

Nogues, Sarah et Diane-Gabrielle Tremblay (2017). Les travailleurs en emploi post-retraite au Québec: Qui sont-ils ? in *Les Cahiers du Cirtes*, septembre 2017.

**Les travailleurs en emploi post-retraite au Québec:  
Qui sont-ils ?**

Diane-Gabrielle Tremblay<sup>1</sup> et Sarah Nogues,  
Professeure et assistante de recherche, Télug, Université du Québec,  
Montréal, Québec, Canada  
Publié dans les Actes du colloque de l'

**Résumé**

Cet article porte sur les travailleurs québécois qui reviennent en emploi après avoir pris leur retraite, et avoir parfois touché une pension, ce que nous appelons les travailleurs post-retraite. Nous dressons un portrait de ces travailleurs et présentons leurs motivations, qui demeuraient à ce jour peu connues. Nous constatons que le retour au travail est plus fréquent chez les personnes plus scolarisées que les moins scolarisées. Ce n'est donc pas la dimension financière qui motive les retours en emploi, mais davantage l'intérêt du travail pour les femmes et le désir de contribuer à la société chez les hommes. Tous les travailleurs post-retraite ont une bonne estime d'eux-mêmes et sont en bonne santé et ils ont des préférences pour des modalités flexibles de travail. Enfin, nous concluons sur les éléments qui pourraient alimenter les politiques sociales.

**Abstract**

This paper deals with post-retirement workers from Quebec, that is workers who have retired from the labour market, and sometimes have pension benefits, but return to work. We present a portrait of these workers, their characteristics and motivations, elements which were not well known to this day. We observe that return to work is more common

---

<sup>1</sup> Courriel de correspondance : dgtrembl@telug.ca

with persons with higher diplomas than with lower educated persons, with lower income. The Financial dimension is thus not the main factor contributing to post-retirement work. It is rather the interest for their work in the case of women and the desire to contribute to society for men. All post-retirement workers have a good self-esteem and are in good health; they generally prefer flexible modes of work. To conclude, we explore the avenues for social policy as regards post-retirement work policies.

## **1. Introduction**

La prise de conscience du vieillissement démographique dans de nombreux pays a mis la question de la retraite au premier plan. Planifier la relève de la main-d'œuvre est un réel défi pour nos sociétés vieillissantes. On pense habituellement à la retraite comme un évènement ponctuel dans l'existence de l'individu, un point de transition entre un monde de labeur et un monde de loisirs et de repos bien mérités. Si le sens commun tend à associer la population des retraités à « l'ensemble des personnes d'un certain âge qui ont cessé définitivement de travailler » ou encore qui perçoivent une pension (Crenner, 2006), la notion de retraite renvoie en fait à diverses réalités.

A ce jour, rien n'est moins contestable que cette vision de la retraite. La frontière entre carrière et retraite ne va plus de soi : de nombreux auteurs distinguent maintenant le fait de quitter un emploi de long terme à un âge traditionnellement relié à celui de la retraite et le fait de prendre sa retraite tel qu'on l'entend communément, à savoir toucher une pension et arrêter définitivement toute activité rémunérée (Maestas, 2010; Bonikowska et Schellenberg, 2014). La transition vers cette retraite complète est parfois longue et complexe, un certain nombre d'individus alternant entre retraite et travail, ou encore cumulant les deux. Par ailleurs, si l'on peut parler de « transition », en lien avec les diverses étapes qui jalonnent la prise de retraite, on préférera comme Boboc et Metzger (2013) l'idée de « passage », dès lors que l'on se situe du point de vue du travailleur vieillissant. En effet, il s'agirait moins d'une transition d'un état connu à un autre, comme le voudrait une vision stéréotypée de la retraite (Lesemann et D'Amours, 2010), que d'un passage vers quelque chose de nouveau, une occasion de se reconstruire, de faire autre chose ou de faire autrement.

Ces retours en emploi post-retraite se situent dans un contexte où les États cherchent à favoriser le vieillissement actif, à la fois pour des raisons de santé, mais aussi pour assurer des revenus plus importants aux personnes âgées et éviter qu'elles ne dépendent que des régimes publics (Tremblay, dir. 2007). En effet, les montants offerts par les régimes publics sont limités en Amérique du Nord (Tremblay, 2014). La soutenabilité des régimes publics est parfois évoquée aussi pour inciter au maintien et au retour en emploi. Enfin, la retraite flexible ou graduelle est devenue de plus en plus populaire au fil des ans, de sorte que de nombreux travailleurs n'envisagent plus la retraite comme avant. La frontière entre le travail actif et la retraite est devenue plus perméable (Tremblay, 2014, 2010).

Ainsi, nous nous intéressons aux retours en emploi post-retraite, soit aux personnes qui décident de revenir sur le marché du travail après avoir quitté un emploi et avoir parfois touché une pension de retraite. Nous nous intéressons aux caractéristiques de ces personnes et à leurs motivations. Si de nombreuses études portent sur le travail en fin de carrière, peu d'entre elles se consacrent au vécu du travail de l'autre côté de cette « frontière » (Ekerdt, 2010) qu'est la retraite.

L'idée de retour renvoie d'abord à la cessation d'activité, puis ensuite, à la reprise. Faut-il entendre cela comme un retour en arrière, une régression ? Pour qualifier le retour sur le marché du travail, certains auteurs parlent de « retraite inversée » ou « *unretirement* » (Maestas, 2010), ou encore évoquent le fait de « mettre fin à sa retraite ». Cette démarche de retour à l'emploi correspond-elle à un déni, une fuite du statut de retraité ? Quels sont les motifs poussant ces personnes à revenir au travail, et dans quelles conditions ? Après la revue de littérature, nous exposerons quelques résultats de notre analyse selon le genre.

### **1.1. Revue de littérature : les travailleurs en fin de carrière et en emploi post-retraite, qui sont-ils ?**

Il est possible d'identifier certains traits communs aux travailleurs vieillissants, ou en fin de carrière. Toutefois, les trajectoires entre cols blancs et cols bleus se distinguent, et le nouveau contexte d'un passage à la retraite à des âges divers accroît parfois les risques d'exclusion (Bickel et Cavalli, 2002: 32).

### ***Une préférence marquée pour le travail autonome et les horaires souples***

Pour comprendre la motivation de ces personnes à rester à l'emploi, nous nous intéressons aux trajectoires empruntées par ces travailleurs.

Des études montrent qu'une partie des travailleurs vieillissants – et particulièrement chez les 65 ans et plus, soit au-delà de l'âge « normal » de la retraite – optent pour le travail autonome, qu'ils aient été ou non travailleurs autonomes durant leur carrière ou emploi de long terme (avant la retraite). Dans son étude d'une cohorte d'hommes canadiens sur cinq ans d'intervalles, Walsh (1999) montre que la proportion de travailleurs autonomes augmente de manière frappante avec l'âge et que cette forme d'activité devient une option prépondérante par rapport à l'emploi à temps partiel : en 1988 (à 55 ans), 26 pour cent des hommes de la cohorte à l'étude étaient travailleurs autonomes; en 1993 (60-64 ans), c'était le cas de 37 pour cent d'entre eux pour finalement atteindre 60 pour cent chez les 65-69 ans. Pour ce qui est des femmes âgées, les données de Statistique Canada montrent que leur activité sur le marché du travail était de 9 points inférieure à celle des hommes (Uppal, 2010). En 2006, 44,1 pour cent des hommes âgés de 65 et plus et 28,6 pour cent des femmes de cette même tranche d'âge qui étaient actifs étaient des travailleurs et travailleuses autonomes (Uppal, 2011).

Cette corrélation entre l'avancée en âge et le choix du travail autonome est intéressante : s'agit-il d'une préférence à travailler à son compte, ou alors d'une fermeture des employeurs à cette main-d'œuvre qui pourtant témoigne d'une volonté de travailler ? Ce constat souligne également à quel point les travailleuses et travailleurs vieillissants forment un groupe hétérogène : les attentes et les décisions que l'on prend à 55 ans ne sont pas les mêmes dix années plus tard. La possibilité de maîtriser son temps semble être

une variable importante dans les motivations de ces travailleurs : des travaux récents indiquent que la flexibilité du temps de travail est fortement recherchée par les travailleurs vieillissants (Tremblay, 2014, 2010 ; Tremblay et Genin, 2010 ; Tremblay *et al.* 2011). Ceci peut témoigner d'une volonté de contrôle accru de son emploi du temps, de cesser de faire passer la vie personnelle après le travail. On pense dans ce cas à l'un des répondants d'une étude menée par Boboc et Metzger (2013), qui affirmait ne travailler qu'une seule partie de l'année, soit celle où il ne fait ni trop beau ni trop mauvais afin de pouvoir profiter des beaux jours avec sa famille et de ne pas avoir à se rendre au travail lors d'intempéries. Uppal (2011) rappelle qu'outre l'attrait de la souplesse et des moindres contraintes quant au moment de la retraite, les travailleurs vieillissants peuvent également recourir au travail autonome faute de trouver un emploi rémunéré.

### ***Un niveau de scolarité avancé***

Les résultats de l'Enquête sur la santé dans les collectivités canadiennes (ESCC) en 2009 montrent que les personnes étant retournées dans la population active après la retraite étaient celles qui avaient le plus haut niveau de scolarité moyen. Dans ce groupe, 65 pour cent des personnes détenaient un diplôme d'études post-secondaires, alors que c'était le cas de seulement 42 pour cent des retraités. Seulement 13 pour cent des personnes qui retournaient dans la population active n'avaient pas de diplôme d'études secondaires, tandis que cette situation concernait 36 pour cent des retraités (Park, 2011). Au Québec, la proportion de travailleuses et travailleurs de 50 à 64 ans n'ayant qu'une formation d'études secondaires ou moins a fortement diminué, passant de 50 pour cent en 1997 à 37 pour cent en 2010 chez les femmes, et de 48 pour cent à 36 pour cent chez les hommes (Gaudreault et Cloutier, 2012). Ainsi, ce sont les travailleuses et travailleurs présentant un niveau d'éducation poussé, et par conséquent exerçant le plus souvent un travail moins exigeant sur le plan physique (Uppal, 2010) qui auront davantage tendance à rester sur le marché du travail le plus longtemps. D'après l'Enquête sociale générale (ESG) de 2002, les retraités qui avaient occupé un poste de professionnel durant leur carrière étaient ceux qui avaient le plus tendance à retourner au travail, suivis par les gestionnaires (Schellenberg *et al.*, 2005).

À travers ces données s'esquisse une inégalité entre cols blancs et cols bleus en matière de prise de retraite et de poursuite ou reprise de l'activité professionnelle à un âge avancé. En effet, tandis que pour des travailleurs plus manuels la perspective de la retraite correspondrait à un évènement attendu et désiré mettant fin à une certaine fatigue physique (Tremblay, 2010), les individus ayant exercé un poste à responsabilités requérant un niveau d'études avancé seraient susceptibles de percevoir la retraite comme un évènement négatif dans leur existence, notamment en termes de perte de statut (Lagacé *et al.* 2008) ou par manque de stimulation intellectuelle. À ce sujet, Boboc et Metzger (2013 : 6) soulignent « la distribution inégale des capacités à être acteur de sa retraite, liée à la position dans la division et l'organisation du travail ».

## **1.2. Notre recherche**

### ***Objectif et questions de recherche***

Nous nous intéressons aux personnes qui ont pris leur retraite, et sont ensuite retournées au travail, sous quelque forme que ce soit. Notre étude s'intéresse ainsi aux perceptions de personnes qui ont vécu ou vivent la retraite, en retenant comme critère pour définir cette dernière l'auto-déclaration de ces individus (qui n'auraient pas participé à notre étude s'ils ne considéraient pas avoir pris un jour leur retraite) ainsi que le fait de percevoir ou d'avoir perçu une pension de retraite. La différence avec la plupart des retraités est que ces personnes conservent un lien plus ou moins important avec le travail, les mettant ainsi en position de parler simultanément de deux temporalités qu'elles connaissent et vivent présentement.

Étudier précisément le retour en emploi permet de ne pas se limiter aux seules anticipations de personnes à l'approche de la retraite, dont les comportements une fois le moment venu peuvent se révéler bien différents de ce qu'ils prévoient. Nous nous situons au contraire de l'autre côté de la « frontière », et nous interrogeons sur la manière dont le passage est vécu : pourquoi choisir de retourner à l'emploi plutôt que de prolonger sa vie professionnelle sans rupture? La cessation temporaire d'activité corrélée à la perception d'une pension de retraite est-elle seulement perçue comme une rupture, ou plutôt considérée comme une

continuité, un virage ? Comment concilier travail et retraite, et laquelle de ces deux temporalités l'emporte sur l'autre ? En quoi cette vie de retraité au travail diffère-t-elle de la vie avant la retraite ? Telles sont certaines des questions que le retour au travail post-retraite suscite et auxquelles nous nous sommes intéressées.

### ***Méthode***

Dans le cadre de cette recherche, nous avons réalisé, auprès de retraités québécois, une enquête quantitative, en ligne, puis une enquête qualitative, par entrevues. Nous avons administré le questionnaire en ligne aux personnes répondant aux deux critères suivants : avoir pris sa retraite, soit avoir fait la demande de recevoir une pension; et être retourné au travail après la retraite comme salarié ou travailleur autonome. L'activité devait être rémunérée.

L'enquête en ligne a permis de recueillir 93 réponses valides; bien que ce ne soit pas un nombre très élevé, le fait que ces retours en emploi soient peu documentés rend ces données intéressantes. Les répondants au questionnaire en ligne ont été sollicités par le biais d'associations de retraités essentiellement, mais aussi par des appels en ligne, car nous souhaitons avoir une certaine diversité de répondants, ce que nous avons effectivement obtenu. Le questionnaire a été en ligne pendant la fin de l'année 2013 et le début de l'année 2014. Les retraités ne sont pas un groupe facile à rejoindre car même s'ils font partie d'associations, ils n'y sont pas toujours très actifs et ne lisent pas nécessairement les bulletins de ces associations. C'est ce qui, selon ces associations, explique le taux de réponse relativement faible, malgré le nombre d'associations (30) sollicitées.

Voyons d'abord le portrait des répondants puis passons aux résultats descriptifs de la partie quantitative de la recherche, et enfin à quelques éléments qualitatifs sur les motifs de retour en emploi.

## **2. Les travailleurs post-retraite : qui sont-ils ?**

Nous avons obtenu les réponses de 156 personnes étant retournées au travail après la retraite ou envisageant de le faire. Après élimination des questionnaires incomplets, 93 observations étaient valides. Nous analysons ainsi les réponses de 93 personnes, soit 54 femmes et 39 hommes.

### **2.1. Caractéristiques générales**

La moyenne d'âge des 93 répondants était de 63 ans chez les femmes et 66 ans chez les hommes, allant de 56 à 79 ans. En moyenne, les femmes avaient pris leur retraite à 57 ans et les hommes à 58 ans, soit des âges assez jeunes par rapport à l'âge de 65 ans, soit l'âge donnant normalement droit à pension pleine. Il faut noter toutefois que nombre d'organisations ont eu des programmes d'incitation à la retraite dans les dernières décennies. L'âge le plus élevé de prise de retraite était de 67 ans, et le plus jeune, 40 ans. En moyenne, ces personnes sont restées 36 ans sur le marché du travail avant de prendre la retraite, sans différence entre les hommes et les femmes. Deux personnes, un homme et une femme, ont travaillé 50 ans ou plus avant leur retraite. Le minimum d'années travaillées est de 24 ans pour les femmes et 28 ans pour les hommes. Une bonne partie des répondants (41,9 pour cent) a bénéficié de la retraite progressive, en particulier les hommes : 51,3 pour cent des hommes et 35,2 pour cent des femmes s'en sont prévalus. Pour ce qui est de leur situation familiale, la plupart (68,8 pour cent) avaient un conjoint ou une conjointe. On note que les femmes étaient beaucoup plus nombreuses à être sans conjoint(e) que les hommes (48,1 pour cent contre 7,7 pour cent). En revanche, les hommes étaient plus nombreux à déclarer avoir au moins une personne financièrement à charge que les femmes (41 pour cent contre 11,2 pour cent).

### **2.2. Scolarité et profil professionnel**

Pour l'ensemble des répondants, 53,9 pour cent ont au moins un baccalauréat et 25,9 pour cent détiennent une maîtrise ou un doctorat. Les hommes étaient plus nombreux à s'être arrêtés aux études secondaires que les femmes : 25,6 pour cent contre 14,8 pour cent. Cela confirme que ce sont donc des personnes plus diplômées qui reviennent en emploi.

Il est intéressant de comparer les secteurs dans lesquels travaillaient les répondants avant et après la retraite, de même que leur catégorie d'emploi. Si les hommes étaient nombreux à occuper un poste dans le secteur de la gestion (43,6 pour cent) avant la retraite, ce nombre a diminué de moitié dans l'emploi post-retraite (20,5 pour cent). Ils se sont notamment reconvertis dans le secteur vente et services, où ils figurent à 41 pour cent dans l'emploi post-retraite contre 5,1 pour cent dans le dernier emploi occupé avant de la prendre. Chez les femmes, la dominante reste le secteur de la santé, avant la retraite (57,4 pour cent) comme par la suite (53,7 pour cent). Le deuxième secteur le plus représenté est le secteur de l'enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux. On ne trouve pas vraiment de différence significative au niveau du secteur avant et après la retraite chez les femmes, si ce n'est peut-être un mouvement inverse aux hommes soit d'aller davantage dans le domaine de la gestion.

On remarque d'autres différences avec une analyse par catégorie d'emploi. De nombreuses femmes (48,5 pour cent) avaient un statut de cadre supérieur ou cadre intermédiaire avant la retraite, et ce chiffre tombe à 18,8 pour cent après la retraite. Elles sont passées de 46,3 pour cent de professionnelles avant la retraite à 66 pour cent ensuite. Chez les hommes, on remarque également cette transition, d'autant plus marquée : 69,2 pour cent étaient cadres avant la retraite et seulement 20,5 pour cent l'étaient après la retraite. On trouve également un mouvement de reconversion vers le travail manuel qui est quasi inexistant chez les femmes: s'ils étaient 10,3 pour cent à travailler dans cette catégorie avant la retraite, ils étaient 35,9 pour cent à y travailler ensuite. Il y a donc changement de catégorie d'emploi, souvent à la baisse.

### **2.3. Situation financière et état de santé**

En ce qui concerne les revenus, pour ce qui est des revenus les plus hauts, 7,4 pour cent des femmes et 10,3 pour cent des hommes gagnaient plus de 100 000 dollars par an. On note une différence selon le genre, dans le sens où 41,1 pour cent des hommes gagnaient plus de 80 000 dollars par an, contre 16,4 pour cent des femmes seulement. Toutefois, les hommes étaient légèrement plus nombreux à gagner moins de 39 000 dollars par an que

les femmes (7,7 pour cent contre 3,7 pour cent). La majorité des hommes (51,3 pour cent) comme des femmes (79,6 pour cent) gagnait entre 40 000 et 79 000 dollars par an. Les hommes sont donc plus nombreux à se situer aux deux extrêmes de l'échelle des revenus annuels.

Pour ce qui est des revenus de pension (tableau 1), 33,3 pour cent des femmes et 28,2 pour cent des hommes percevaient moins de 30 000 dollars annuels de pension. Les hommes étaient plus nombreux que les femmes à percevoir une pension de moins de 10 000 dollars (14,4 pour cent contre 1,9 pour cent), mais toutefois légèrement plus nombreux à gagner plus de 60 000 dollars de pension par an (12,8 pour cent contre 9,3 pour cent). La majorité des répondants 57,4 pour cent des femmes et 59 pour cent des hommes, gagnaient entre 30 000 et 59 000 dollars de pension par an.

Quant aux revenus issus de l'activité rémunérée après la retraite, nous ne connaissons pas leur valeur annuelle. En revanche, nous savons que la majorité des répondants étaient satisfaits ou très satisfaits de leur situation financière en tenant compte de l'ensemble des revenus: 61, 1 pour cent des femmes et 61, 6 pour cent des hommes déclaraient que leur situation était saine ou très saine. La majorité des répondants indiquaient également un haut degré de satisfaction vis-à-vis de leur situation financière depuis qu'ils étaient à la retraite (64,8 pour cent des femmes et 69,2 pour cent des hommes). Toutefois, la majorité affirmait que le travail n'était pas leur principale source de revenus : ce n'était le cas que pour 27,8 pour cent des femmes et 33,4 pour cent des hommes. Ce n'est donc pas l'insuffisance de revenu qui motive le retour en emploi post-retraite.

**Tableau 1- À quelle proportion du salaire annuel que vous receviez avant de prendre votre retraite correspond votre rente de retraite?**

Quel est votre sexe?			Fréquence	Pourcentage
<b>Féminin</b>	Valide	Moins de 40%	10	18,5
		40-69%	32	59,3
		70%	10	18,5
		Plus de 70%	2	3,7
		Total	54	100
<b>Masculin</b>	Valide	Moins de 40%	8	20,5

40-69%	22	56,4
70%	7	17,9
Plus de 70%	2	5,1
Total	39	100

Concernant l'état de santé des répondants, celui-ci était rapporté satisfaisant, ce qui permet plus facilement d'envisager le retour en emploi, des problèmes de santé expliquant souvent la sortie du marché du travail et la prise de retraite. Seuls deux hommes et une femme avaient reçu un diagnostic susceptible de les empêcher de travailler. Un certain nombre déclarait toutefois avoir eu des problèmes de santé au cours de leur vie : 22,3 pour cent des femmes et 20,4 pour cent des hommes, les femmes étant 16,7 pour cent à être très fortement en accord avec l'énoncé correspondant. Nous remarquons aussi que 22 pour cent des répondants tous sexes confondus se sont fait du souci à propos de leur santé. En ce qui concerne la santé mentale, les femmes rapportaient davantage que les hommes avoir été tendues (14,8 pour cent contre 7,7 pour cent). Mis à part ces quelques constats, on peut dire que les répondantes et répondants étaient en bonne santé physique et mentale, ce n'est donc pas le motif de la prise de retraite,

### **3. Rapport au travail et à la retraite**

Nous avons interrogé les répondants au sujet de leur attachement au travail et à leur profession, ainsi qu'au sujet de leur satisfaction générale vis-à-vis de leur carrière avant la retraite. Nous remarquons quelques différences entre hommes et femmes dans la relation qu'ils entretiennent avec le travail. Nous n'incluons pas tous les tableaux, en raison des limites d'espace, mais résumons les éléments observés

D'abord, en ce qui concerne la satisfaction globale envers l'emploi et la carrière, on remarque de hauts degrés de satisfaction pour les deux sexes. Les hommes marquaient toutefois davantage leur enthousiasme que les femmes, pour la plus grande partie des

énoncés. Par exemple, 61,5 pour cent d'entre eux étaient très fortement en accord avec l'idée qu'ils étaient globalement satisfaits de leur emploi avant la retraite, contre 35,2 pour cent des femmes. Ou encore, ils étaient moins nombreux que les femmes à penser quitter leur emploi.

Les résultats montrent aussi une tendance chez les hommes à accorder plus d'importance au travail que les femmes, même si le travail constitue déjà une valeur importante aux yeux de ces dernières. Face à l'énoncé suggérant que le travail ne constitue qu'une petite partie de la vie d'un individu, 18,5 pour cent des femmes étaient très fortement en accord avec cette idée, contre seulement 5,1 pour cent des hommes. Les femmes étaient seulement 5,6 pour cent à affirmer que la vie ne vaut la peine d'être vécue que si les individus font un travail qui les passionne, contre 15,4 pour cent des hommes. L'idée que le travail est ce qu'il y a de plus important dans la vie ne convainquait fortement que 1,9 pour cent d'entre elles, alors qu'elle convainquait 10,3 pour cent des hommes. De manière plus évidente, aucune femme n'était en accord avec l'énoncé selon lequel même les objectifs personnels d'un individu devraient être de nature professionnelle, alors que 10,2 pour cent des hommes le pensaient.

Par ailleurs, le travail et la profession représentaient une grande source de fierté et d'estime de soi pour les deux sexes. Ici encore, ceci est particulièrement visible chez les hommes : 41 pour cent étaient très fortement en accord avec l'idée que le travail les rendait fier de soi, contre 25,9 pour cent des femmes. Pour eux, le travail était davantage une source de vie sociale que les femmes : 43 pour cent des hommes rapportaient être très fortement en accord avec l'idée que le travail permet d'être en interaction avec les autres, contre 29,6 pour cent des femmes. Les hommes affirmaient à 56,4 pour cent que le travail empêche de se sentir seul, contre 37 pour cent des femmes. De même, le travail constitue une source accrue de respect pour les deux sexes, mais surtout les hommes : 79,5 pour cent contre 57,4 pour cent chez les femmes.

Notons que les femmes étaient en grande majorité d'accord avec ces énoncés, mais de manière plus modérée. Ces résultats indiquent que par rapport aux hommes, les femmes

avaient d'autres occasions de socialiser qu'au travail. Au niveau de la profession exercée en tant que telle, on retrouve également le même schéma que pour l'attachement au travail : les deux sexes accordent une grande importance au travail, mais les hommes de manière toujours un peu plus marquée, notamment en ce qui a trait à leur identité et leur estime de soi.

Les répondants avaient en effet une haute estime d'eux-mêmes et de leurs capacités professionnelles. Nous ne remarquons pas de différences significatives entre hommes et femmes, si ce n'est peut-être une plus grande tendance chez les femmes à exprimer une haute estime de soi. Elles semblaient légèrement plus en confiance que les hommes, 50 pour cent étant très fortement certaines de parvenir à leurs fins même si elles sont confrontées à des tâches difficiles (contre 38,5 pour cent des hommes), qu'elles peuvent atteindre n'importe quel objectif qu'elles se sont fixé (33,3 pour cent de femmes très fortement en accord et 28,2 pour cent d'hommes très fortement en accord), qu'en comparaison avec les autres elles peuvent effectuer efficacement plusieurs tâches (44,4 pour cent de femmes très fortement en accord et 38,5 pour cent d'hommes très fortement en accord).

Ces résultats indiquent que les répondants hommes comme femmes ont une bonne estime de soi, sont très confiants vis-à-vis de leurs compétences professionnelles et se sentent à leur place au travail. Ainsi, l'effet valorisant que procure le travail relativement à l'estime et au concept de soi d'une manière générale constituerait un facteur important dans la dynamique de retour à l'emploi, en particulier pour les hommes. Comparons maintenant ces représentations du travail et de la profession aux représentations qu'avaient les répondantes et répondants de la retraite.

Nous n'incluons pas les tableaux à ce sujet, mais les répondants ont une perception hautement positive de la retraite, ce qui peut sembler paradoxal pour des gens qui retournent à l'emploi. Ces résultats indiquent que la reprise d'une activité rémunérée

n'est ni un moyen de fuir la retraite - à tout le moins pour les femmes - ni une volonté de renoncer à ce droit.

#### 4. Les motifs du retour au travail après la retraite

Nous nous concentrons surtout ici sur les motifs ayant poussé les répondants à exercer une activité rémunérée après avoir pris leur retraite, et nous comparons les conditions d'emploi après la retraite à celles qu'ils avaient auparavant. Nous allons voir que ces retraités actifs recherchent d'autres avantages que des avantages financiers.

Afin de trouver des facteurs explicatifs du retour au travail des répondants, nous leur avons demandé d'indiquer pour chaque énoncé à quel point ils ont été influencés par le motif en question (tableau 2). Les considérations financières étaient loin d'être la motivation principale de retour à l'emploi, elles étaient même considérées comme ayant une influence très faible sur leur décision de retourner au travail par 37 pour cent des femmes et 30,8 pour cent des hommes. Le facteur le plus influent chez les femmes semblait être le fait de s'être fait offrir un emploi intéressant. Chez les hommes, le motif le plus prégnant était davantage le fait qu'ils recherchaient un défi et désiraient apporter une contribution. Bon nombre d'hommes l'ont fait pour se tenir occupés (59 pour cent), davantage que les femmes (31, 5 pour cent). Peu mentionnaient être retournés à l'emploi parce qu'ils n'aimaient pas la retraite, ce qui confirme l'idée que les répondants avaient une vision positive de la retraite. De manière intéressante, on voit que si un nombre important déclarait qu'ils étaient retournés à la retraite par volonté de se tenir occupé, très peu affirment qu'ils n'aimaient pas être à la retraite. Ceci indique une appréciation conjointe des aspects positifs de chacune des deux sphères (travail et retraite) plutôt qu'une volonté de combler l'aspect négatif de l'une par l'autre.

Tableau 2 - Quelles sont les raisons qui vous ont poussé à un retour au travail ?

énoncé	sexe	Très faiblement	Faiblement	Moyennement	Fortement	Très fortement
Des considérations financières	féminin	37	18,5	22,2	9,3	13
	masculin	30,8	20,5	23,1	20,5	5,1

<b>Me tenir occupé</b>	féminin	24,1	18,5	25,9	18,5	13
	masculin	12,8	10,3	17,9	30,8	28,2
<b>Mes responsabilités de proche aidant n'étaient plus requises.</b>	féminin	81,5	7,4	3,7	1,9	5,6
	masculin	64,1	12,8	5,1	12,8	5,1
<b>Mon état de santé s'est amélioré</b>	féminin	68,5	5,6	13	3,7	9,3
	masculin	59	15,4	10,3	7,7	7,7
<b>Je recherchais un défi</b>	féminin	25,9	7,4	24,1	27,8	14,8
	masculin	15,4	5,1	20,5	30,8	28,2
<b>On m'a offert un emploi intéressant</b>	féminin	11,1	0	13	37	38,9
	masculin	17,9	7,7	15,4	41	17,9
<b>Je désirais apporter une contribution</b>	féminin	13	13	16,7	29,6	27,8
	masculin	5,1	2,6	20,5	35,9	35,9
<b>Les pressions de mon ancien employeur.</b>	féminin	85,2	7,4	1,9	5,6	0
	masculin	79,5	5,1	2,6	10,3	2,6
<b>Je n'aimais pas être à la retraite</b>	féminin	57,4	24,1	5,6	7,4	5,6
	masculin	48,7	7,7	28,2	12,8	2,6

Nous avons également mené des entretiens et recueilli des éléments sur les motifs de retour n emploi, ce qui permet de compléter les données quantitatives présentées *supra*. En effet, comme le montrent les citations ci-dessous, si durant les mois chauds de l'année, les retraités ont beaucoup d'activités, les mois plus froids de l'hiver semblent poser problème pour plusieurs répondants et cela en incite certains à revenir en emploi.<sup>2</sup>

« Bon, j'aime bien faire la lecture, mais là, lire, t'sais sept heures par jour là, ça devient un petit peu...fatigant. »*Femme, 61 ans, cadre intermédiaire de santé, retraitée à l'âge de 55 ans, retour en emploi dans la santé*

Une fois quelques voyages et autres activités de loisir réalisés, le besoin de travailler dans un cadre professionnel, de réaliser des projets professionnels avec d'autres individus apparaît chez certains retraités :

« J'ai réalisé que c'était beau voyager (...) c'était beau aussi aller sur Internet, décharger de l'information au niveau des centres d'intérêt, d'écrire et ainsi de suite...Mais y'avait cette lacune-là, cette fébrilité-là qui était essentiellement disparue...de travailler à l'intérieur d'un cadre professionnel, de travailler avec d'autres individus sur des projets,

<sup>2</sup> Cette section qualitative est tirée de Tremblay et Dodeler (2017).

de la réalisation des projets. » *Homme, 59 ans, entrepreneur, départ à la retraite à 53 ans, retour en emploi comme entrepreneur à 55 ans.*

D'autres facteurs ont également une influence sur la reprise du travail. L'activité du conjoint peut intervenir, comme d'autres événements familiaux, une séparation par exemple :

« A la maison, je me sentais inutile. Mon conjoint est pas ici durant la semaine, mes enfants sont partis...je me disais : qu'est-ce que je vais faire de ma vie? ». *Femme, 59 ans, directrice des opérations dans le secteur bancaire, retraitée à 55 ans, retour en emploi à 56 ans comme conseillère en vente de fleurs (travail saisonnier).*

« Bien la séparation c'est sûr que ça avait une incidence (...) mon ex-conjoint gagnait bien sa vie là, et bon bien forcément quand tu tombes à un salaire...ça a été plus facile d'accepter à la lumière de ma condition financière, puisque maintenant, depuis que je suis retraitée, je vis seule alors, c'est toujours ça de plus dans le bas de laine » *Femme, 57 ans, agent de soutien, retraitée à 55 ans, retour en emploi 6 mois après la prise de retraite comme travailleuse autonome « service de couture.*

La contribution à la société par le partage et le transfert des connaissances aux plus jeunes représentent également une forte motivation pour la reprise d'un emploi :

« Je peux contribuer à l'apprentissage, au recyclage de jeunes médecins, d'infirmiers, etc...et, euh oui, j'ai vu ça vraiment comme ma contribution à la formation ». *Homme, 80 ans, professeur et comédien, retraité à 65 ans, retour en emploi à l'âge de 73 ans comme comédien à la pigo pour une université, 4 fois par mois environ.*

« Je suis chargée de cours au collège de (...) pour donner la formation pour les préposés à la stérilisation dans la région de Québec. Intellectuellement je trouve que ça te garde alerte là, puis ça t'ouvre les esprits dans tout ce qui est informatique, et tout ce qui est support aux étudiants que je ne connaissais pas (...). Je pense que le mieux que ça m'apporte, c'est de partager mon expérience, et de leur faire comprendre que c'est un milieu qui est super dynamique, que moi j'aime beaucoup, que j'ai aimé beaucoup. Puis je partage mon amour du métier ». *Femme, 67 ans, infirmière cadre de santé, retraitée*

*depuis l'âge de 58 ans, retour en emploi 10 jours après la prise de retraite comme chargée de cours.*

En somme, bien que les répondants aient eu des projets de loisirs personnels pour la retraite, très rapidement, plusieurs se rendent compte qu'ils souhaitent retourner sur le marché du travail après la prise de retraite. De plus, les caractéristiques familiales sont importantes (séparé du conjoint, divorcé, enfants encore au foyer ou non, conjoint en activité ou à la retraite). Dans certains cas, c'est la solitude, le fait de se sentir inutile ou encore de n'avoir qu'un revenu qui pousse les répondants à reprendre une activité professionnelle. Mais un grand nombre d'entre eux sont aussi conscients qu'ils peuvent encore contribuer à la société en transmettant leurs connaissances, ce qui leur permet de rester alertes intellectuellement.

## **Conclusion**

Pour terminer, mentionnons quelques limites de cette première analyse. Il s'agit d'abord d'une analyse descriptive sur un échantillon réduit en répondants, mais comme le sujet est relativement nouveau, l'étude apporte tout de même des données intéressantes. Aussi, d'autres analyses statistiques suivront, avec un plus grand nombre de répondants idéalement et une analyse qualitative plus approfondie.

Toutefois, ces résultats permettent de mieux cerner le profil de ces travailleurs post-retraite, leurs trajectoires ainsi que de comprendre certains des facteurs qui les poussent à retourner au travail après la prise de retraite. On voit que ce sont majoritairement des cols blancs, ce que l'on constate au vu des catégories d'emploi les plus représentées, du niveau d'éducation relativement élevé et de la faible demande physique que semblent exiger les tâches. On le voit également au vu des salaires relativement élevés et de la perception globalement positive qu'ils ont de leur situation financière. Il est important de mentionner que ce n'est pas la réalité de tous les travailleurs vieillissants québécois, loin de là : des recherches antérieures prouvent qu'un bon pourcentage (environ 40 %) des personnes retournant à l'emploi après la retraite le font pour des motifs financiers. Notre étude montre que d'autres motifs que l'argent incitent certains individus à continuer de travailler après la retraite et de fait, ils seraient majoritaires.

Les résultats montrent que ces personnes ont une forte estime de soi, en lien avec le travail. Les répondants gardent pour la plupart en mémoire une expérience de travail satisfaisante tout au long de leur vie professionnelle. Ainsi, au moment du sondage, ils se sentaient d'une part aptes à travailler, et étaient d'autre part motivés à le faire pour des facteurs autres que financiers. Bien que nous n'ayons pas affaire à des bourreaux de travail, comme le montre la popularité des mesures de réduction d'heures de travail chez ces personnes, les répondants manifestaient un réel plaisir à être présent au travail. Les commentaires émis par certains à la fin du questionnaire soulignent ce point. Nous avons remarqué une différence entre hommes et femmes en ce qui concerne le degré d'importance accordé au travail et à la profession : s'il s'agissait d'une valeur importante pour les femmes, c'était d'autant plus le cas pour les hommes.

Aussi, pour les femmes, le travail était un projet de retraite qui se conjugait avec d'autres, plutôt qu'un projet de retraite unique, et elles avaient d'autres occasions d'entretenir leur vie sociale qu'au travail. Chez les hommes, ces différentes sphères semblaient plus exclusivement reliées au travail.

Étant donné que la retraite et le travail sont deux aspects également importants dans la vie de ces personnes, et considérant que leur retour au travail ne constitue aucunement une renonciation à la retraite, on peut penser qu'un plus grand nombre de personnes seraient motivées à retourner travailler si les entreprises étaient plus nombreuses à favoriser la conciliation emploi-retraite, par des mesures d'aménagement et de réduction du temps de travail notamment. Des programmes publics pourraient d'ailleurs favoriser cette meilleure conciliation des deux sphères.

Certains auteurs mettent en garde le contre le risque d'accroissement des inégalités en matière de prise de retraite, notamment si le comportement des travailleurs qui prennent leur retraite plus tard ou retournent au travail ensuite venait à s'instituer : quelles seraient les conséquences pour les personnes en moins bonne santé ou simplement celles qui n'ont plus aucune motivation à travailler ? Ce questionnement nuance l'idée que le travail après la retraite soit un modèle pour tous. Pour l'instant, le phénomène est encore marginal, mais sa croissance continue depuis quelques années nous pousse à nous y intéresser de plus près.

Du point de vue des politiques sociales, cela nous conduit à penser que l'État ne devrait pas tenter de prolonger l'activité des personnes par un décalage de l'âge 'normal' de la retraite de 65 à 67 ans, mais plutôt chercher dans les conditions de travail les motifs de départ et tenter de corriger ces éléments. Cela pourrait se faire par l'introduction de plus de flexibilité au travail, par des mesures de télétravail, ou la possibilité de travailler 4 jours par semaine, des éléments qui n'existent pas dans tous les milieux de travail, mais ont été mentionnés comme intéressants pour prolonger l'activité dans les commentaires qualitatifs.

D'autres travaux confirment cet intérêt des salariés pour une plus grande flexibilité du travail en fin de carrière (Tremblay; 2014, 2010). Aussi, le fait d'offrir des programmes publics permettant de concilier travail et retraite, ou encore des conditions fiscales avantageuses pourrait permettre de favoriser le maintien comme le retour en emploi. La formation tout au long de la carrière pourrait également favoriser le maintien en emploi, et des politiques publiques pourraient favoriser cette formation en amont, avant la retraite. Les conditions de travail doivent aussi être favorables et les politiques publiques pourraient s'intéresser davantage au stress au travail, à l'épuisement professionnel et aux intentions de quitter le marché du travail afin d'offrir les conditions qui favorisent la poursuite de la carrière. Ce sont là autant d'avenues à envisager dans un contexte où l'Etat souhaite souvent prolonger la vie active, mais sans nécessairement prendre en compte les conditions de travail tout au long de la vie.

## **Références**

Bickel, J.F & Cavalli, S. (2002). De l'exclusion dans les dernières étapes du parcours de vie - un survol. *Gérontologie et société*, 102(3), 25-40.

Boboc, A. & Metzger, J.L. (2013). Parcours et passages : les recompositions identitaires autour de la retraite. *Retraite et société*, 66, 42-66.

Bonikowska, A. & Schellenberg, G. (2014). Transitions d'emploi chez les travailleurs âgés qui quittent un emploi à long terme : analyse fondée sur des données administratives. *Direction des études analytiques: documents de recherche*, n° 355, janvier, produit n° 11F0019M au Catalogue de Statistique Canada, disponible sur Internet : <http://www.statcan.gc.ca/pub/11f0019m/11f0019m2014355-fra.htm>.

Crenner, E. (2006). Être retraité: quelle identité après le travail? *Économie et statistique*, n°393-394, 41-61.

Ekerdt, D.J. (2010). Frontiers of Research on Work and Retirement. *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 65B(1), 69-80.

Gaudreault, A. & Cloutier, L. (2012). *Certaines conditions économiques des travailleurs québécois âgés de 50 ans et plus à l'aube de la retraite*. Québec : Institut de la statistique du Québec, disponible sur Internet : <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/groupe-populationnels/ages-retraites/conditions-economiques-50ans-plus.html>.

Lagacé, M., Tougas, F., Laplante, J. & Neveu, J.-F. (2008). La santé en péril : répercussions de la communication âgiste sur le désengagement psychologique et l'estime de soi des infirmiers de 45 ans et plus. *Canadian Journal on Aging / La Revue canadienne du vieillissement*, 27 (3), 285 – 299.

Lesemann, F. & D'Amours, M. (2010). Travailleurs âgés, travail "post-retraite" et régimes de retraite: Exclusion ou inégalités? In Charpentier, M., Guverman, N., Billette, V., Lavoie, J.-P., Grenier, A. & Olazabal, I. (Eds.) *Veillir au pluriel: Perspectives sociales*, (393-412). Québec: PUQ.

Maestas, N. (2010). Back to Work: Expectations and Realizations of Work and Retirement. *Journal of Human Resources*, 45(3), 718-748.

Park, J. (2011). Retraite, santé et emploi chez les personnes de 55 ans et plus. *L'emploi et le revenu en perspective*, janvier, produit n° 75-001-X, disponible sur Internet : <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2011001/article/11402-fra.htm>.

Schellenberg, G., Turcotte, M. & Ram, B. (2005). Le travail après la retraite. *L'emploi et le revenu en perspective*, septembre, produit n° 75-001-XIF, disponible sur Internet : <<http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/10905/8622-fra.htm>>.

Tremblay, D.-G. (2014). *Management de la retraite, de l'emploi et des temps sociaux*. Québec : PUQ.

Tremblay, D.G. (2010). *D'une culture de retraite vers de nouvelles fins de carrière?* Montréal : Editions St Martin et Décarie Éditeur.

Tremblay, D.-G. (dir., 2007). *D'une culture de la retraite à un nouveau management des âges et des temps sociaux*. Collection Économie politique. Québec : Presses de l'université du Québec.

Tremblay, D.-G. & Dodeler, N. (2017). Les retours en emploi post-retraite; les fins de carrière du futur ? *Vie et vieillissement, Revue de l'Association québécoise de gérontologie*, 14(2), 21-32.

Tremblay, D.-G. & Genin, E. (2010). Aging, Economic Insecurity and Employment: Which Measures Would Encourage Older Workers to Stay Longer in the Labour Market? *Studies in Social Justice*, 3(2), 173-189.

Tremblay, D.-G., Larivière, M. & Chamahian, A. (2011). Les parcours professionnels des infirmières au Québec : quelques éléments de compréhension du rapport au travail, de la conciliation emploi-famille et des choix de fin de carrière. Note de recherche n° 2011-13 de l'ARUC, disponible sur Internet : <[www.teluq.ca/aruc-gats](http://www.teluq.ca/aruc-gats)>.

Uppal, S. (2010). L'activité des personnes âgées sur le marché du travail. *L'emploi et le revenu en perspective*, juillet, produit n° 75-001-X, disponible sur Internet : <<http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2010107/article/11296-fra.htm>>.

Uppal, S. (2011). Le travail autonome chez les personnes âgées. *L'emploi et le revenu en perspective*, 31 janvier, produit n° 75-001-X au Catalogue de Statistique Canada. 3-15.

Walsh, M. (1999). L'exercice d'un emploi après 65 ans. *L'emploi et le revenu en perspective*, été, produit n° 75-001-XPF, disponible sur Internet : <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2011001/article/11400-fra.htm>.