. 2).

Le cas italien – malgré les particularités qui distinguent le modèle d'État-providence méditerranéen du modèle continental (Ferrera 1996) –

peut être analysé par la première configuration du schéma. La politique du travail en Italie se caractérise par l'absence d'instruments de réintégration dans le marché du travail et par la prédominance de protections orientées à la garantie de l'emploi. Les dépenses pour les retraites représentent la partie la plus importante de la politique sociale au détriment des dépenses pour la lutte contre le chômage et pour la création d'emploi. Par conséquent, les retraites sont utilisées pour couvrir le risque de chômage en âge avancé (Sestito 2002).

TABLEAU 2 – Trajectoires types sur le marché du travail des salariés âgés en fonction de la dialectique des politiques et de protection sociale et d'emploi

		Niveau de couverture du risque de non travail en fin de carrière par le régime de protection sociale	
		Bas	Élevé
Politiques d'intégration dans l'emploi : instruments d'intégration sur le marché du travail	Peu	(4) Rejet/Maintien selon la situation du marché du travail	(1) Marginalisation Relégation
	Nombreux	(2) Maintien sur le marché du travail	(3) Intégration/Réintégration Si la protection sociale est conditionnelle d'efforts de retour dans l'emploi

Source: A. M. Guillemard (2003, p. 74); notre adaptation.

La tendance à la retraite précoce en Italie a été affrontée à travers le durcissement des mécanismes d'accès à la retraite, à l'intérieur d'un procès plus général de restructuration de l'État-providence (Pugliese 2004). Les réformes du régime des retraites des années Quatre-vingt-dix – Réforme Amato d.lgs.503/92, Réforme Dini 1.335/95, Réforme Prodi 1.449/97, Réforme Berlusconi 1.234/2004 (Cioca 2004; Palminiello 2005) – ont limité les sorties anticipées du marché du travail, mais n'ont pas touché systématiquement toutes les catégories professionnelles. Ca n'est que plus récemment et parce que sollicité par la Communauté Européenne, qu'on a commencé en Italie à discuter de politique pour le prolongement de la présence des travailleurs âgés sur le marché du travail.

### 2.3. Le modèle de relations industrielles et les instruments de protection des travailleurs âgés

Les différents niveaux de participation des actifs âgés sur le marché du travail dans les pays européens dépend également des modèles respectifs de relations industrielles et surtout de l'impact que ces relations ont sur la gestion des ressources humaines dans les entreprises vis-à-vis des employés âgés. Les résultats de recherches comparées soulignent que les entreprises,

même en conservant une marge d'autonomie stratégique, ont la même approche par rapport à la gestion des travailleurs âgés et de façon cohérente avec le système de relations industrielles (Naschold, De Vroom 1994).

Pour l'analyse de telles différences, nous pouvons utiliser également le schéma proposé par A. M. Guillemard (2003) qui classe les différents systèmes de relations industrielles nationales, avec une typologie que nous obtenons en croisant deux dimensions analytiques dichotomiques: (1) le degré d'implication de l'Etat dans les relations industrielles; (2) le niveau de coordination entre les acteurs économiques qui composent le système (Tab. 3). L'Italie, du fait des caractéristiques de ses relations industrielles (Cella, Treu 1998), n'a pas une place distincte à l'intérieur du schéma. Cependant, et en relation avec la sortie précoce du marché du travail, elle peut être placée dans le modèle corporatif, particulièrement quand en relation au dualisme dans la régulation du travail, entre les petites et les grandes entreprises. En effet, la marginalisation des travailleurs âgés en Italie à partir de les ans Soixante-dix a concerné la moyenne et grande industrie et le secteur public. Principalement dans les phases de réajustement structurel et de réduction des employés. Dans ces phases, si pour les entreprises l'objectif était de faire face à la conjoncture économique, pour les syndicats le problème était de prévenir les comportements discriminatoires des entreprises et, au niveau macroéconomique, de contenir le chômage en facilitant les flux de sortie anticipée du marché du travail. Ces stratégies ont été facilitées par la disponibilité de l'Etat à payer les coûts de la sortie anticipée. Cette convergence stratégique entre les intérêts de protections des salariés du syndicat et celui de contrôle social de l'Etat, ont produit la « culture de la sortie anticipée » (Guillemard, Jolivet 2001), c'est-à-dire l'attente réciproque entre entreprises et travailleurs d'une sortie de l'emploi avant même l'adhésion aux critères pour le départ à la retraite.

TABLEAU 3 – Typologie des systèmes de relations industrielles

		Coordination entre acteurs économiques	
		Bas	Élevé
Degré d'implication de l'État	Bas	(1) Marchand	–
	Élevé	(2) Étatique	(3) Corporatiste

Source: A. M. Guillemard (2003, p. 172); notre adaptation.

Aujourd'hui, trois motifs expliquent une crise des pratiques de négociation: (a) le ralentissement de l'entrée des jeunes sur le marché du travail pour raisons démographiques; (b) la réduction des parcours institutionnels de sortie anticipée du marché du travail; (c) l'augmentation

des salariés âgés expulsés par les petites entreprises et ne jouissant d'aucune protection sociale (Morlicchio, Pirone 2006). Ceci souligne la réduction de la capacité à protéger les salariés âgés des nouveaux risques sociaux apparaissant dans la phase finale de leur carrière.

### **3. La structure de la recherche et de l'enquête de terrain**

#### *3.1. L'approche méthodologique de la recherche : brèves observations*

La recherche a utilisé une enquête de terrain focalisée sur les parcours de transition de l'emploi à la retraite des travailleurs de plus de 50 ans dans les industries *Alfa Romeo* de deux zones: Arese (région de Milan) et Pomigliano d'Arco (région de Naples). Ce choix est motivé en fonction de l'hypothèse selon laquelle les parcours de sortie du marché du travail sont conditionnés entre autre par: (a) le contexte productif et institutionnel local; (b) la différente gestion des ressources humaines, la conjoncture productive et à la phase du cycle de vie des usines.

Nous avons choisi de nous concentrer sur les travailleurs de l'industrie automobile car ce sont eux les plus exposés au risque d'expulsion précoce du marché du travail (Carrera, Mirabile 2003). Nous avons considéré une classe d'âge (50-70 ans), plus large que celle proposée par Eurostat de « *older worker* » (55-64 ans) : en effet, nous avons considéré la construction sociale de l'idée de « vieux pour le travail » qui est extrêmement variable en rapport aux caractères des travailleurs, des emplois et du contexte social.

L'inaccessibilité aux données des entreprises nous a orienté vers l'enquête de terrain. Celle-ci a été réalisée sur un groupe de 40 travailleurs, sélectionnés avec la technique du « *snowball* » à partir de l'identification préalable de trois variables: (a) le type de travail effectué; (b) la condition occupationnelle (en activité, en mobilité, à la retraite, etc.); (c) la dernière usine dans laquelle le salarié était, ou avait été, en activité. L'enquête a utilisé l'instrument de l'interview en profondeur afin de recueillir des « récits de vie » (Ferrarotti 1981; Berteaux 1999). Les entretiens, réalisées en 2005, ont été enregistrés et retranscrits intégralement. Le matériel biographique a été traité par une approche explicative (Demazière, Dubar 1997), en réalisant une analyse thématique des transcriptions des entretiens grâce à un procédé de « catégorisation ». Pour résumer, nous avons procédé à une indexation thématique et à la décomposition du texte des entretiens, puis les fragments de texte ont été recueillis en files thématiques transversales, lesquelles ont été soumises à une analyse du contenu.

#### *3.2. Les marchés locaux du travail: une comparaison entre la Campanie et la Lombardie*

L'Italie se caractérise par des inégalités territoriales dues à des modèles de développement régional très différents (Bagnasco 1977; Barbieri 2006). La décentralisation à côté de compétences administratives en matière de politique du travail a introduit des éléments de différenciation entre régions qui rendent la variable territoriale encore plus important dans l'analyse de l'occupation des cohortes de travailleurs âgés.

Les marchés locaux du travail dans les deux régions considérées, la Lombardie et la Campanie, sont historiquement très différents. Les différences ont été accentuées au cours des vingt dernières années avec la désindustrialisation et la tertiairisation progressive de l'économie. En effet, alors qu'en Lombardie les années Quatre-vingts ont marqué le passage de la grande entreprise industrielle fordiste à celle plus flexible et technologiquement avancée, en Campanie, au contraire, la disparition de la structure industrielle a été seulement partiellement remplacée par le développement de nouveaux secteurs économiques. Ceci a entraîné une hausse du chômage qui a pénalisé surtout les jeunes et les femmes par une faible demande de travail (O.E.R. Campanie 2003). A l'inverse, la tertiairisation de l'économie en Lombardie a entraîné une modification qualitative de la demande de travail : plus jeune et plus scolarisée (Cecchi, Reyneri 2002) (Tab. 4).

TABLEAU 4 - Indicateurs principaux du marché local du travail (1.1.2005)

Indicateurs	Campanie	Lombardie	Italie
Taux d'activité par tranché d'âge (%)			
15-64 ans	51,9	68,3	62,4
55-64 ans	15,1	14,1	14,4
Taux d'emploi par tranché d'âge (%)			
15-64 ans	44,1	65,5	57,5
55-64 ans	14,4	13,8	14
Taux de chômage par tranché d'âge (%)			
15-64 ans	14,9	4,1	7,8
55-64 ans	*4,9	*2,6	3,5

Source: Istat, Rilevazione continua forze di lavoro, Media 2005; notre élaboration.

\* Estimes: donne relatifs aux macro-zones Sud et Nord-ouest.

### 3.3. Les principales caractéristiques de l'entreprise: les usines Alfa Romeo

Le secteur automobile est exposé à une compétition internationale élevée qui demande une recherche continue d'efficacité comme le démontrent les changements d'organisation profonds qui ont traversé les entreprises du secteur. La diffusion du modèle toyotiste (Ohno 1993) a poussé vers la recherche et l'expérimentation de solutions d'organisation qui ont porté au franchissement du modèle taylor-fordiste classique. La perspective de la production « serrée » a inspiré une pluralité de modalités opérationnelles d'organisation, toutes orientées au remplacement dans l'organisation, de la « hiérarchie » par le « marché » (Williamson 1975; Bonazzi, Negrelli 2003).

L'*Alfa Romeo* naît à Milan en 1910. A cause de difficultés financières, liées à la crise des années Trente et aux choix de la politique autocratique du fascisme, en 1933 l'usine est étatisée (groupe I.R.I. et puis Finmeccanica) et est restée une entreprise publique jusqu'en 1986. Suite à une crise importante, elle fut acquise par la *Fiat Auto*, leader du marché italien de la voiture, en ligne avec la politique industrielle d'encouragement des « Champions nationaux » (Giannetta, Vaste 2005). A ses débuts, l'usine produisait des moteurs pour avion et c'est seulement à partir de 1951 qu'elle se lança dans la production automobile. Avec le boum économique des



années Soixante et l'augmentation de la demande de voitures, l'*Alfa Romeo* s'orienta vers une production de masse et elle construit une nouvelle usine à Arese (Milan) en 1961. En 1968 fut construite une nouvelle usine à Pomigliano d'Arco (Naples), avec le nom de « Alfasud » en prévision d'une autre expansion du marché et en relation aux politiques d'industrialisation du Sud d'Italie.

Au cours des années Quatre-vingt-dix, la production du groupe FIAT a été concentrée dans les usines méridionales, pendant que les usines du Nord ont été réduites ou fermées (Bubbico, Pirone 2005).

TABLEAU 5 - Fiches synthétiques sur le deux zones industrielles (1.11.2005)

	Arese (Milan)	Pomigliano d'Arco (Naples)
Production principale	Assemblage finale voiture et assemblage moteur	Assemblage finale voiture
Employés dans l'usine principale	2.300	4.600
Numéro d'autres entreprises dans la zone industrielle	10	26
Emplois dans les autres entreprises	1.200	2.800
Productions principales	Projet, administration, services techniques	Production de module de voiture, cycle des tôles administration, services techniques, R&D

La gestion de Fiat Auto a déterminé dans les deux usines des situations démographiques opposées. Alors que dans les usines de Pomigliano d'Arco le développement de l'activité productive a rétabli la rotation entre salariés jeunes et salariés âgés, en rééquilibrant la structure démographique et en suivant les stratégies d'expulsion précoce des plus âgés, dans les usines d'Arese, la fermeture lente a engendré une situation de vieillissement de la main-d'œuvre, accompagnée par procès constants de réduction des employés, réalisés au détriment des travailleurs âgés.

#### **4. Les parcours de marginalisation des travailleurs âgés dans les usines *Alfa Romeo***

##### *4.1. Le « glissement » vers la retraite des travailleurs âgés*

Le passage de l'occupation à la retraite sortie des salariés âgés des usines Alfa Romeo n'a pas suivi un parcours linéaire, mais il s'est fait généralement avant l'âge fixé pour le départ en retraite et en suivant des parcours institutionnels de sortie du marché du travail.

Le parcours le plus répandu a été celui constitué au travers de l'institut de la « *Mobilità* » (standard ou longue) pour réaliser le « glissement » vers la retraite, avec un revenu pris en charge par la sécurité sociale (INPS) jusqu'à la retraite (maximum 7 ans). Le salarié bénéficiant de ce dispositif recevait de l'INPS une indemnité monétaire (80% du salaire) et l'entreprise,

dans une optique « compensatoire » (Viciguerra 1999, p. 152), accordait une incitation monétaire, négocié individuellement, qui est égal environ à la différence entre le salaire et l'indemnité de *Mobilità*, multipliée par les années d'application du dispositif. Pendant la période de prise en charge, le travailleur obtient le versement des cotisations de sécurité sociale qui lui permettent d'obtenir la même retraite monétaire, comme si dans les années de mobilité il eût effectivement travaillé.

Dans le contexte de restructuration et d'incertitude sur le future de l'usine, la sortie précoce des salariés âgés est un choix volontaire et une stratégie économiquement convenable qui, en même temps, permet une réduction du risque. Cette pratique s'observe dans toutes les usines considérées et fait partie de la stratégie de « rajeunissement d'entreprise », mais sont appliquées de manière plus importante dans les usines en transformation.

Toutefois, quand il n'était pas possible d'appliquer le parcours du « glissement », les entreprises avaient construit, avec l'aide des organisations syndicales, des parcours plus complexes. Ils étaient constitués par une ou plusieurs années de *Cassa integrazione guadagni straordinaria* (CIGS) jusqu'à la réalisation des conditions pour pouvoir accéder au dispositif de la préretraite. Ce parcours est moins avantageux économiquement, parce qu'il prévoit une perte de revenu pour toute la période couverte par la CIGS, une réduction de la valeur monétaire de la retraite et les bénéficiaires ne reçoivent aucune incitation monétaire par l'entreprise. Dans ce cas, le salarié est expulsé involontairement de l'emploi, avec des faibles possibilités de réemploi.

La sortie précoce du monde du travail représente la rupture du « contrat social fordiste » (Ambrosini, Ballarino 2000). Un événement discordant qui ne fait pas partie du calendrier biographique standard et qui n'est pas socialement légitimé. Par ailleurs, cet événement est perçu comme dégradant par le salarié. Il comporte une dégradation de l'identité du travailleur et un renoncement forcé face aux attentes professionnelles relatives à la fin de carrière.

#### *4.2. Les stratégies des entreprises et les choix individuels dans la sortie anticipée du marché du travail*

Les stratégies des salariés face à la possibilité de la sortie anticipée de l'emploi en attente de la retraite peuvent être différenciées selon quatre dimensions analytiques. Pour chacune d'entre elles, on relève des mécanismes de type « *push and pull* » (Jensen 2001). Les quatre dimensions sont : (1) les conditions et la typologie de travail : les éléments qui poussent à sortir de l'occupation précocement sont plus importants pour les emplois lourds et qui comportent des niveaux élevés de stress psycho-physique. (2) La perception de l'employabilité sur le marché local du travail: les travailleurs avec une qualification élevée, qui peuvent retrouver du travail en sortant de l'usine, ont une plus forte motivation à sortir tôt de l'usine. (3) La perception de l'incertitude de l'emploi: les situations d'incertitude sur la stabilité de l'emploi dans l'usine poussent à sortir de l'emploi au travers de parcours de transition vers la retraite qui en garantissent le revenu

(préretraite). (4) La perception du risque de sauvegarde de la valeur monétaire de la retraite: en période de transformations du régime des retraite, la motivation à la sortie anticipée de l'emploi est plus importante parmi les travailleurs qui se chargent de défendre la capitalisation de la retraite.

Les raisons qui poussent l'entreprise à mettre en place une sortie anticipée des salariés de l'usine dépend principalement de deux variables : la première variable est les perspectives de développement des activités où le salarié est employé. La motivation à l'expulsion anticipée est importante quand l'activité est en baisse ou proche de la fermeture. La deuxième variable est la complexité du travail: les salariés qui occupent une place où sont requises des compétences spécifiques acquises avec l'expérience et donc difficilement disponibles sur le marché, subissent moins de pressions pour le départ en retraite. Par le croisement de ces dimensions, nous obtenons une typologie avec quatre situations de risque (Tab. 6) : (1) Une situation de risque très basse qui concerne les travailleurs avec des fonctions complexes ou très spécifiques, qui sont difficilement remplaçables et qui ne sont pas engagées dans des sous secteur en crise. Dans ce cas il est probable que l'entreprise propose de différer le départ en retraite; (2) une deuxième situation concerne la même typologie de salariés, mais employés dans des sous secteur en voie de fermeture. Dans ce cas, pour le salarié une reconversion à l'intérieur de l'usine est possible; (3) la troisième situation, de très haut risque, concerne les salariés qui, pour le type d'activité qu'ils pratiquent, sont remplaçables facilement et qui sont employés dans des sous secteurs dynamiques. Dans ce cas, la sortie anticipée est le produit d'un processus de remplacement que l'entreprise met à en place pour augmenter le rapport productivité/coût ; (4) la quatrième situation est définie à haut risque car elle concerne des travailleurs à basse qualification employés dans des activités en voie de fermeture. Ils sont les premiers à partir.

TABLEAU 6 - Typologie de situations de risque d'expulsion précoce de l'usine

		Complexité du travail	
		Elevé	Bas
Usine/Secteur : perspectives de développement des activités	Oui	1. Sortie retardée	3. Sortie anticipée remplacement
	No	2. Reconversion dans l'usine	4. Expulsion anticipée

#### 4.3. Les parcours en dehors de l'usine: re-emploi, travail autonome et deuxième carrière.

Le problème du travail après la mise à la retraite doit être affronté en tenant compte au moins de deux aspects: le premier concerne les caractéristiques du marché local du travail et en particulier du niveau de la demande; le deuxième, concerne le type de qualification du salarié. Une typologie de

parcours de réemploi dans le marché du travail émerge en croisant deux variables dichotomiques: la première variable est le type de rapport de travail instauré après le départ en retraite (en distinguant travail dépendant et travail autonome); la deuxième concerne le type d'activité que le travailleur trouve après la sortie de l'usine (en distinguant s'il s'agit de la même activité ou d'un nouveau type de travail). Nous obtenons ainsi quatre modalités possible de réemploi (Tab. 7).

Le premier parcours, après la mise à la retraite, est le passage à un nouvel emploi, en exerçant le même type d'activité. Dans la pratique, il s'agit d'un parcours pratiquement jamais observé, parce que dans les marchés locaux du travail il y a une discrimination négative envers les actifs âgés. La deuxième typologie de parcours est le réemploi en changeant activité de travail par le biais d'une reconversion professionnelle. Cette typologie de parcours concerne un petit nombre d'actifs car les préférences des salariés et des employeurs sont tournées vers des formes contractuelles différentes de celles du travail dépendant. Ces deux types de parcours de réemploi sont peu probables dans les marchés du travail tertiariés, surtout en Lombardie.

Le troisième parcours correspond au passage à une activité similaire mais exercée comme travail autonome. Ce passage concerne des techniciens qui peuvent continuer proposer leurs compétences comme conseillers extérieurs à l'entreprise. Il s'agit de la transition vers l' « autonomie » qui permet une valorisation des compétences et de l'expérience acquise en usine et le franchissement des éléments coercitifs et de stress inhérents au travail dépendant. Le quatrième type de parcours de réemploi après la mise à la retraite est caractérisé par changement d'activité et par le passage d'un rapport de travail dépendant à un travail autonome. Cette transition se rapproche beaucoup de l'idée de « seconde carrière » énoncée par X. Gaullier (1988), surtout pour les éléments qui concernent le passage d'une activité « *expressive* » à une activité « *instrumentale* » de la première carrière. Les travailleurs qui ont réalisé ce dernier parcours ont vécu une amélioration de leurs conditions de vie et un plus haut niveau de satisfaction et d'auto-estime. Ces deux dernières typologies de parcours sont limitées aux travailleurs en possession de « *learning ability* » qui leur permet de se reconvertir plus facilement.

TABLEAU 7 - Typologie de carrières après le départ en retraite

		Type de rapport de travail	
		Dépendant	Autonome
Travail après la sortie de l'usine	Même	1. Réemploi	3. « Autonomisation »
	Différent	2. Reconversion et réemploi	4. Seconde carrière

## **5. Conclusions**

La recherche permet la mise en relief d'éléments qui confirment l'hypothèse de la fragmentation progressive et de la personnalisation de la transition de l'occupation à la retraite, à l'intérieur d'un processus général de déstructuration du cours de vie (Paci 2005). Les travailleurs âgés doivent de plus en plus fréquemment affronter des parcours non linéaires de sortie du marché du travail. Ceci comporte des nouveaux risques d'exclusion sociale pendant le parcours entre la perte de l'emploi, relativement précoce, et l'accès à la retraite, de plus en plus différée. De plus, on observe une fragilisation de la position des actifs âgés sur le marché du travail, face auxquels l'État-providence réussit à apporter une garantie une partie de plus en plus faible de travailleurs. Ces phénomènes sont accentués dans des contextes comme ceux que nous avons étudiés, où les restructurations industrielles accroissent l'instabilité occupationnelle des actifs âgés juste dans la phase finale de leur carrière et en accélèrent l'expulsion du marché du travail.

On observe au terme de cette étude que sur le marché du travail des mécanismes sélectifs de discrimination en fonction de l'âge sont opérés et sont assimilés à la philosophie de gestion des ressources humaines des entreprises et dans les modèles d'organisation flexibles. De plus, la discrimination des travailleurs âgés est plus élevée sur les marchés locaux du travail de type postindustriels.

A la fois la dérégulation du marché du travail et la présence d'excédents structurels de main-d'œuvre permettent aux entreprises de sélectionner les salariés les plus productifs et le plus adaptables aux exigences d'entreprises, en marginalisant par conséquent les moins compétitifs, parmi lesquels les salariés âgés. Malgré les tentatives de l'Union Européenne de promotion de la culture de la « responsabilité sociale des entreprises », à cause de l'indifférence vers les conséquences sociales qu'elles produisent, nous pouvons avancer l'hypothèse d'une « irresponsabilité » diffuse (Gallino 2005) face au vieillissement des actifs et à la gestion des travailleurs les plus âgés.

La question prend en compte un système beaucoup plus général qui concerne les phénomènes liés à l'allongement de l'espérance de vie avec la dérégulation du marché du travail et avec la réduction de la dépense publique pour la protection sociale. D'un point de vue macroéconomique, la marginalisation des travailleurs âgés – une part de population toujours plus importante – remet au centre du débat et avec force la thématique de l'augmentation du « gaspillage » du travail (Lunghini 1995) et ceci dans un rapport contradictoire entre les besoins sociaux insatisfaits et le travail non employé dans les processus de production et reproduction sociale.

## **Bibliographie**

- Ambrosini, M. et Ballarino, G. (2000), 'Risorsa anziana e politiche d'impresa : un patto da riscrivere', pp. 17-55 in S. Molina (dir.), *Le politiche aziendali per l'anzianato in Italia*, Milan : Angeli.
- Bagnasco, A. (1977), *Tre Italie*, Bologne : il Mulino.

- Barbieri, A. (2006), 'Il Mezzogiorno. L'articolazione territoriale dello sviluppo socio-economico: dal dualismo al neo-dualismo', pp. 45-76 in E. Pugliese (dir.), Nord e Sud, Rome : Donzelli.
- Berteaux, D. (1999), Racconti di vita, Milan: Angeli.
- Biagioli, M., Reyneri, E. et Seravalli, G. (2004), 'Flessibilità del mercato del lavoro e coesione sociale', Stato e Mercato, 71 : 277-314.
- Bonazzi, G. et Negrelli, S. (2003) (dir.), Impresa senza confini, Milan: Angeli.
- Bubbico, D. et Pirone, F. (2005), 'The weakness of car manufacturing: industries associated with FIAT SATA, Alfa Romeo and FMA Powertrain in the South of Italy', pp. 377-401 in F. Garibaldo et A. Baldi (dir.), Company Strategies and Organisational Evolution in the Automotive Sector: A Worldwide Perspective, Frankfurt am Main : Peter Lang.
- Carrera, F. et Mirabile, M. L. (2003), Lavoro e pensione, Rome: Ediesse.
- Cella, G. P. et Treu, T. (1998) (dir.), Le nuove relazioni industriali, Bologne : il Mulino.
- Cecchi, D. et Reyneri, E. (2002), 'I problemi del mercato del lavoro in Lombardia all'inizio del nuovo secolo', pp. 19-46 in Ires Lombardia (dir.), Lavoro e sindacato in Lombardia, Milan: Angeli.
- Ciocia, A. (2004), 'Dieci anni di previdenza italiana', pp. 105-132 in E. Pugliese (dir.), Lo stato sociale in Italia. Un decennio di riforme, Rome: Donzelli.
- Contini, B. et Rapiti, F. (1994), '*Young in, old out*: nuovi pattern di mobilità nell'economia italiana', Lavoro e relazioni industriali, 3 : 51-76.
- Demazière, D. et Dubar, C. (1997), Analyser les entretiens biographiques, Paris : Nathan.
- Dore, R. (2004), New Forms and Meanings of Work in an Increasingly Globalized World, Geneva : International Institute for Labour Studies.
- De Cecco, M. (1972), 'Una interpretazione ricardiana della dinamica della forza lavoro in Italia nel decennio 1959-69', Note Economiche, 1 : 76-120.
- Esping-Andersen, G. (1990), The Three Worlds of Welfare Capitalism, Cambridge : Polity Press.
- Ferrarotti F. (1981), Storia e storie di vita, Bari : Laterza.
- Ferrera, M. (1996), 'Il modello sud-europeo di welfare state', Rivista Italiana di Scienza Politica, 1 : 67-101.
- Gallino, L. (2005), L'impresa irresponsabile, Turin : Einaudi.
- Gaullier, X. (1988), La deuxième carrière, Paris : Seuil.
- Giannetti, R. et Vasta, M. (2005), Storia dell'impresa industriale italiana, Bologne : il Mulino.
- Guillemard, A. M. (2003), L'âges des emplois, Paris : Armand Colin.
- Guillemard, A. M. et Jolivet, A. (2001), 'Francia. Invecchiamento e occupazione in una cultura del pensionamento anticipato', L'Assistenza Sociale, 1-2 : 191-216.
- Harvey, D. (1990), The Condition of Postmodernity, New York : Basil Blackwell.
- Jensen, P. H. (2001), 'Danimarca. Invecchiamento e lavoro: dall'uscita «anticipata» a quella «ritardata»', L'Assistenza Sociale, 1-2 : 237-262.

- Kohli, M., Rein, M., Guillemard, A. M. et van Gunsterden H. (1991), (dir.), *Time for Retirement. Comparative Studies of Early Exit from the Labour Force*, Cambridge : University Press.
- Lunghini, G. (1995), *L'età dello spreco: disoccupazione e bisogni sociali*, Turin : Bollati Boringhieri.
- Morlicchio, E. et Pirone F. (2006), *Lavoro e cittadinanza attiva per gli anziani a Torino*, ICT & Society Occasional Papers n. 4, Turin : Istituto Superiore Mario Boella.
- Naschold, F. et De Vroom, B. (1994), (dir.), *Regulating Employment and Welfare, Company and National Policies of Labour Force Participation at the End of Worklife in Industrial Countries*, Berlin : De Gruyter.
- O.E.R. Campania (2003), *L'economia e la società della Campania da metà anni '90 ad oggi*, Napoli : Regione Campania-Svimez.
- Ohno, T. (1993), *Lo spirito Toyota*, Turin : Einaudi.
- Paci, M. (2005), *Nuovi lavori, nuovo welfare*, Bologne : il Mulino.
- Palminiello, P. (2005), 'Invecchiamento e welfare: riflessioni sul dibattito in corso', *La Rivista delle Politiche Sociali*, 1 : 373-396.
- Pugliese, E. (1993), *Sociologia della disoccupazione*, Bologne : il Mulino.
- Pugliese, E. (2004) (dir.), *Lo Stato sociale in Italia. Un decennio di riforme*, Rome : Donzelli.
- Reyneri, E. (2002), *Sociologia del mercato del lavoro*, Bologne : il Mulino.
- Sestito, P. (2002), *Il mercato del lavoro in Italia*, Bari : Laterza.
- Viciguerra, M. (1999), 'Fattori determinanti dell'early retirement: Stati Uniti ed Europa a confronto', *Quaderni di Economia del Lavoro*, 64 : 121-158.
- Williamson, O. E. (1975), *Markets and Hierarchies*, New York : Free Press.