

Retraite anticipée ou extension de la vie professionnelle ? Les aspirations des professionnels syndiqués de 50 ans et plus.

*Gilles GUÉRIN, Thierry WILS,
Tania SABA et Nathalie ST-JACQUES*

Gilles Guérin est professeur titulaire à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal, Thierry Wils est professeur au département de relations industrielles de l'Université du Québec à Hull, Tania Saba est étudiante au doctorat à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal et Nathalie St-Jacques est étudiante à la maîtrise également à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal.

RÉSUMÉ

Encadrées par une même tendance – celle du vieillissement inéluctable de la population active – deux visions antinomiques de la retraite s'affrontent : la retraite avancée et l'extension de la vie professionnelle. Les deux modèles sont principalement portés par des raisons économiques : réduction des coûts des employeurs dans le premier cas et tarissement anticipé des régimes publics de retraite dans le second. Néanmoins ils prétendent avec la même conviction répondre aux aspirations des travailleurs vieillissants et conduire à la satisfaction de leurs besoins. Mais qu'en est-il dans la réalité ? Quelles sont les aspirations de retraite des travailleurs vieillissants et quels facteurs, individuels et organisationnels, influencent ces aspirations ?

Cette enquête effectuée auprès des professionnels syndiqués membres de 15 syndicats ou associations dont la plupart est affiliée au Conseil québécois des professionnels et cadres, tente de répondre à ces questions.

Basés sur 1319 répondants, les résultats nous montrent que la plupart de ces professionnels souhaiterait partir plus vite que prévu, que ce qu'ils considèrent comme l'âge normal de la retraite est bien plus proche de 60 ans que de 65 ans et que seulement 8 % d'entre eux, la plupart forcée par des considérations financières, souhaitent travailler après cet âge de 65 ans.

L'aspiration à la retraite avancée serait favorisée par huit facteurs : 1) une vision hédoniste de la retraite, 2) des projets de retraite axés sur le repos, la famille et les loisirs, 3) une moins bonne santé, 4) une carrière en déclin, 5) une éligibilité précoce à la pleine rente de retraite, 6) un faible attachement au travail et une faible loyauté organisationnelle, 7) pour ceux qui ont un conjoint, le départ prochain du conjoint à la retraite, 8) l'absence de certaines politiques organisationnelles d'aménagement de la fin de carrière. À quelques nuances près ces variables, lorsqu'elles varient en sens inverse, favorisent l'extension de la vie professionnelle.

PROBLÉMATIQUE

Encadrées par une même tendance – celle du vieillissement inéluctable de la population active (Statistique Canada, 1994) – deux visions antinomiques de la retraite s'affrontent : celle de la retraite avancée et celle de l'extension de la vie professionnelle. Depuis le début du siècle le déclin rapide et constant du taux d'activité des hommes de 65 ans et plus montre bien que cet âge de 65 ans est devenu, au fil des années, l'âge "normal" du départ à la retraite. Pourtant, depuis les années 60 et 70, les retraites anticipées, soit des départs à la retraite avant l'âge de 65 ans, se multiplient chez les 60-64 ans et même chez les 55-59 ans. À titre d'exemple, le taux d'activité des hommes de 60 à 64 ans est passé de 72,9 en 1971 à 54,1 % en 1991 et celui des hommes de 55 à 59 ans a également régressé de 85,4 à 78,3 % pendant la même période. La répartition selon l'âge des nouveaux bénéficiaires du Régime des rentes du Québec a également radicalement changé. Depuis que la loi autorise les prestations à compter de 60 ans, le nombre de "nouveaux retraités" ayant entre 60 et 64 ans¹ est passé de 0 % en 1983 à 66,4 % en 1993 alors que le nombre de nouveaux bénéficiaires de 66 ans et plus stagnait autour de 3 %. Ces chiffres montrent bien que le phénomène des retraités anticipés touche de plus en plus la catégorie des 60-64 ans et commence à affecter celle des 55-59 ans. La situation chez les femmes est différente ; les nouvelles générations qui arrivent dans ces classes d'âge apportent avec elles des taux d'activité beaucoup plus élevés que leurs aînées. Il faudra donc attendre la stabilisation des flux d'entrée et de sortie pour vérifier si le phénomène des retraites anticipées touche autant les femmes que les hommes.

Les raisons avancées par les auteurs pour expliquer la popularité croissante des retraites avancées sont au moins de trois ordres : 1) la sécurité financière accrue des travailleurs qui prennent leur retraite, 2) les problèmes de santé qui peuvent affecter les personnes de 55 à 64 ans et surtout 3) le niveau de chômage de plus en plus élevé (et par suite le découragement) qui sévit chez les travailleurs vieillissants. À propos du premier point nombre d'auteurs américains (Gratton, 1987 ; Clark, 1988) et canadiens (Lindsay et Donald, 1988 ; McDonald et Wanner, 1990 ; Tindale, 1991) ont noté que plus les travailleurs âgés bénéficiaient de meilleures conditions de retraite, plus ils quittaient tôt le marché du travail. Pour Tindale (1991) : "les travailleurs âgés actuels bénéficient d'une plus grande sécurité financière à la retraite que leurs homologues d'il y a 15 ou 20 ans. Au cours des deux dernières décennies, le revenu des retraités a augmenté plus rapidement que celui des travailleurs plus jeunes..." Si la partie du revenu des aînés (65 ans et plus) provenant de l'emploi et des programmes gouvernementaux de base (Sécurité de la vieillesse et Supplément de revenu garanti) a tendance à décroître, celle provenant des rentes publiques (RRQ/RPC), des rentes privées et des investissements a considérablement augmenté depuis 1971. Il s'ensuit que le nombre de retraités à faibles revenus diminue depuis quelques années. Les

prestations accrues provenant des divers régimes de pension tant publics que privés autorisent donc les travailleurs vieillissants qui le souhaitent – ou qui y sont forcés – à quitter plus tôt le marché du travail.

En effet il n'y a pas que le modèle idyllique du jeune retraité en bonne santé et bien nanti qui quitte le marché pour jouir d'une liberté nouvelle, voyager ou entreprendre une deuxième voire une troisième carrière (Gauillier, 1988), il y a aussi celui du travailleur âgé qui "doit" quitter le marché du travail soit pour des raisons de santé, soit à cause de difficultés économiques. Dans le premier ordre d'idée, un rapport de Statistique Canada (Ciffin et Martin, 1977) mentionnait que les raisons de santé étaient la cause première des départs hâtifs du marché du travail. Ce rapport mentionnait également que le facteur santé jouait un rôle plus important pour les cols bleus que pour les cols blancs, puisque 38 % des premiers et seulement 11 % des seconds déclaraient prendre leur retraite pour des raisons de santé. Il est aussi probable que les cols bleus qui exercent leur métier dans des conditions physiques astreignantes ou à une cadence élevée (chaîne de montage, mines, sidérurgie...) quittent le marché du travail en proportion supérieure entre 55 et 64 ans (McDonald et Wanner, 1990 ; Tindale, 1991).

Pour la plupart des observateurs ce sont les difficultés économiques du début des décennies 80 et 90 et les exigences accrues de productivité ainsi que les nombreuses fermetures d'usine, réductions d'effectifs et restructurations auxquelles elles ont donné lieu, qui expliquent la multiplication des retraites anticipées. Dans ce cas la retraite anticipée ne serait plus le résultat d'une décision mûrement réfléchie et planifiée du travailleur mais plutôt la conséquence d'une situation imprévisible dans le temps et difficilement contrôlable pour l'individu (Guillemard, 1983). Le travailleur serait victime d'une véritable stratégie d'élimination (Rosen et Jerdee, 1985 ; Kuzmits et Sussman, 1988) qui vise à accélérer son départ de l'organisation. Au premier rang des pratiques utilisées pour arriver à cette fin viennent les stimulants financiers (Meier, 1986 ; Ruhm, 1990) ; mais la volonté d'éliminer les employés âgés peut se manifester de bien d'autres façons : diminution des responsabilités, isolement, perte de statut, non-consultation, etc. (Guérin, 1991). Ainsi dévalorisés et abandonnés, ces travailleurs âgés ne font pas des chômeurs bien combattifs et – découragés – ils quittent rapidement le marché du travail. Dans ce cas la retraite anticipée a bien souvent une allure de chômage déguisé (Osberg, 1988 ; Kuzmits et Sussman, 1988).

Face à cette multiplication des retraites anticipées, de nombreuses voix s'élèvent – déjà depuis 10 à 15 ans – pour mettre en garde contre ces pratiques (Mutschler et al., 1984 ; Conseil consultatif canadien de l'emploi et de l'immigration, 1985) et pour vanter les mérites de l'extension de la vie professionnelle (Coberly, 1985 ; Meier, 1986 ; Rosen et Jerdee, 1985 ; Nusberg, 1989). Selon les auteurs consultés, l'extension de la vie professionnelle se justifie pour au moins deux raisons : 1) le coût des retraites anticipées devient trop élevé, 2) la

main-d'oeuvre âgée est nécessaire sur le marché du travail. Sur le premier point Guérin (1991) recense les différents coûts – pour l'employé, pour la société et pour l'organisation – des retraites anticipées. Pour bien des individus, la perte d'un emploi, à moins qu'il ne soit particulièrement ingrat, exigeant ou monotone, représente souvent une expérience traumatisante, même lorsqu'elle s'accompagne d'une certaine compensation financière (Conseil consultatif canadien de l'emploi et de l'immigration, 1985). La perte est également lourde pour la société qui, dans le meilleur des cas, se prive d'un vaste réservoir de talents et, dans le pire, doit augmenter ses déboursés pour aider les plus démunis (Casey, 1989). La multiplication des départs à la retraite augmente également le volume des prestations versées par les régimes publics de retraite et des nouvelles lois ont déjà été adoptées aux États-Unis afin de compenser ces coûts additionnels². De nombreuses pressions s'exercent sur les régimes canadiens pour qu'ils suivent le modèle américain (Tindale, 1991). Enfin, pour l'organisation, le caractère aveugle et dommageable des pratiques d'élimination se répercute sur les salariés et le capital de compétences qu'ils représentent. La perte du savoir-faire professionnel ou la transmission insuffisante de celui-ci, la démobilisation du personnel – même des plus jeunes déstabilisés par la disparition de leurs aînés – la contraction du noyau de salariés desquels dépend effectivement la réussite des opérations de changement, sont quelques-uns des nombreux coûts organisationnels mentionnés dans les études publiées sur ce sujet (Mutschler et al., 1984 ; Meier, 1986).

Finalement de nombreux auteurs s'attachent à démontrer que la main-d'oeuvre vieillissante est nécessaire au succès de l'organisation. En premier lieu cette littérature met en valeur les avantages de cette main-d'oeuvre (qualification, expérience, loyauté, assiduité, meilleur équilibre travail-vie, amour du travail bien fait, sens de l'éthique, patience, préoccupation croissante pour l'aspect humain et décroissante pour l'argent, etc.) et dénonce les clichés et stéréotypes qui l'accablent (déclin de la performance avec l'âge, faible aptitude au changement, incapacité à apprendre l'informatique, tendance aux accidents et à l'absentéisme, laissez-aller avant la retraite, etc.) (Rosen et Jerdee, 1976 ; Administration on Aging, 1986). Mais il y a plus: la ressource humaine vieillissante peut être un atout stratégique, dans la mesure où elle permet de "vendre plus" auprès d'une clientèle elle-même plus âgée (Hale, 1990), dans la mesure où elle assure le transfert de connaissances et l'intégration des plus jeunes (Rosen et Jerdee, 1985) et dans la mesure où elle travaille "à la demande" et peut ainsi aider à satisfaire les variations saisonnières ou cycliques de la production (Hale, 1990). Les gestionnaires qui adoptent ce point de vue ont également l'avantage d'innover dans la gestion d'un vieillissement qui apparaît de plus en plus inéluctable et ainsi d'avoir une longueur d'avance sur leurs concurrents.

En conclusion il est clair que les modèles de la retraite anticipée et de l'extension de la vie professionnelle sont principalement portés par des raisons éco-

nomiques : réduction des coûts des employeurs dans le premier cas et tarissement anticipé des régimes publics dans le second. Néanmoins il est amusant de constater que ces deux visions, toutes antinomiques qu'elles soient, prétendent avec la même conviction répondre aux aspirations des travailleurs et conduire à la satisfaction de leurs besoins voire à leur bonheur. La première vision se nourrit du "droit à la retraite" et des combats qu'ont livrés plusieurs générations d'ouvriers et de leaders syndicaux pour réduire la durée de la vie de travail et en améliorer les modalités de sortie. Dans cette vision la retraite ferait l'objet d'une rare convergence d'intérêts entre les employés et l'employeur. Comme disent certains syndicalistes : "Tous sont d'accord pour s'en aller au plus vite... si on pleure au moment de prendre sa retraite, c'est de joie..." (Melchers, 1989). Cette vision considère les réductions d'effectifs comme inévitables (ce qui fait son affaire!) et se justifie par la notion de transfert entre les générations : "Mieux vaut un retraité heureux qu'un jeune chômeur" (Melchers, 1989). À l'inverse l'extension de la vie professionnelle se nourrit du "droit au travail". De plus en plus de personnes vieillissantes sont en bonne santé, compétentes et réclament leur droit au travail (American Association of Retired Persons, 1986). Soixante quinze pour cent des personnes âgées de 55 ans et plus préféreraient travailler à temps partiel que de prendre leur retraite (National Council on the Aging, 1981). Un sondage Gallup, effectué en 1985, indique que 87 % des travailleurs âgés de 63 ans et plus disent avoir du plaisir à travailler, que 77 % se sentent désirés, utiles, même si 61 % le font par besoin d'argent (Zetlin, 1989). Ce droit au travail des aînés a d'ailleurs été reconnu en de nombreux endroits en Amérique du nord par l'abolition de la retraite obligatoire à 65 ans.

Mais, en fait, à quoi aspirent les travailleurs âgés au Québec ? Quels modèles de retraite ont-ils en tête ? Coincés entre des organisations qui se délestent de leurs employés âgés pour des raisons d'efficience économique et des gouvernements qui, pour les mêmes raisons, seront de moins en moins pressés de financer leurs retraites, les travailleurs vieillissants aspirent-ils à accéder le plus rapidement possible au troisième "temps" de leur vie ou souhaitent-ils le repousser au maximum ? Et surtout quels sont les facteurs (personnels, financiers, de santé, culturels, organisationnels, etc.) qui influencent ce choix ?

MÉTHODOLOGIE

Notre recherche vise donc : 1) à mesurer l'importance des aspirations relatives à la retraite anticipée ainsi qu'à l'extension de la vie professionnelle, 2) à tenter de cerner les principaux déterminants de ces aspirations.

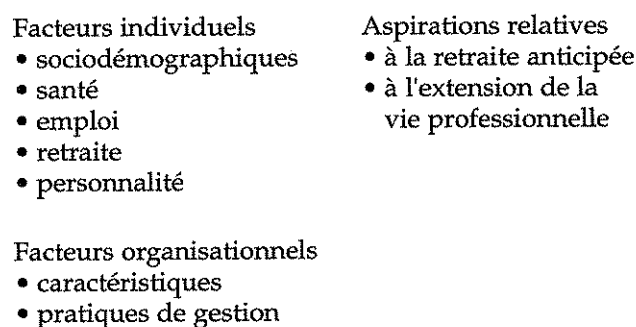
Pour répondre aux questions de recherche ainsi qu'à d'autres questions relatives à des problématiques de recherche connexes (Guérin et al., 1994) – un

questionnaire a été élaboré. Ce questionnaire de 25 pages comprenait 435 questions dont la plupart étaient fermées.

Les deux aspirations à la retraite avancée et à l'extension de la vie professionnelle sont mesurées par deux échelles de Likert à 7 niveaux allant de la très faible aspiration à la très forte aspiration.

La plupart des facteurs sont mesurés par des questions, soit ouvertes soit fermées. De nombreux construits ont été élaborés à partir d'échelles proposées dans la littérature : état de santé (Ministère de la Santé et des services sociaux, 1987), satisfaction au travail (Weiss et al., 1967), vision de la retraite (Attias - Donfret et al., 1979), professionnalisme (Bartol, 1979), lieu de contrôle (Levenson, 1972), attachement au travail (Kanungo, 1982), loyauté organisationnelle (Mowday et al., 1979) etc.

Figure 1
Modèle de recherche



Le questionnaire a été distribué entre février et avril 1993 avec l'aide du Conseil québécois des professionnels et cadres (CQPC) – à 4106 des 4486 professionnels âgés de 50 ans ou plus membres de l'un ou l'autre des 15 syndicats ou associations qui avaient accepté de participer à l'enquête.

Treize cent dix-neuf professionnels ont rempli et retourné ce questionnaire, soit un taux de réponse de 32,1 %, ce qui est très satisfaisant étant donné la longueur inaccoutumée du questionnaire. Malgré la grande taille de l'échantillon, les résultats ne peuvent être généralisés à d'autres populations de travailleurs vieillissants.

RÉSULTATS

• ASPIRATIONS RELATIVES AU DÉPART À LA RETRAITE

Les répondants aspirant très fortement, fortement ou assez fortement à prendre leur retraite le plus vite possible forment un groupe de 444 professionnels (33,7 %) un peu plus élevé que celui des 375 répondants (28,4 %) qui aspirent très fortement, fortement ou assez fortement à continuer à travailler au-delà de

l'âge normal de la retraite. L'aspiration à la retraite anticipée est donc un peu plus forte (= 3,2). Comme il fallait s'y attendre la corrélation entre les deux échelles est fortement négative ($R = -0,43$), ceux qui aspirent fortement à prendre leur retraite le plus vite possible aspirant faiblement à continuer à travailler au-delà de l'âge normal de la retraite et vice et versa. La validité des deux variables dépendantes est également renforcée par la forte corrélation qui les lie à l'âge prévu de la retraite et à l'âge souhaité de la retraite. Plus les répondants aspirent à prendre leur retraite le plus vite possible, plus l'âge prévu ou souhaité pour le départ à la retraite est faible ($R = -0,38$ et $R = -0,44$). De la même façon plus les répondants aspirent à continuer à travailler au-delà de l'âge normal de la retraite, plus l'âge prévu ou souhaité pour le départ à la retraite est élevé ($R = 0,43$ et $R = 0,38$).

Pourtant si l'on regarde les données de plus près, on s'aperçoit que ceux qui aspirent très fortement, fortement ou assez fortement à prendre leur retraite le plus vite possible, ont prévu en moyenne de quitter respectivement à 58,9, 59,2 et 60,3 ans mais qu'ils souhaiteraient partir **encore plus tôt** respectivement à 55,5, 56,5 et 57,8 ans. Pour leur part ceux qui aspirent très fortement, fortement ou assez fortement à continuer à travailler au-delà de l'âge normal de la retraite ont prévu de partir respectivement à 64,9, 63,3 et 62,7 ans mais – **comme leur collègues** – ils souhaiteraient partir plus tôt soit respectivement à 62,5, 60,8 et 59,9 ans. On constate donc que le concept d'extension de la vie professionnelle, tel qu'il est perçu par les répondants est en fait déjà une forme de retraite avancée puisque la quasi-totalité des répondants souhaitent partir – et partiront – à la retraite avant 65 ans. Seuls 67 répondants (5,1 %) souhaitent partir après cet âge-charnière même si 104 (7,9 %) prévoient le faire et que 14 (1,1 %) le font effectivement.

• FACTEURS EXPLICATIFS

Que se passe-t-il si l'on tente d'expliquer les aspirations de départ à la retraite à partir de l'ensemble des blocs ? Les résultats présentés dans le tableau 1 nous amènent aux constatations suivantes. Premièrement les facteurs significatifs expliquent une partie substantielle des aspirations soit 28,6 % ($R = 0,53$) de l'aspiration à la retraite avancée et 33,4 % ($R = 0,58$) de l'aspiration à l'extension de la vie professionnelle. Deuxièmement les variables de retraite, notamment les projets de retraite et la vision de la retraite, s'imposent comme les variables explicatives majeures des aspirations. Troisièmement il existe de fortes corrélations entre variables de blocs différents d'où la disparition de nombreuses variables dont les effets sont "pris en charge" par des variables plus fortes. Ainsi l'effet du sexe sur l'aspiration à la retraite anticipée disparaît car les hommes – plus que les femmes – ont de l'ancienneté, ressentent le phénomène d'usure au travail et développent en retour des projets loisirs-famille nourris par une vision hédoniste de la retraite. De la même façon les effets de la culture

organisationnelle (perçue) et de la loyauté organisationnelle s'effacent car ceux qui ont une carrière qui ne va pas très bien, qui doivent continuer à travailler faute de ressources financières suffisantes ou qui ont une santé chancelante, perçoivent rarement que la culture de leur organisation est favorable aux travailleurs vieillissants et manifestent encore moins souvent une forte loyauté à l'égard de celle-ci. Le lieu de contrôle disparaît également à cause du fort lien qui existe entre le lieu de contrôle externe et la vision pessimiste de la retraite. Quatrièmement toutes les variables significatives ne peuvent être considérées comme des déterminants des aspirations. Ainsi l'effet de l'âge s'explique bien plus, selon nous, par la composition de notre échantillon que par un quelconque effet de l'âge sur les aspirations. De la même façon la faiblesse de la rente est plus une conséquence de l'aspiration réalisée à partir tôt qu'un déterminant de l'aspiration. Et l'ancienneté dans le poste résulte plus de l'extension de la vie professionnelle qu'elle ne peut l'encourager. Cinquièmement les rares pratiques de gestion qui subsistent – une fois contrôlées toutes les autres variables semblent logiques : l'absence de caisses de retraite facilement transférables ainsi que l'absence de programme de retraite anticipée augmentent l'aspiration à la retraite avancée alors que la possibilité de pouvoir jouer un rôle de conseiller auprès des cadres ou de pouvoir continuer à contribuer à la caisse de retraite après 65 ans favorise l'aspiration à l'extension de la vie professionnelle.

DISCUSSION

Alors qu'un tiers des professionnels syndiqués souhaite partir à la retraite le plus vite possible, il apparaît qu'une proportion presque aussi forte (28 %) de professionnels syndiqués souhaite continuer à travailler au-delà de l'âge normal de la retraite. Seulement les professionnels syndiqués ont une vision bien particulière de ce qu'est l'âge "normal" de la retraite. Pour eux l'âge normal de départ à la retraite se situe aux alentours de 61 ans et le concept de retraite avancée est associé à un départ avant cet âge alors que celui d'extension de la vie professionnelle est associé à un départ après cet âge. Comme on le voit, nous sommes loin dans ce dernier cas du concept d'extension développé dans la littérature – soit travailler après 65 ans – puisque seulement 30 % de ceux qui aspirent à prolonger leur vie professionnelle (soit à peine 8 % des répondants) souhaitent continuer à travailler après 65 ans.

Tableau 1

*Modèles de régression de l'ensemble
des caractéristiques individuelles et organisationnelles
sur les aspirations à la retraite avancée
et à l'extension de la vie professionnelle*

Aspiration à la retraite avancée	Aspiration à l'extension de la vie professionnelle
$R=0,534$ $R^2=0,286$ $n=908$ • vision "hédoniste" de la retraite ($\beta = 0,207$)*** • état de santé ($\beta = -0,138$)*** • faible implication dans le travail ($\beta = 0,123$)*** • âge de la pleine rente ($\beta = 0,118$)* • identification professionnelle ($\beta = 0,118$)*** • projet de s'installer ailleurs ($\beta = 0,115$)*** • projet de se consacrer à la famille, aux loisirs, se reposer ($\beta = 0,106$)*** • projet d'assumer un travail rémunéré ($\beta = -0,102$)*** • montant de la rente de retraite ($\beta = -0,113$)*** • âge ($\beta = -0,107$)** • ancienneté dans la profession ($\beta = 0,090$)** • perception de l'état de santé comparé ($\beta = -0,068$)* • attachement professionnel ($\beta = -0,080$)* • heures consacrées au bénévolat ($\beta = 0,069$)* • ancienneté chez l'employeur actuel ($\beta = 0,089$)* • taille de l'organisation ($\beta = 0,066$)* • programme de retraite anticipée avec pleins avantages ($\beta = -0,060$)* • caisse de retraite facilement transférable ($\beta = -0,063$)*	$R=0,578$ $R^2=0,334$ $n=908$ • projet d'assumer un travail rémunéré ($\beta = 0,339$)*** • attachement à la profession ($\beta = 0,114$)*** • vision "pessimiste" de la retraite ($\beta = -0,119$)*** • projet d'assumer un travail autonome ($\beta = 0,149$)*** • âge ($\beta = 0,187$)*** • projet de s'engager (politique, syndicalisme...) ($\beta = 0,107$)*** • perception de l'état de santé comparé ($\beta = 0,094$)*** • âge de la pleine rente ($\beta = 0,093$)** • forte implication dans le travail ($\beta = 0,077$)** • sexe féminin ($\beta = 0,094$)** • ancienneté dans le poste ($\beta = 0,093$)** • perception de la situation financière à la retraite ($\beta = -0,091$)** • ancienneté chez l'employeur actuel ($\beta = -0,090$)** • projet de travail: s'installer ailleurs ($\beta = -0,071$)* • heures consacrées au bénévolat ($\beta = -0,065$)* • montant de la rente de retraite ($\beta = 0,075$)* • les professionnels de 50 ans et plus peuvent jouer un rôle de conseiller auprès des cadres ($\beta = 0,070$)* • les professionnels qui continuent à travailler après 65 ans peuvent continuer à contribuer à leur caisse de retraite ($\beta = 0,059$)*

Par ailleurs seuls 30 % des professionnels syndiqués arrivent à réaliser le rêve de pouvoir s'arrêter de travailler au moment souhaité. Parmi les autres, très peu (5 %) sont contrariés dans leur désir de continuer à travailler alors que beaucoup (6%) le sont dans leur désir de vouloir quitter hâtivement (environ 4 ans

plus tôt que ce qu'ils prévoient devoir faire). Il est donc clair que les professionnels syndiqués aspirent à des modèles idéaux de retraite anticipée et d'extension de la vie professionnelle encore plus précoces soit 55,5 à 58 ans dans le premier cas et 60 à 62,5 ans dans le deuxième – que ceux qui existent dans la réalité.

Plus les professionnels prévoient partir tard, plus l'écart entre leur aspiration et la réalité est élevé. Le modèle du professionnel qui continue à travailler pour le plaisir de travailler est donc beaucoup moins fréquent dans la population des professionnels syndiqués du Québec que ne le laisse croire la littérature consultée. La majorité de ceux qui visent à prolonger leur vie professionnelle le fait par nécessité puisqu'en l'absence de toutes contraintes financières ils partiraient plus tôt. Néanmoins une certaine proportion de ce groupe, qu'on peut, là encore, estimer aux environs de 30 % (soit 8 % des répondants) prévoit continuer à travailler sans qu'il y ait pour elle d'obligation de le faire. Si l'on s'intéresse plus spécifiquement à ceux qui aspirent à continuer à travailler après 65 ans, la proportion tombe à moins de 5 % (soit moins de 2 % des répondants).

Pourquoi aspire-t-on à prendre sa retraite rapidement ? Sept catégories de raisons semblent pouvoir être avancées. En premier lieu une vision hédoniste de la retraite favorise l'aspiration à la retraite avancée ; on veut profiter de la vie, vivre sans contraintes, s'épanouir. D'ailleurs les projets de retraites sont avant tout des projets de non-travail : s'installer ailleurs (à la campagne, dans une autre ville...), voyager, se reposer, prendre soin de soi, se consacrer à sa famille ou aux loisirs. En second et troisième lieu la santé et le travail ne vont pas très bien lorsqu'on aspire à partir tôt. Dans le premier cas on se sent épuisé, usé, tendu, le moral est bas et l'on se fait du souci à propos de sa santé ; dans le deuxième cas cela fait fort longtemps que l'on exerce la même profession, on a le sentiment de plafonner dans son travail et effectivement on s'implique moins, accordant moins de temps et d'importance au travail et se consacrant davantage à des activités externes (par exemple le bénévolat). En quatrième lieu l'âge d'éligibilité à la pleine rente influence l'aspiration au départ anticipé. Plus cette âge est précoce, plus il devient possible d'y penser... même s'il y a un prix au départ avancé : rente plus faible et situation financière à la retraite plus difficile. En cinquième lieu ce sont les professionnels les moins attachés à leur travail, à leur profession et aussi à leur organisation qui aspirent prendre une retraite précoce. À ces cinq déterminants majeurs s'ajoute dans le cas des professionnels qui ont un conjoint l'âge de départ à la retraite du conjoint. Plus celui-ci est bas, plus on aspire partir tôt. Règle générale, les couples essayent de rapprocher leurs dates de départ à la retraite. Finalement l'influence du contexte apparaît plus incertaine, les relations étant beaucoup plus faibles. Il se pourrait néanmoins que l'absence de certaines pratiques de gestion, associées à ce qui constitue habituellement la gestion du vieillissement (aménagement de la fin de carrière et du départ à la retraite), favorise l'aspiration à la retraite avancée.

D'une manière symétrique, ces mêmes variables, lorsqu'elles varient en sens inverse, favorisent l'aspiration à l'extension de la vie professionnelle. Il y a néanmoins quelques nuances à apporter. D'abord il semble que ceux qui aspirent à l'extension

de la vie professionnelle aient non seulement une vision "pessimiste" de la retraite (période associée aux difficultés matérielles, à l'ennui, à la solitude, à la maladie) mais qu'ils anticipent une mauvaise situation financière à la retraite alors même que leur rente sera un peu plus élevée que celle de la moyenne des répondants (même s'ils ont dû travailler plus longtemps, à cause de leur ancienneté moindre, pour l'obtenir). Cette insécurité, ce manque de confiance dans l'avenir sont caractéristiques des personnes ayant un lieu de contrôle externe et ce trait de personnalité semble être un déterminant majeur de l'aspiration à l'extension même s'il est masqué par des variables comme la vision de la retraite et la situation financière perçue avec lesquelles il est fortement corrélé. Par ailleurs, l'effet du sexe – contrairement à ce qui se passe dans le modèle de la retraite avancée – n'est pas complètement pris en charge par les autres variables. Même une fois les caractéristiques d'emploi, de retraite et de personnalité contrôlées, les femmes aspirent encore plus à l'extension de la vie professionnelle que les hommes. Pourquoi ? Il y a là une question qu'une recherche subséquente devrait s'attacher à résoudre. Finalement certaines pratiques, lorsqu'elles existent, augmentent le désir de continuer : possibilité de contribuer à la caisse de retraite après 65 ans, possibilité de jouer un rôle de conseiller auprès des cadres, possibilité d'être réaffecté à un emploi qui convient mieux, programme de retraite anticipée avec pleins avantages. Sur ce dernier point il est amusant de constater que l'absence de programme de retraite anticipée augmente l'aspiration au départ alors que sa présence augmente le désir de rester. Les aspirations contrariées seraient-elles ressenties plus violemment ?

Comment ces résultats s'intègrent-ils à la problématique développée au début de cet article ? Tout d'abord, ils nous confirment que toute la gamme des aspirations existe bel et bien dans la population étudiée, même si l'aspiration à la retraite avancée est un peu plus fréquente et même si l'aspiration à l'extension de la vie professionnelle est en fait associée à un départ entre 62,5 et 65 ans plutôt qu'après 65 ans. La gestion du départ de la vie de travail – qui est un élément essentiel de la gestion du vieillissement – devra donc être personnalisée si elle veut être efficace. Il faut que coexistent simultanément des mesures autorisant la retraite avancée et des mesures autorisant l'extension de la vie professionnelle si l'on veut minimiser les insatisfactions des travailleurs vieillissants, les mobiliser dans la dernière partie de leur vie de travail et utiliser efficacement le potentiel humain qu'ils représentent. Il n'est pas dans l'intérêt d'une organisation de garder un travailleur vieillissant qui veut quitter comme il n'est pas de son intérêt de se séparer d'un travailleur vieillissant qui veut rester car, bien souvent ces aspirations sont l'expression d'un ensemble de facteurs (santé, attachement, implication, qualification) qui déterminent la performance au travail et le succès dans l'emploi.

Actuellement, les organisations ne s'en tirent d'ailleurs pas si mal puisque trois répondants sur

quatre ont le sentiment qu'ils peuvent réaliser leur aspiration de départ dans leur milieu de travail. Presqu'un répondant sur deux a même le sentiment d'avoir des possibilités de réalisation supérieures à ce à quoi il aspire, d'où des insatisfactions moyennes qui sont négatives. Parmi 56 sources possibles d'insatisfaction pour les professionnels de 50 ans et plus, la retraite avancée n'arrive qu'au 51ème rang et l'extension de la vie professionnelle au 55ème (Guérin et al., 1994). Pour les professionnels vieillissants de notre population les insatisfactions sont pour l'instant ailleurs (information, valorisation, participation).

Mais qu'arrivera-t-il dans le futur ? À court terme la vague des retraites anticipées va se poursuivre sinon s'amplifier pour la population étudiée. Si celles-ci sont étalées dans le temps, s'accompagnent d'incitatifs financiers suffisants et respectent le droit au travail de ceux qui veulent rester, il est clair qu'elles seront plutôt bien accueillies par la majorité des professionnels syndiqués vieillissants. En l'absence de considérations financières, 63 % d'entre eux aspireraient à partir plus tôt que prévu à la retraite (en moyenne 4 ans). Avec des incitatifs financiers qui représenteraient une proportion raisonnable des revenus de retraite espérés suite à l'augmentation de la rente entre l'âge souhaité et l'âge prévu, nul doute qu'un grand nombre de professionnels acceptera d'avancer la date de départ prévue, doublant voire même triplant dans les trois prochaines années le flot des départs à la retraite. Si par contre les incitatifs financiers n'ont pas la générosité attendue, si les départs deviennent de plus en plus forcés et s'attaquent à ceux qui veulent travailler jusqu'à l'âge normal de la retraite, il y aura non seulement discrimination à l'égard des professionnels vieillissants – et augmentation des plaintes dues au non-respect de leur droit au travail – mais aussi précarisation d'un certain nombre de professionnels rejetés du marché du travail et trop jeunes – ou pas assez riches – pour accéder à la retraite (surtout si l'âge d'éligibilité aux régimes publics de retraite – selon le modèle américain – devait être repoussé).

À plus long terme les organisations seront inévitablement rattrapées par le processus qu'elles refusent d'envisager aujourd'hui : celui du vieillissement de leur main-d'oeuvre. Il faudra alors mettre les bouchées doubles et faire ce que l'on oublie de faire actuellement : supporter ceux qui veulent continuer à travailler, mieux exploiter le potentiel qu'ils représentent, continuer à les développer, les valoriser, les respecter et aménager tant leur statut que leurs tâches et leur temps de travail.

NOTES

1. Même si cela implique une réduction actuarielle de 6 % par année pour les départs avant l'âge de 65 ans.

2. Ainsi des modifications effectuées en 1983 au "Social Security Act", ont repoussé l'âge "normal" de

la retraite (celui où on peut toucher la pension) à 66 ans en 2009 et à 67 ans en 2027.

BIBLIOGRAPHIE

Administration on Aging (1986) *Older Workers : Myths and Reality*. Washington : US Department of Health and Human Services.

American Association of Retired Persons (1986) *Work and Retirement : Employees over 40 and their Views*. Washington.

Attias-Donfut C., Delbès C., Renaut S. et Rozenkier A. (1979) "Typologie des pratiques des jeunes retraités et prédicteurs d'adaptation", dans : Paillat P. (dir.) *Pas-sages de la vie active à la retraite*. Paris : Presses universitaires de France.

Bartol K.M. (1979) "Professionalism as a Predictor of Organizational Commitment, Role Stress and Turnover : a Multidimensional Approach", *Academy of Management Journal*, 22(4), 815-821.

Casey B. (1989) "La retraite anticipée et les transferts de coûts entre les régimes privés et publics", dans : David H. (dir.) *Le vieillissement au travail : une question de jugement!* Montréal : IRAT.

Ciffin S. et Martin J. (1977) *Retirement in Canada : When and Why People Retire*. Ottawa : Santé et Bien-être social Canada.

Clark R.L. (1988) "Compelling Trends in Aging and Retirement", dans : Axel H. (dir.) *Employing Older Americans : Opportunities and Constraints*. Racine (Wisconsin) : The Conference Board.

Coberly S. (1985) "Keeping Older Workers on the Job", *Aging*, 349, 23-26.

Conseil consultatif canadien de l'emploi et de l'immigration (1985) *Les travailleurs âgés : crise imminente sur le marché du travail*. Ottawa : Approvisionnement et services Canada.

Côté M. (1990) "La gestion des personnes vieillissantes", dans : Blouin, R. (dir.) *Vingt-cinq ans de pratique en relations industrielles au Québec*. Cowansville : Éditions Yvon Blais.

Delisle M.-A. et Lefebvre S. (1991) *Portrait type de trois initiatives concernant les travailleurs âgés*. Québec : Laboratoire de gérontologie sociale (Université Laval).

Gaullier X. (1988) *La deuxième carrière : âges, emplois, retraites*. Paris : Éditions du Seuil.

- Gratton B. (1987) "The Labour Force Participation of Older Men : 1890-1950", *Journal of Social History*, 20, 689-710.
- Guérin G. (1991) "Les pratiques de gestion en matière de vieillissement", dans : Blouin R., Ferland G., Larocque A., Rondeau C. et Poulin Simon L. (dir.) *Vieillir en emploi*. Sainte-Foy : PUL.
- Guérin G., Wils T., Saba T., Lemire L. (1994) "Les aspirations insatisfaites des professionnels de 50 ans et plus : le cas des professionnels syndiqués", rapport de recherche. Montréal : Conseil québécois des professionnels et cadres.
- Guillemard A.-M. (1983) "Politique de désemploi des travailleurs vieillissants et remodelage du parcours des âges", *Gérontologie et société*, 24, 6-21.
- Hale N. (1990) *The Older Worker : Effective Strategies for Management and Human Resource Development*. San Francisco : Jossey-Bass.
- Kanungo R.N. (1982) "Measurement of Job and Work involvement", *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 341-349.
- Kuzmits F. et Sussman L. (1988) "Early Retirement or Forced Resignation : Policy Issues for Downsizing Human Resources", *SAM Advanced Management Journal*, 53, 28-32.
- Levenson H. (1972) "Distinctions within the Concept of internal-external Control : Development of a new Scale", *Proceedings of the annual Convention of the American Psychological Association*, 7, 261-262.
- Lindsay C. et Donald S. (1988) "Revenu des personnes âgées du Canada", *Tendances sociales canadiennes*, automne, 20-25.
- McDonald L. et Wanner R. (1990) *Retirement in Canada*. Toronto : Buttersworth.
- Meier E. (1986) *Early Retirement Incentive Programs : Trends and Implications*. Washington: American Association of Retired Persons.
- Melchers R. (1989) "les enjeux soulevés par l'aménagement de la sortie de la vie de travail", dans : David H. (dir.) *Le vieillissement au travail : une question de jugement !* Montréal : IRAT.
- Ministère de la santé et des services sociaux (1987) *Et la santé, ça va ?*, rapport de l'enquête Santé-Québec 1987. Québec : Ministère de la santé et des services sociaux.
- Mowday R., Steers R. et Porter L. (1979) "The Measurement of Organizational Commitment", *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-47.
- Mutschler P., Schultz J. et Leavitt T. (1984) *What Price Retirement ? A Study of Early Retirement Incentive Programs*. Washington : American Association of Retired Persons.
- National Council on the Aging (1981) *Aging in the Eighties : America in Transition*. Washington.
- Nusberg C. (1989) "Des mesures qui prolongent la vie professionnelle", dans : David, H. (dir.) *Le vieillissement au travail : une question de jugement!* Montréal : IRAT.
- Osberg L. (1988) *Is it Retirement or Unemployment ? The constrained Labour Supply of Older Canadians*. Ottawa : Santé et Bien-être social Canada.
- Régie des rentes du Québec (1994) *Rapport annuel 1993-94*. Québec : Direction des communications et renseignements (Gouvernement du Québec).
- Rosen B. et Jerdee T. (1976) "The Nature of Job-Related Age Stereotypes", *Journal of Applied Psychology*, 61, 428-432.
- Rosen B. et Jerdee T. (1985) *Older Employees : New Roles for Valued Resources*. Homewood : Dow Jones Irwin.
- Ruhm C. (1990) "Determinants of the Timing of Retirement", dans : Doeringer P. (dir.) *Bridges to Retirement*. Ithaca : ILR Press (Cornell University).
- Statistique Canada (1994) *Profil des personnes âgées au Canada*, n 96-312F. Scarborough : Prentice Hall
- Tindale J.A. (1991) *Travailleuses et travailleurs âgés dans une main-d'oeuvre vieillissante*, rédigé à la demande du Conseil consultatif national sur le troisième âge. Ottawa : Approvisionnements et services Canada.
- Weiss D., Dawis R., England G. et Lofquist L. (1967) *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*, bulletin 45. Minneapolis : Industrial Relations Center (University of Minnesota).
- Zetlin L. (1989) "Help Wanted : Life Experience Preferred", *Management Review*, janvier, 51-55.

¹ Même si cela implique une réduction actuarielle de 6 % par année pour les départs avant l'âge de 65 ans.

² Ainsi des modifications effectuées en 1983 au "Social Security Act", ont repoussé l'âge "normal" de la retraite (celui où on peut toucher la pension) à 66 ans en 2009 et à 67 ans en 2027.