

## Frédéric Lesemann, INRS-UCS

#1 [www.transpol.org](http://www.transpol.org)

- **Depuis 10 ans, nous poursuivons des études sur :**
- Le vieillissement au travail : 10 recherches (dans plusieurs secteurs de production de biens et services), incluant des questions relatives à la RTT et retraite progressive
- Le phénomène du maintien ou retour en emploi post-retraite aux E-U (revue de la littérature) et au Québec
- Les formes de transition vers la retraite, au Canada et au Québec

- #2 **3 questions posées par les organisateurs du colloque :**
- Comment se dessinent les processus de retrait du marché du travail ?
- Comment les comportements de BB vont-ils changer ?
- Quels sont les facteurs qui affectent l'évolution de la retraite progressive ?

- **#3 Quelques données récentes de StatCan**
- Le taux d'activité des hommes et des femmes n'a cessé de croître depuis 1998 à auj.
- ESG : l'emploi du temps des Canadiens âgés (26 juillet 2006) : % de répondants ayant eu un travail rémunéré dans les 12 derniers mois

-	-	1992	1998	2005
-	H 55-64-	64 %	59 %	68 %
-	H 65-74-	19	14	23
-	F 55-64 -	36	41	51
-	F 65-74 -	6	7	10

- **#4 Quelques constats globaux relatifs à ces questions, à partir des résultats de nos travaux :**
- La perception des questions relatives à la retraite et au travail post-retraite a radicalement changé au Québec et au Canada au cours des 5 dernières années
- Une nette majorité a une vision souple de la retraite, fin de la vision ternaire des phases de la vie (formation, vie active, retraite définitive). La vision d'une retraite unique et définitive est minoritaire (voir dias #5A, B, C, D)
- Sauf dans le secteur public et quelques très grandes entreprises pour les personnels protégés par des conventions collectives: nous y reviendrons

- **#5A D'emblée quelques résultats de sondages d'opinion sur cette perception de la retraite**
- Sondage Harris AARP, 2005, Canada :
  - s'attendent à travailler durant leurs années de retraite : 56 %
  - s'attendent à cesser complètement toute activité : 18 %
  - sont confiants d'avoir un revenu suffisant pour la retraite : 71 %
  - mais craignent de ne pas avoir assez d'argent pour épargner pour leur retraite : 33 %
  - comptent sur une rémunération d'emploi après la retraite pour compléter leur revenu : 36 %

- **#5B D'emblée quelques résultats de sondages d'opinion sur cette perception de la retraite (suite)**
- Sondage Ipsos Reid, BdM, 2005, Canada :
  - % des retraités actuels qui continuent de travailler : 33 %
  - % des 45 + encore en emploi qui s'attendent à travailler à la retraite : 74 %
  - % des répondants qui estiment que la «retraite» doit être redéfinie, «qu'il faut cesser de la considérer comme un point fixe dans le temps, mais plutôt comme une transition entre le travail à temps plein et une retraite active» : 87 %

- **#5C D'emblée quelques résultats de nos propres travaux sur cette perception de la retraite (1)**

- Canada/Québec : une synthèse de diverses recherches récentes permet d'estimer qu'entre 25 % et 40 % des «retraités» travaillent de manière déclarée (au plan fiscal).
- Il faut ajouter le travail non déclaré, difficile à évaluer, mais important.
- («Retraités» = ceux qui touchent une pension en même temps qu'ils travaillent) Ont entre 55 et 70 ans, parfois plus; taux d'emploi, H, 2004: 55-64 ans : 62%; 65+:12%)

- **#5D D'emblée quelques résultats de nos propres travaux sur cette perception de la retraite (2)**
  - En principe, ils travaillent à temps partiel (20h./semaine)
  - Mais on constate depuis 1998 une prépondérance du travail à temps plein, conséquence de la reprise économique et de la pénurie relative de main d'oeuvre
  - Revenu hebdomadaire moyen estimé (20 h.: 300\$, soit 1200\$/mois)

- **#6 (rappel de la dia #2) 3 questions posées par les organisateurs du colloque :**

- Comment se dessinent les processus de retrait du marché du travail ?
- Comment les comportements de BB vont-ils changer ?
- Quels sont les facteurs qui affectent l'évolution de la retraite progressive ?

- **#7 Les facteurs à prendre en compte pour répondre à ces 3 questions :**

- L'individu (caractéristiques socio-professionnelles, compétences stratégiques, santé physique et psychique, condition et dynamique familiale, projet personnel)
- La société (changement de «culture», de valeurs, face au travail et à la retraite)
- L'entreprise (taille, organisation du travail, pénurie de m d'o qualifiée, ouverture aux aménagements des espaces et des temps de travail)
- Les régimes de protection (régimes publics désincitatifs ou non, adhésion ou non à des régimes complémentaires, REER)
- Les contradictions entre les régimes publics et les régimes d'entreprises (les entreprises continuent à inciter à la sortie anticipée; les régimes publics incitent à une sortie à 65 ans ou + : c'est la tension entre ces deux logiques qui explique l'émergence des *bridge jobs*. Un marché de l'emploi post-retraite voit le jour

- **#8A Recherche spécifique de TRANSPOL #1**

- Sondage effectué en 2003 : 326 francophones, 55+ sur le thème des caractéristiques de leur emploi (Analyse factorielle des correspondances multiples, AFCM)
- Les répondants se distinguent selon les dimensions objectives :
  - du statut professionnel : + élevé/- élevé;
  - du «stade de la carrière» : carrière ou post-carrière
- 4 profils minimaux résultant du croisement entre ces dimensions :
  - *Statut professionnel élevé et situation de carrière*
  - *Statut professionnel élevé et situation de post-carrière*
  - *Statut professionnel peu élevé et situation de carrière*
  - *Statut professionnel peu élevé et situation de post-carrière*

- **#8B Recherche spécifique de TRANSPOL #1**  
**Résultats (1)**

- a) *statut professionnel élevé et situation de carrière*, 21.2% de l'échantillon : les répondants de ce profil se décrivent dans une situation de « neutralité » par rapport au travail : il n'y a pas d'obstacle à prendre une retraite ou à réduire les heures de travail dans l'immédiat ; le travail n'a pas d'impacts sur la santé ou le moral ;
- b) *statut professionnel élevé et situation de post-carrière*, 21.9% de l'échantillon : les répondants de ce profil n'envisagent pas de prendre leur retraite ou de changer de travail ; le travail a un impact positif sur leur santé et leur moral ;
- c) *statut professionnel peu élevé et situation de carrière*, 48.2 % de l'échantillon : les répondants de ce profil souhaiteraient prendre leur retraite dès que possible, réduire leurs heures de travail, mais cela leur apparaît impossible ; le travail a un impact négatif sur leur santé et leur moral ;
- d) *statut professionnel peu élevé et situation de post-carrière*, 8.8% de l'échantillon : les répondants de ce profil ont un faible revenu de travail, ils voudraient augmenter leurs heures mais n'y parviennent pas ; ils sont parfois sans emploi depuis longtemps et doivent alors utiliser leurs REER pour survivre ; le travail a un impact plutôt négatif sur leur santé et leur moral.

- **#8C Recherche spécifique de TRANSPOL #1**  
**Résultats (2)**

- Les résultats de ce sondage sont intéressants en ce qu'ils montrent très clairement que :
  - le travail post-carrière est fondamentalement marqué par des inégalités de revenu et surtout de production de sens ou de non-sens pour ceux qui l'exercent : un cinquième de l'échantillon (21.9%) y trouve une réelle satisfaction, alors que pour 3 cinquièmes (57%), il est source de difficultés, d'insatisfactions et de souffrances ;
  - ces inégalités sont directement fonction du niveau de statut professionnel et donc des conditions d'emplois associées aux niveaux de ces statuts,
  - et que l'effet des niveaux de statut professionnel se prolonge tout « naturellement » de la situation de carrière à la situation de post-carrière.

- **#9A Recherche spécifique de TRANSPOL #2**
- **Une étude des formes de transition vers la retraite**
- *La santé financière à la retraite* est un enjeu préoccupant dans la mesure où les inégalités de revenu des futures cohortes de retraités pourraient augmenter, en raison de la progression de carrières formées d'emplois atypiques et mal pourvus en protection. De telles carrières nuisent à la cotisation et à l'épargne en vue de la retraite.
- La transition entre le travail et la retraite représente une période adéquate pour établir des pronostics de santé financière à la retraite. Pendant cette période, en effet, le portefeuille se reconfigure. Normalement, le revenu total diminue et les sources de revenu se substituent les unes aux autres. L'étude observe, de ce point de vue, une cohorte de personnes actuellement vieillissantes.
- Cette étude exploite les données du second panel (1996-2001) de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (EDTR) de Statistique Canada. Elle observe sur quatre années (1996-2001) les parcours de transition d'une cohorte de 636 Canadiens âgés de 50 à 64 ans.

- **#9B Recherche spécifique de TRANSPOL #2 Résultats (1)**

- La transition entre le travail et la retraite constitue une étape de vie dont les parcours sont variables entre les individus et au cours de laquelle les statuts de travailleur et de retraité se combinent ou s'alternent dans le temps, soit entre l'activité et l'inactivité, entre l'emploi et le chômage et entre l'emploi à temps plein et l'emploi à temps partiel.
- Le maintien de la prépondérance des gains provenant de l'activité de travail est lié de près, comme on peut s'y attendre, aux parcours d'activité: plus cette activité est maintenue et plus le réemploi est rapide, plus les gains ont tendance à demeurer prépondérants dans la composition globale du revenu. Lorsque les gains demeurent prépondérants, seule une minorité de travailleurs retire des prestations de retraite. À l'inverse, le commencement du recours à des prestations de retraite est lié de manière relativement accentuée à une cessation d'activité apparemment plus permanente.

- **#9C Recherche spécifique de TRANSPOL #2 Résultats (2)**

- Après une cessation d'emploi, plusieurs configurations possibles de revenus se dessinent qui confirment et consacrent les rapports inégalitaires qui caractérisaient l'emploi de «carrière» antérieur. Ainsi, on constate que le revenu initial (c'est-à-dire lors de l'année où commence le processus de transition) est positivement et fortement lié au fait de compter principalement sur des prestations de retraite privées plutôt que publiques pendant la transition.
- Plus les emplois procurent de hauts revenus, plus ils sont susceptibles d'assurer la présence et même la prépondérance de revenus de retraite privés, et donc plus le revenu initial est élevé.
- Inversement, le revenu initial est nettement plus faible, voir précaire, chez les individus qui doivent compter principalement sur des prestations publiques soit du RPC/RRQ, soit de la SV/SRG, soit encore sur des prestations de l'assistance sociale. Ces individus dont le revenu est caractérisé par la prépondérance massive des transferts gouvernementaux, à la suite d'une cessation d'activité, englobent 20% de toutes les personnes observées en processus de transition.

- **#9D Recherche spécifique de TRANSPOL #2 Résultats (3)**

- L'ampleur de la chute de revenu entre l'année de commencement de la transition et la quatrième année la suivant, correspond de près à la précarité de la source qui est appelée à devenir prépondérante. Cette chute est plus élevée lorsque c'est la SV/SRG qui devient prépondérante, plutôt que le RPC/RRQ, et plus élevée lorsque ce sont les prestations d'assistance sociale qui le deviennent. En définitive, non seulement la prépondérance de ces sources est associée à un revenu et à des ratios revenu / MFR plus faibles au commencement, mais à une chute plus élevée. Les désavantages économiques tendent à se conjuguer.

- **#9E Recherche spécifique de TRANSPOL #2 Résultats (4)**

- Le parcours de vie active antérieur est fondamental à l'explication du parcours de vie actuel. Tel est le principe de l'approche du parcours de vie que cette recherche a tenté de vérifier au moyen d'une analyse des principaux déterminants des formes de parcours de la transition entre le travail et la retraite. Il s'est donc agi de vérifier la relation entre le caractère avantageux des emplois précédents (stabilité élevée, rémunération élevée, catégorie d'occupation et d'industrie comportant des avantages du point de vue de la future retraite, etc.) et les formes de transition. Ainsi, par exemple, dans le cas d'une cessation d'activité, le caractère avantageux des emplois antérieurs et la stabilité de l'histoire de travail favorisent des formes marquées par la prépondérance des prestations privées, tandis que le caractère désavantageux et l'instabilité favorisent plutôt des formes marquées par la prépondérance des prestations publiques, incluant les transferts de dernier recours.

- #9F Recherche spécifique de TRANSPOL #2 Résultats (5)

- Les principaux résultats mettent en évidence que toute forme de parcours impliquant le maintien ou la reprise d'activité et / ou la prépondérance de sources de revenu excluant les prestations privées, a plus tendance à être expérimentée parmi des personnes dont l'emploi précédent :
  - comporte une *plus faible ancienneté*, un *taux de rémunération plus faible*,
  - n'appartient *ni à la catégorie des professionnels, des semi-professionnels, ni à celle des directeurs*,
  - se situe *en dehors des marchés internes des industries de services publics*,
  - est salarié et
  - a été interrompu involontairement, ou volontairement mais pour des motifs excluant la «prise de retraite».

- **#9G Recherche spécifique de TRANSPOL #2 Résultats (6)**
- Autrement dit, le fait de se maintenir ou de retourner en activité après une cessation d'emploi a plus tendance à être fréquent chez des personnes dont l'emploi précédent ne comporte pas des avantages au chapitre de la stabilité, de la rémunération, des qualifications professionnelles ou de l'autorité, de la protection de retraite.
- Par ailleurs, on constate que les personnes détenant un diplôme de niveau universitaire ont tendance à échapper à la situation caractérisée plus particulièrement par la prépondérance de prestations ou de transferts publics. Toutefois, les plus scolarisés n'ont pas significativement tendance à maintenir ou à reprendre une activité.

- **#10 Qui sont les retraités qui travaillent ?**
- **Synthèse de recherches états-uniennes et canadiennes et**
- **conclusions des recherches #1 et #2**
- 3 groupes distincts + trajectoires différentes entre H-F dans chaque groupe
- 1) les précaires
- 2) les compétitifs
- 3) les protégés

- **#11 Qui sont les retraités qui travaillent ? Les Précaires**
- Ce sont les travailleurs et les employés des secteurs d'activité les moins performants, ceux de la « périphérie », des entreprises de sous-traitance, des services les moins qualifiés, où les conditions d'emploi sont les moins favorables et les revenus d'emploi les plus bas, les régimes de retraite inexistantes.
- Ils constituent une main d'œuvre facilement substituable, précaire. Ils représentent, aux Etats-Unis et au Canada, une *large majorité* de l'ensemble des travailleurs et employés qui exercent un emploi de « post-carrière ». Ils sont en emploi principalement par nécessité économique.

- **#12 Qui sont les retraités qui travaillent ? Les Compétitifs**

- Ce sont les personnes capables, par leurs compétences, de soutenir la compétition avec d'autres; elles travaillent dans des entreprises et des secteurs de pointe, la *core economy*, à forte valeur ajoutée de travail et de connaissances. Elles sont très qualifiées, très mobiles « faisant valoir leurs compétences sur un marché étendu et même de plus en plus globalisé ».
- Elles connaissent de bonnes conditions de travail et de rémunération. Elles sont évidemment *minoritaires*. Leurs compétences sont recherchées, même au-delà de l'âge « normal » de la retraite, elles agissent souvent avec un statut d'experts ou de consultants, comme salariées et/ou travailleurs indépendants. Elles incluent les professions libérales.
- Elles trouvent dans leur activité professionnelle une source de satisfaction personnelle qui est généralement à l'origine de leur motivation au travail dont elles n'envisagent généralement pas qu'il se termine à un âge prescrit.

- **#13 Qui sont les retraités qui travaillent ? Les Protégés (1)**

- Les «protégés» travaillent soit dans les secteurs publics ou para-publics, soit dans des grandes entreprises qui leur garantissent d'excellentes conditions de travail à long terme, où ils font carrière, dotés de protections sociales équivalentes à celles qu'on trouve dans le secteur public.
- Le niveau de rémunération, les conditions de travail et les avantages sociaux dont bénéficient les « protégés » sont certes fixés par le marché, pour les entreprises privées, mais surtout, dans le secteur public, par la capacité d'influence politique des groupes concernés. Ces derniers sont par excellence les acteurs sociaux centraux des États providence.
- Ils sont *minoritaires*, se retrouvent principalement dans la « fonction publique » au sens large : professionnels de la gestion, de la recherche, mais aussi des services directs aux personnes; ce sont aussi des catégories moins spécialisées (cols bleus, employés de soutien) et moins rémunérées qui, toutefois, bénéficient de garanties d'emploi à long terme et de régimes de retraite garantis.

- **#14 Qui sont les retraités qui travaillent ? Les Protégés (2)**

- Leur comportement à la retraite est spécifique : probablement en raison de l'assurance de pouvoir compter sur un revenu de retraite au montant défini et garanti, les « protégés » paraissent dans l'ensemble peu enclins à poursuivre leur activité au-delà de la retraite qui, pour eux, continue à être un événement prévisible et définitif. Même les plus scolarisés d'entre eux - un indicateur reconnu de la poursuite d'activité au-delà de la retraite en dehors de l'univers des « protégés » - aspirent à une retraite sans délai.
- Seuls quelques-uns des moins favorisés des « protégés », au plan économique (employés de soutien, par exemple), envisagent de poursuivre une activité rémunérée au-delà de la retraite.
- **CONCLUSION pour ces 3 groupes :**
- Très grandes inégalités de conditions entre les 3 groupes
- Il faut donc «déglobaliser» les données statistiques et les données des sondages

- **#15 Qui sont les retraités qui travaillent ?**
- **L'importance du sens du travail**
- Si ces diverses données insistent beaucoup sur le poids des inégalités et sur les contraintes, il faut rappeler toutefois que toutes les enquêtes, tous les sondages mettent en évidence qu'au-delà des conditions de travail et de vie souvent pénibles et précaires, une majorité des répondants déclare travailler «parce que cela crée des liens», «donne du sens à leur vie», d'autant plus si ils choisissent, plus que dans leur ancien emploi de carrière, l'intensité et le rythme de leur travail, ce qui leur était impossible dans leur emploi de carrière. Il y a vraiment convergence sur ce point dans toutes les enquêtes et sondages.

- **#16 (rappel de la dia #2) RETOUR sur les 3 questions posées par les organisateurs :**
- Comment se dessinent les processus de retrait du marché du travail ?
- Comment les comportements de BB vont-ils changer ?
- Quels sont les facteurs qui affectent l'évolution de la retraite progressive ?

- **#17 Comment se dessinent les processus de retrait du marché du travail ?**
- De manières très diversifiées et selon des scénarios très inégalitaires, en fonction :
  - de l'histoire de carrière (incluant formation, rémunération, stabilité d'emploi, etc.)
  - du genre
  - des contraintes diverses de l'individu au moment de terminer sa carrière (famille, projets, importance des liens sociaux, etc.)
- L'idée d'un retrait progressif, en plusieurs étapes du marché du travail est bien ancrée; celle d'un revenu de travail comme composante du revenu de retraite aussi, dans la mesure où la conjoncture de l'emploi demeure favorable
- Une condition majeure : pouvoir choisir son rythme, en être maître, d'où l'importance des mesures de RTT, de retraite progressive, du travail à temps partiel (qui n'est pas vécu comme une «exploitation»)

- #18 **Comment les comportements des BB vont-ils changer ?**
- D'abord, une mise en garde : les BB sont sociologiquement aussi diversifiés (re : précaires, compétitifs, protégés) que toutes les générations qui les ont précédés !
- Ceci dit, plus ils seront issus des cohortes tardives, plus ils correspondront à des individus de plus en plus scolarisés, autonomes, décidés à conduire leur propre vie, à exercer leurs choix propres, individualistes, de plus en plus méfiants à l'égard de l'État, mais aussi de plus en plus exigeants au plan politique. Ils seront partisans des investissements boursiers individuels, avec une volonté de prendre des risques, du moins pour ceux qui en auront les moyens durant leur vie active. Toutefois, on constate que l'adhésion à des régimes complémentaire ou la contribution aux REER est en chute libre, et qu'un grand nombre de BB sont fortement endettés.
- Toutes ces caractéristiques (incluant la scolarité) devraient les amener à connaître une «retraite» en emploi, d'autant plus qu'
- Ils bénéficient d'un état de santé et d'une espérance de vie qui ne cessent de s'améliorer

- **#19 Quels sont les facteurs qui affectent l'évolution de la retraite progressive ?**
  - D'abord, il faut noter que la RP et les mesures de RTT sont de très loin la principale revendication des travailleurs et employés. Constats récurrents.
  - Cet aménagement de la sortie et/ou du temps de travail est potentiellement positif pour toutes les parties
  - La recherche démontre qu'elle est difficilement applicable en dehors des grandes entreprises. Les PME résistent, c'est compliqué...
  - Les conventions collectives sont parfois des obstacles...
  - La pénurie appréhendée (et déjà actuelle) de m d'o qualifiée dans certains secteurs est un levier important de changement dans certaines entreprises
  - Une politique claire de relative compensation de la part des régimes publics est un stimulant

- #20 **En manière de conclusion**

- Seule la moitié des contribuables de 25 à 64 ans ont cotisé à un RPA ou REER en 2004
- Seuls 39 % des travailleurs étaient couverts par un RPA en 2004, contre 45 % en 1991
- Seuls 38 % des contribuables admissibles, de 25-64 ans ont cotisé normalement à un REER en 2004, le gros des cotisations étant le lot de personnes âgées
- Conclusion : maintien ou retour en emploi jusqu'à 65 ans, ou plus, ce qui est actuellement le fait de près d'un tiers des «retraités», pour autant qu'il y ait des emplois. Mais comme il s'agit d'emplois flexibles et à temps partiel, les chances sont bonnes, d'autant plus si les travailleurs y trouvent, pour une majorité, satisfaction.

(Source : Gérard Bérubé, *Le Devoir*, 18-19 02 06)