

Tremblay, Diane-Gabrielle et Nadia Lazzari-Dodeler (2017). Les retours en emploi post-retraite : les fins de carrière du futur ? *Vie et vieillissement*, vol. 14, no 2, pp. 21-32.

LES RETOURS EN EMPLOI POST-RETRAITE : LES FINS DE CARRIÈRE DU FUTUR ?

Diane-Gabrielle Tremblay, professeure, École des sciences administratives, université TÉLUQ (dgtrembl@teluq.ca)
et Nadia Lazzari-Dodeler, professeure, Département des sciences administratives, Université du Québec à Rimouski

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 (Tremblay, 2014, 2010, 2007 ; Tremblay et Genin, 2010). Si la retraite semble à premier abord aller de soi, associant 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 : 43), la notion de retraite renvoie en fait à diverses réalités. On pense habituellement à un événement 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.

Or, cette vision de la retraite change. Tout d'abord, parce que les frontières entre travail et retraite sont de plus en plus brouillées. 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). Ainsi, la transition vers cette retraite pleine et entière est parfois longue et complexe, nombre d'individus alternant entre retraite et travail, ou encore cumulant les deux. (Tremblay, 2014, 2010). Par ailleurs, si l'on peut parler de « transition », et identifier 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: 397), que d'un passage vers quelque chose de nouveau, une occasion de se reconstruire, de faire autre chose ou de faire autrement. Dans ce contexte, nous nous intéressons aux retours en emploi post-retraite et aux personnes qui décident de revenir sur le marché du travail après avoir quitté un emploi et touché une pension de retraite. Si de nombreuses études portent sur le travail en fin de carrière, peu d'entre elles s'intéressent au vécu du travail de l'autre côté de cette « frontière » (Ekerdt, 2010) de la retraite.

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 ». Toutefois, cette démarche de retour à l'emploi correspond-elle à un déni pur et simple du statut de retraité, ou constitue-t-elle une voie vers une nouvelle définition de celui-ci?

Notre étude vise à étudier les nouvelles modalités de la retraite et du travail pour tenter de comprendre le futur de la retraite et du travail, lors de l'avancée en âge. Si les aspirations des travailleurs post-retraite ne peuvent représenter celles de l'ensemble des travailleurs vieillissants et des retraités, ce groupe constitue néanmoins une minorité non-négligeable.

S'agit-il en effet d'imposer une retraite plus tardive, sans se préoccuper de l'état de santé et des aspirations de travailleurs qui changent avec le temps ? On n'a ni les mêmes attentes, ni les mêmes capacités physiques et cognitives lorsqu'on avance en âge, et si les capacités cognitives et intellectuelles peuvent s'accroître avec l'âge, ce n'est pas le cas dans tous les types d'emplois. Ainsi, les travailleurs vieillissants sont inégaux sur ces différents aspects, d'où le caractère arbitraire d'instituer un âge obligatoire de retraite.

Comme le suggèrent Faurie *et al.* (2008 : 139) : « [La retraite] pourrait à l'avenir être davantage conçue selon les intérêts et les capacités des individus plutôt que selon des critères d'âge formels ». Côté (1991) prône « l'adoption d'une politique de retraite plus individualisée et qui tienne compte des besoins individuels et organisationnels ».

1. Objectifs de la recherche

Nous nous intéressons ici aux personnes qui ont vécu ou vivent la retraite, en retenant comme critère pour définir cette dernière l'auto-déclaration de ces individus ainsi que le fait de percevoir ou d'avoir perçu une pension de retraite. La différence avec la plupart des retraités, c'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.

2. Les résultats d'une recherche au Québec

Nous avons réalisé une enquête quantitative, en ligne, puis une enquête qualitative, par entrevues. L'enquête en ligne a permis de recueillir 109 réponses valides, bien qu'il y ait eu 156 répondants, mais tous n'ont pas répondu à suffisamment de questions pour être intégrés. 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 souhaitions avoir une certaine diversité de répondants ce que nous avons effectivement obtenu. Les retraités ne sont clairement pas un groupe facile à rejoindre car même s'ils font partie d'associations, ils ne sont pas toujours très actifs dans ces associations et ne suivent pas nécessairement les bulletins ou le site web de ces associations. Nous avons tout de même sollicité 30 associations.

Pour l'enquête qualitative, nous demandions au terme du questionnaire en ligne, si les personnes étaient intéressées à participer à une entrevue, dans la foulée de leur participation au questionnaire en ligne. Nous avons obtenu un certain nombre de noms ainsi, mais avons dû poursuivre par le biais de la technique de « boule de neige », à savoir en demandant aux personnes si elles connaissaient d'autres personnes retraitées qui avaient repris un emploi. Cela nous a permis d'obtenir un total de 34 répondants. Au terme de ces 34 entrevues, nous avons eu le sentiment d'arriver à saturation, et nous avons cessé les sollicitations. Le Tableau 1 présente les professions et quelques données démographiques sur les personnes, et le tableau 2, la répartition selon le genre.

3. Portrait des répondants de la recherche qualitative

Dans le cadre de cette recherche nous avons mené 34 entrevues semi-dirigées : 23 femmes âgées de 54 à 77 ans et 11 hommes âgés de 54 à 80 ans. Parmi les répondants nous comptons sept (six femmes et un homme) infirmières cliniciennes, 11 infirmières cadres de santé (neuf femmes et deux hommes), quatre enseignants au primaire ou au secondaire (un homme et trois femmes), deux professeurs d'université (un homme et une femme), un coordonnateur (homme), un chef de service éducatif (homme), trois (femmes) professionnelles fonction publique (gouvernement et banque), un ingénieur (homme), une (femme) personnel de soutien

,un concepteur de réseaux (homme), une secrétaire (femme) Ministère de la Défense et un (homme) fonctionnaire du Ministère des relations internationales.

Tableau 1. Répondants (genre et âge) par profession exercée avant la prise de la retraite, celle exercée lors du retour en emploi ainsi que le temps de travail rémunéré à la retraite et l'âge souhaité concernant le retrait du marché du travail.

| N° | Sexe et Age | Profession exercée avant la prise de la retraite | Profession exercée après la prise de la retraite | Temps de travail à la retraite | Jusqu'à quel âge ? |
|---------------------------------------|----------------|--|---|--------------------------------|--------------------|
| INFIRMIERES ET CADRES DE SANTE | | | | | |
| 1. | F 70 ans | Infirmière clinicienne | Idem | 2j/mois | NSP ¹ |
| 2. | F 59 ans | Infirmière clinicienne | Idem | 2j/semaine parfois plus | NSP ² |
| 3. | F 66 ans | Infirmière clinicienne | Idem | 3/j semaine | NSP ³ |
| 4. | F 67 ans | Infirmière clinicienne | Courtier immobilier ⁴ | De longues heures | NSP ⁵ |
| 5. | F 58 ans | Infirmière clinicienne | Agent de recherche en santé | 1 ou 2j/semaine | NSP ⁶ |
| 6. | F 62 ans | Infirmière clinicienne | Indépendante : formation d'infirmières à distance | 20h /semaine | NSP |
| 7. | F 60 ans | Infirmière cadre de santé | Enseignante | 35h/semaine | NSP |
| 8. | F 61 ans | Infirmière cadre de santé | Recherche en santé | 1j/semaine | Au moins 5 ans |
| 9. | F 67 ans | Infirmière cadre de santé | Chargée de cours dans un CEGEP | 1j/semaine | 75 ans |
| 10. | F 66 ans | Infirmière cadre de santé | Coordonnatrice | 24h aux 4-5 semaines | NSP ⁷ |
| 11. | F | Infirmière cadre de | Responsable de | 2j/semaine | 60 ans à |

¹ Tant que la santé suit

² Lorsque le plaisir ne sera plus là

³ Tant que cela ne devient pas lourd

⁴ Va changer d'ici l'année prochaine pour devenir guide accompagnatrice pour une agence de voyage

⁵ Aussi longtemps qu'elle le pourra

⁶ Voit ça d'une année à l'autre

⁷ Mais souhaite réduire un peu son temps de travail

| | | | | | |
|-----------------------------------|-------------|---------------------------------|--|--|---------------------------|
| | 58 ans | santé | formation | | priori |
| 12. | F 60 ans | Infirmière cadre de santé | Coordinatrice | 5j/semaine | NSP |
| 13. | F 61 ans | Infirmière cadre de santé | Infirmière contractuelle organisme de dons | Entre 12 et 4 patients/mois ⁸ | NSP ⁹ |
| 14. | F 70 ans | Infirmière cadre de santé | Formatrice | 2j/semaine | L'an prochain |
| 15. | F 68 ans | Infirmière cadre de santé | Infirmière campagne de vaccination | 2 ou 3 mois/an : 4j/semaine | D'ici 2 ans |
| 16 | H 63 ans | Infirmier clinicien | Auxiliaire de vie ¹⁰ | 1j/semaine | NSP ¹¹ |
| 17 | H / | Infirmier cadre de santé | Infirmier clinicien | 2j/semaine | 65 ans |
| 18 | H 62 ans | Infirmier cadre de santé | Consultant en gestion | 30h/semaine | NSP |
| ENSEIGNANTS ET PROFESSEURS | | | | | |
| 19. | F 59 ans | Enseignante | Secrétaire fonction publique fédérale | 2j/semaine | 60 ans |
| 20. | F 60 ans | Enseignante primaire secondaire | Enseignement suppléance | 1 à 2j/semaine | D'ici un an ¹² |
| 21. | F 77 ans | Enseignante primaire | Comptable | 20h/semaine | 80-85 ans ¹³ |
| 22. | H 59 ans | Enseignant au collège | Entrepreneur en bâtiment | 4j/semaine | Jamais |
| 23. | F 70 ans | Professeure en gestion | Travailleuse autonome en gestion | ¹⁴ | D'ici 5 ans ¹⁵ |
| 24. | H 80 ans | Professeur | Comédien à la pigne dans une université | ½ j/semaine | NSP ¹⁶ |

⁸ Se déplace chez les personnes

⁹ Tant que la santé le permet

¹⁰ Dans une résidence pour personnes âgées

¹¹ Tant qu'il y aura du plaisir

¹² Mauvaises conditions de travail

¹³ Si la santé le permet

¹⁴ N'a pas donné l'information

¹⁵ Progressivement

¹⁶ Tant que la santé le permet

| PROFESSIONNELS | | | | | |
|----------------|----------------|---|--|---|--|
| 25. | H 68 ans | Professionnel (Ministère) | Employé | 4j/semaine | A cessé de travailler en 2008 |
| 26. | F 59 ans | Professionnelle (banque) | Conseillère en vente (fleurs) et produits à base de plante | Saisonnier : mai et juin 3 à 4j/semaine | Tant que c'est possible |
| 27 | F 59 ans | Professionnelle (université) | Indépendante copropriétaire d'un magasin | 3/j semaine l'année hormis l'été 5 à 6j/semaine | D'ici 8-10 ans |
| 28. | H 56 ans | Professionnel (Ministère) | Conseiller en pépinière | Saisonnier : mai et juin | Tant que c'est possible |
| 29. | H 63 ans | Coordonnateur (université) | Coordonnateur université | 2 à 3jsemaine | 60-65 ans |
| 30. | H 77 ans | Chef de service éducatif (Ministère) | Consultant horticulture | 1 à 2 j/semaine | Ralenti petit à petit |
| 31. | H 64 ans | Ingénieur et agriculteur | Consultation : salon de l'agriculture | 400h/an | Ne travaille plus de façon rémunérée |
| EMPLOYES | | | | | |
| 32. | F 57 ans | Personnel de soutien | Secrétariat sur appel ; donne des ateliers de tricot dans une boutique ; travailleuse autonome couture | 45h/semaine | Peut-être dans 5 ans |
| 33. | H 71 ans | Concepteur de réseau informatique fonction publique | Aménagement et réparation des services résidentiels | 35h/semaine | 80-85 ans ¹⁷ |
| 34. | F 54 ans | Employée fonction publique | Conseillère en vente | 25- 30h/semaine | 70-75 ans |

F : femme H : homme ; NSP : Ne sait pas pour l'instant

Le tableau 2 présente de manière synthétique le nombre d'hommes et de femmes par tranche d'âge, la tranche d'âge du départ à la retraite selon le genre, ainsi que celle du retour en emploi selon le genre.

Tableau 2. Portrait des répondants par tranche d'âge, par tranche d'âge au moment du départ à la retraite (selon le genre) et par tranche d'âge au retour en emploi selon le genre.

¹⁷ Si la santé le permet

| Nombre F et H | Tranche d'âge des répondants lors de l'entrevue | Tranche d'âge du départ à la retraite | Tranche d'âge du retour en emploi |
|---------------|---|---------------------------------------|-----------------------------------|
| 23 F | 13F : 54 et 62 ans 9F : 66 et 77 ans | F : 38 ans et 62 ans | F : 48 et 62 ans |
| 11 H | 4H : 54 et 62 ans 6H : 63 et 80 ans | H : 52 et 60 ans | H : 51 ans et 73 ans |

F : femmes ; H : hommes

4. Les raisons de la prise de la retraite : choisie ou subie

Nous nous intéressons d'abord aux motifs de la prise de la retraite chez les personnes rencontrées.

4.1. Les raisons liées à l'employeur

Les répondants font état de plusieurs raisons expliquant le fait d'avoir pris leur retraite. En effet, certains n'avaient pas choisi de partir à la retraite, d'autres oui. Dans le premier cas, leur départ à la retraite, est ressenti comme une conséquence des réorganisations administratives, des fusions ou des restructurations vécues. De plus l'avancée en âge semble être pour l'employeur un facteur déterminant concernant le choix de la personne qui devra quitter l'organisation.

✓ *La fermeture d'un service*

« J'ai travaillé en soins de longue durée mais là ils ont fermé l'étage un an avant que je termine, je devais finir à 60 ans, c'était prévu que je termine à 60. La retraite est arrivée, c'était pas un choix premier, c'est une conséquence ça a été un choc, parce que j'avais pas planifié de partir si tôt. Pour moi dans ma tête c'était pas...très clair là, j'aurais aimé terminer mon mandat ».

Homme, infirmier auxiliaire, retraité depuis l'âge de 59 ans, retour en emploi à 60 ans comme auxiliaire de vie dans une résidence pour personnes âgées.

✓ *L'âge comme facteur déterminant du départ à la retraite*

« Moi j'ai quitté mon travail parce que c'était une réorganisation administrative, puis on m'a dit : « c'est toi la plus vieille », même si c'était pas mon poste qui était coupé, « c'est toi qui va partir, les gens eux autres faut qu'ils travaillent, ils ont des enfants encore aux études ».

Femme, 60 ans, infirmière cadre de santé, retraitée depuis l'âge de 54 ans, retour en emploi comme enseignante deux mois après la prise de la retraite, à temps complet

Un grand nombre de répondants n'était pas prêts à partir à la retraite, les différents changements qui ont eu lieu dans les organisations les y ont poussés. Il s'agit là de départs à la retraite subis.

4.2. Les raisons personnelles

Si pour certains répondants le départ à la retraite était subi, d'autres répondants ont fait le choix de partir à la retraite pour des raisons qui leur sont propres.

✓ ***Ne plus avoir envie de réapprendre***

« Parce que je me suis dit ça me tente pas, j'ai pas le goût de réapprendre, (...) dans les cliniques avec les médecins. »

Homme, infirmier auxiliaire, retraité depuis l'âge de 59 ans, retour en emploi à 60 ans comme auxiliaire de vie dans une résidence pour personnes âgées.

Le montant de la rente est aussi un incitatif à prendre la retraite prématurément lorsque celle-ci évolue peu d'une année à l'autre.

✓ ***Parfois le peu de différence entre le montant de la rente d'une année à l'autre n'incite pas à continuer de travailler***

« J'ai eu une lettre me disant si vous prenez votre pension en 2009 vous avez tant, en 2010 vous avez tant. » Donc...y'avait pas grand...grande différence de prix. Et euh... et là j'ai décidé de tout lâcher. »

Homme, infirmier auxiliaire, retraité depuis l'âge de 59 ans, retour en emploi à 60 ans comme auxiliaire de vie dans une résidence pour personnes âgées.

Les problèmes de santé et la lourdeur des tâches font en sorte que plusieurs répondants ont décidé de prendre leur retraite.

✓ ***Le choix de partir à la retraite semble aussi lié aux problèmes de santé***

« T'sais là, la tâche de travail, elle a augmenté beaucoup et tout ça fait que j'ai dit : j'ai-tu le goût de recommencer à faire ça? Non, non, surtout j'ai fait un AVC, t'sais à 53 ans là »

Homme, infirmier auxiliaire, retraité depuis l'âge de 59 ans, retour en emploi à 60 ans comme auxiliaire de vie dans une résidence pour personnes âgées.

« C'était pas quelque chose de subi. Ça a été mon choix, mais c'était pour faire autre chose. J'avais à ce moment-là des problèmes avec mes genoux, et ça devenait problématique de travailler. Et j'ai été opérée pour les deux prothèses totales de genoux. »

Femme, 66 ans, infirmière, retraitée depuis l'âge de 60 ans, retour en emploi peu de temps après comme infirmière à raison de 3j/semaine.

Un travail devenu routinier, de plus en plus bureaucratique et technique, une mauvaise ambiance de travail et des divergences de valeurs incitent les répondants à prendre leur retraite.

✓ ***Un travail qui ne répond plus aux attentes de l'employé***

« C'était voulu, en tout cas désiré, c'était voulu parce que j'avais comme...j'avais fait le tour du jardin comme on dit pis euh...j'avais moins de motivation au type de travail

qui était...qui était fait. Je trouvais que le travail devenait de plus en plus bureaucratique, technique...sur certains aspects. Alors quand je suis parti, j'étais content de le faire.»

Homme, 63 ans, coordonnateur, retraité depuis l'âge de 60 ans, retour en emploi comme coordonnateur à 61ans et demi, à temps partiel.

✓ ***Mais aussi pour des valeurs personnelles non partagées avec le supérieur***

« Euh...bon.... Avec la fusion des deux établissements là, après que le conseil d'administration ne m'avait pas engagé là, euh...la personne qui a été engagée m'a offert un poste. [...] dans la première semaine de contact avec lui, j'ai pris ma décision de me retirer, on va dire je regardais, je regardais ma... ma situation personnelle, et j'ai pris la décision de me retirer parce que mes valeurs personnelles pis ses valeurs personnelles étaient diamétralement opposées. »

Homme, 62 ans, directeur d'un établissement de santé, départ à la retraite à 53 ans, retour en emploi un an après comme consultant autonome en gestion et développement des organisations, 30h/semaine de chez lui ou depuis les organisations.

Pour résumer, les raisons du départ à la retraite peuvent être associées à l'employeur, au supérieur ou à l'employé. Concernant l'employeur, la décision qui motive la mise à la retraite de certains employés est liée aux fusions, aux restructurations, aux réorganisations que connaissent les établissements et en raison de l'âge avancé de l'employé à qui on la propose. Les employés décident de prendre leur retraite lorsque les conditions de travail sont difficiles, lorsqu'il y a des divergences de valeurs entre l'employé et le supérieur, mais parfois aussi pour des raisons de santé.

5. Les conditions de la retraite

5.1.La transition à la retraite

Afin de préparer les travailleurs âgés à la prise de la retraite, certaines organisations proposent un programme de retraite progressive ou encore des ateliers de formation à la retraite. La prise de la retraite progressive en fin de parcours professionnel ainsi que les ateliers de préparation à la retraite semblent être des programmes tout à fait intéressants pour les répondants qui ne souhaitent pas partir sans être préparés à celle-ci. Voyons quelques citations :

✓ ***Le programme de retraite progressive***

« J'avais préparé quand-même ma sortie, j'avais été en retraite progressive dans les 5 dernières années j'ai travaillé à 4 jours/semaine, parce que je me disais : il faut se préparer à la retraite. »

Femme, 58 ans, infirmière départ à la retraite à 56 ans, retour en emploi quelques semaines après son départ à la retraite comme agente de recherche et sur appel.

Bien que cette répondante ait suivi des ateliers de formation pour se préparer à la prise de la retraite, certains individus retraités ou non mettent en garde ceux qui vont la prendre en appuyant sur l'importance de s'y préparer.

✓ ***Des ateliers de formation à la retraite***

«De toute façon, on entend beaucoup ça chez les retraités ou ceux qui s'apprêtent à être retraités : « ça c'est important, t'as préparé ta retraite? T'as pris le temps d'y réfléchir, c'est important... ». Comme si c'était un état dangereux là...Même quand, t'sais l'hôpital nous offre toujours des ateliers de formation sur le départ à la retraite, des choses à réfléchir, sur le plan financier, personnel, sur le plan fiscal et tout ça. Mais t'sais, on a comme toujours une espèce de mise en garde. »

Femme, 58 ans, infirmière départ à la retraite à 56 ans, retour en emploi quelques semaines après son départ à la retraite comme agente de recherche et sur appel.

Pour plusieurs raisons certains répondants ne souhaitent pas bénéficier de la retraite progressive.

En effet, parfois c'est en raison d'un manque à gagner que certains répondants ne souhaitent pas jouir de ce programme, pour d'autres répondants qui occupaient un emploi de responsabilité ce n'était pas envisageable car c'était effectuer le travail de 5 jours en 4 jours.

✓ ***La retraite progressive incompatible avec un emploi de cadre***

« Non parce que comme j'étais chef de service, si j'avais travaillé quatre jours/semaine, j'aurais eu un salaire diminué pis j'aurais fait le même travail. Y'a personne qui te remplace quand tu prends une retraite progressive, quand t'es cadre-là. »

Femme, 67 ans, infirmière cadre de santé, retraitée depuis l'âge de 58 ans, retour en emploi 10 jours après la prise de la retraite comme chargée de cours.

« J'avais commencé la retraite progressive peut-être à l'âge de 52 ou 53 ans, et puis au bout de 7 ou 8 mois, je me suis rendu compte que c'était pas quelque chose qui était possible dans l'emploi de responsabilité que j'avais et puis j'ai annulé cette entente-là. »

Homme, infirmier cadre intermédiaire, retraité depuis l'âge de 55 ans, retour en emploi 7-8 mois après la prise de la retraite comme infirmier clinicien 2j/semaine.

Comme nous venons de le voir si pour certains répondants la retraite progressive semble être un programme qui permet de diminuer son temps de travail, petit à petit en fin de carrière, pour les cadres ce programme n'est pas envisageable car le travail à accomplir reste identique à celui qui était effectué auparavant. Bien que certains individus bénéficient d'accompagnement à la retraite par le biais d'ateliers de formation, dans les faits, le message passé par les retraités à ceux qui sont en voie de l'être, est une mise en garde à ceux qui n'auraient pas préparé leur retraite. Les futurs retraités peuvent alors percevoir le statut de retraité comme un « état dangereux ». On nous a indiqué que le fait de percevoir une allocation de départ semble également aider à la transition puisqu'elle peut permettre le démarrage d'une nouvelle carrière.

5.2.Le sens du retour en emploi

Nous avons interrogé les répondants sur le sens qu'ils donnent à leur retour en emploi après la prise de la retraite. Voyons quelles sont les perceptions des répondants à ce propos :

✓ ***Le retour en emploi : une récompense !***

« C'est une récompense. Une récompense dans le fait de savoir que même en étant aîné, il peut encore y avoir un patron qui peut avoir confiance au travail que je peux apporter. Et c'est une satisfaction personnelle pour moi de dire que je suis encore

capable d'accomplir quelque chose à la société. Ça prouve que même si on est aîné, on n'est pas vieux (rires). On est encore utile. »

Femme, 77 ans, enseignante au primaire, retraitée depuis l'âge de 40 ans, retour en emploi à 65 ans comme comptable à temps plein depuis 2008 à temps partiel

✓ ***Le retour en emploi : l'envie d'être utile, d'apporter sa contribution, d'être stimulé intellectuellement et de se sentir valorisé!***

« C'est surtout de de...l'envie d'être encore utile, pis je m'aperçois aussi que j'ai des connaissances que je peux encore transmettre pis, c'est sûr que c'est valorisant aussi de faire ça. Je dirais que c'est ça : le sentiment de vouloir...d'être encore utile et d'être stimulé intellectuellement. »

Homme, 63 ans, coordonnateur, retraité depuis l'âge de 60 ans, retour en emploi comme coordonnateur à 61ans et demi, à temps partiel

« Être valorisé dans ce qu'on fait, d'apprendre des nouvelles choses. Puis le côté social...c'est un peu tout ça. »

Femme, 59 ans, directrice des opérations dans le secteur bancaire, retraitée depuis l'âge de 55 ans, retour en emploi à 56 ans comme conseillère vente de fleurs (travail saisonnier) et vendeuse 1 jour/semaine de produits à base de plantes.

✓ ***Le retour en emploi : réaliser ce qu'on n'a pas pu accomplir durant le parcours professionnel***

« C'est plus de réaliser des choses que j'aurais voulu faire pendant que je travaillais, mais que je pouvais pas parce que j'avais pas le temps de faire. Faire des choses que j'aime ».

Femme, 59 ans, directrice des opérations dans le secteur bancaire, retraitée depuis l'âge de 55 ans, retour en emploi à 56 ans comme conseillère vente de fleurs (travail saisonnier) et vendeuse 1 jour/semaine de produits à base de plantes.

Très peu de répondants ont mentionné l'apport financier que procure le nouvel emploi comme la première raison du retour en emploi. Pour conclure, de manière générale, en ce qui concerne le sens au retour en emploi les répondants évoquent la stimulation intellectuelle, le sentiment d'utilité, de récompense, de valorisation, de satisfaction personnelle, ce qui leur permet de conserver l'estime de soi, de se sentir valorisés tout en s'enrichissant auprès des plus jeunes et vice-versa.

6. Le retour au travail

6.1. Les raisons du retour en emploi

Nous voulions connaître les raisons qui ont incité les répondants à retourner sur le marché du travail après la prise de la retraite. Comme le montrent les citations ci-dessous, si durant les beaux jours il est facile de s'adonner à ses loisirs, l'hiver semble poser problème pour plusieurs répondants.

« Je voulais faire un gros jardin, je voulais faire un peu plus de vélo mais c'est quand est arrivé l'hiver, là j'avais peut-être un petit peu plus de temps ...et puis bon,

j'aime 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 depuis l'âge de 55 ans, retour en emploi 4 mois comme infirmière à domicile pour un organisme de don du sang, entre 12 et 5 patients par mois.

Une fois les attraits pour les voyages ainsi que ceux pour les autres activités passés, le besoin de travailler dans un cadre professionnel, de réaliser des projets professionnels avec d'autres individus se fait sentir.

✓ ***Travailler dans un cadre professionnel et réaliser des projets***

J'ai réalisé que c'était beau là voyager,[...] c'était beau aussi aller sur internet, d'échanger 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...de travailler à l'intérieur d'une cadre professionnel, de travailler avec d'autres individus sur des projets, de la réalisation des projets. Fait que ça m'a pris quelques temps à réaliser ça. »

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 après la prise de la retraite. En effet, lorsque le conjoint n'a pas encore pris sa retraite, lorsque les enfants ont quitté le foyer familial ou encore en raison d'une séparation ou d'un divorce les répondants souhaitent reprendre une activité après la prise de la retraite.

✓ ***Le conjoint toujours en activité et le départ des enfants de la maison poussent certains répondants à retourner sur le marché du travail***

« À 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 depuis l'âge de 55 ans, retour en emploi à 56 ans comme conseillère vente de fleurs (travail saisonnier) et vendeuse 1 jour/semaine de produits à base de plantes-

✓ ***La séparation des conjoints a une incidence sur la reprise d'une activité professionnelle***

« Ben la séparation c'est sûr que ça avait une incidence [...] mon ex-conjoint il gagnait bien la vie là, et bon ben forcément quand tu tombes à un salaire. J'ai choisi d'accepter...ça a été plus facile d'accepter à la lumière de ma condition financière, puisque maintenant, depuis que je suis retraitée, j'vis seule alors, c'est toujours ça de plus dans le bas de laine.»

Femme, 57 ans; agent de soutien, retraitée depuis l'âge de 55 ans, retour en emploi 6 mois après la prise de la retraite comme travailleuse autonome « service de couture », enseigne le tricot dans une boutique de tricot et secrétaire sur appel dans un CEGEP.

✓ ***Mais parfois le besoin de retourner sur le marché du travail est aussi dicté par des revenus de pension trop faibles.***

« Oui, c'est encore pour un apport financier, parce que juste avec notre pension, à l'âge où je suis, on ne peut pas s'offrir un loyer disons...on se fait toujours aux loyers prix modiques, puis disons que la pension nous apporte pas de flexibilité nous permettant de nous offrir des choses, de vivre un petit peu plus que confortable. Alors c'est pour ça que je travaille encore présentement. »

Femme, 77 ans, enseignante au primaire, retraitée depuis l'âge de 40 ans, retour en emploi à 65 ans comme comptable à temps plein depuis 2008 à temps partiel.

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

✓ *Contribution à la société par le partage des connaissances, des compétences*

« Je peux contribuer à l'apprentissage, au recyclage de jeunes médecins, d'infirmières etc....et euh oui j'ai vu ça vraiment comme ma contribution à la formation. »

Homme, 80 ans, professeur et comédien, retraité depuis l'âge de 65 ans, retour en emploi à l'âge de 73 ans comme comédien à la pige 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, pis ça t'ouvre les esprits dans tout ce qui est informatique, pis tout ce qui est support aux étudiants que je ne connaissais pas. Pis la matière aussi je la connaissais, mais je pense que le mieux que ça m'apporte, c'est de partager mon expérience, pis 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. Ça se résume à ça. »

Femme, 67 ans, infirmière cadre de santé, retraitée depuis l'âge de 58 ans, retour en emploi 10 jours après la prise de la 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 la 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 le choix de reprendre une activité. 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.

6.2.Le choix du secteur

Nous avons interrogé les répondants sur leur choix quant au secteur d'emploi qu'ils souhaitaient intégrer. Souhaitent-ils rester dans le même secteur, dans leur zone de confort ? Ou au contraire changer de secteur, faire autre chose ? Leurs réponses sont variées, bien que plusieurs restent dans le même domaine mais avec des conditions de travail différentes :

✓ *Travailler tout en demeurant dans sa zone de confort*

« C'est au premier hiver que j'ai repris le collier pour me trouver un emploi qui était dans mes cordes, dans ma zone de confort, comme je voulais retourner comme infirmier clinique. Je suis retourné travailler dans des milieux dans lesquels je connais le travail, je suis toujours auprès des personnes âgées. ».

Homme, 57 ans, infirmier cadre intermédiaire de santé, retraité depuis l'âge de 55 ans, retour en emploi 7 ou 8 mois. plus tard comme infirmier clinicien, sur appel 2 jours/semaine

La possibilité de travailler dans la continuité de sa profession mais à son rythme personnel, semble être également un motif d'incitation à reprendre une activité professionnelle.

✓ **Travailler dans la continuité de sa profession, à son propre rythme**

« C'est une continuité de ma profession, mais dans le sens que je peux la gérer plus facilement, que ça soit plus agréable...je me garde du bon temps. »

Femme, 61 ans, cadre intermédiaire de santé, retraitée depuis l'âge de 55 ans, retour en emploi 4 mois comme infirmière à domicile pour un organisme de don du sang, entre 12 et 5 patients par mois.

La majorité des répondants ont repris un emploi dans la continuité de celui qu'ils exerçaient avant la prise de la retraite. C'est ainsi que plusieurs d'entre eux ont décidé de retourner travailler en gardant leur zone de confort c'est-à-dire en effectuant un travail qu'ils maîtrisent alors que d'autres ont changé de secteur, de profession et se sont prouvés qu'ils pouvaient encore réaliser des défis comme le soulignent les citations ci-dessous :

✓ **Changer de secteur, un défi !**

« Le premier retour qui était pour être sur le contrat de recherche, la recherche du cancer du sein, ben c'était...un, c'est comme le défi. Je me posais la question : est-ce que je vais être capable de faire ça ? Et puis deuxièmement y'avait l'aspect financier. C'est très payant. Finalement j'en ai retiré plus qu'un aspect financier, parce que ça m'a permis de voir que j'étais capable de faire quelque chose de très différent, pis rapidement de répondre aux exigences de la recherche. M'organiser, déduire, répondre...Donc ça, ça m'a donné quand-même une certaine fierté. »

Femme, 58 ans, infirmière départ à la retraite à 56 ans, retour en emploi quelques semaines après son départ à la retraite comme agente de recherche et sur appel

Bien que cette répondante demeure dans le secteur infirmier, pour elle il s'agissait de poursuivre dans le même domaine, mais de ne plus travailler dans les hôpitaux.

✓ **Retravailler oui, mais loin des centres hospitaliers !**

« Avoir un emploi comme j'ai présentement, c'est correct. Mais vous me retrouverez pas dans un centre hospitalier même à temps partiel là, sur un département de chirurgie ou de médecine ou dans un centre de soins. Non, ça non ! C'est vraiment un secteur en dehors de tous les centre hospitaliers tout ça là, parce que moi je viens à domicile. Voir les mamans qui viennent d'accoucher, tout ça.. »

Femme, 61 ans, cadre intermédiaire de santé, retraitée depuis l'âge de 55 ans, retour en emploi 4 mois comme infirmière à domicile pour un organisme de don du sang, entre 12 et 5 patients par mois.

✓ ***Pour d'autres répondants il s'agit d'un retour aux sources***

« Pour moi c'est un peu un retour aux sources, parce qu'avant d'être gestionnaire, j'étais infirmière auprès des patients si on veut là. Aide-soignante, ok. Et puis là bien je suis pas directement une soignante, mais oui dans un certain sens c'est que, je refais des tâches que je faisais quand j'étais infirmière-soignante. Puis ça me plaît beaucoup ça. Même si j'ai aimé être gestionnaire, j'ai aimé aussi être infirmière-soignante, c'est pour ça je vous dis c'est un petit peu un retour aux sources pour moi. »

Femme, 61 ans, cadre intermédiaire de santé, retraitée depuis l'âge de 55 ans, retour en emploi 4 mois comme infirmière à domicile pour un organisme de don du sang, entre 12 et 5 patients par mois.

Pour résumer, le choix du secteur d'emploi est intimement lié aux désirs et aux attentes des individus. Nous notons deux catégories de répondants, l'une qui est en quête de défis, d'accomplissement à travers une nouvelle activité, l'autre catégorie qui souhaite travailler mais en restant dans « sa zone de confort ». Le nouvel emploi se situe alors dans la continuité du précédent, certains répondants n'ayant pas envie de se réinvestir et d'apprendre des choses nouvelles pour retrouver un emploi.

7. Le temps consacré au travail rémunéré à la retraite

Il semble que l'aménagement des heures de travail ou de la durée du travail soit un souhait pour plusieurs. Ici encore, on observe une certaine diversité, la majorité souhaitant clairement des horaires réduits et plusieurs souhaitant se dégager plus de temps à certaines périodes de l'année.

✓ ***Ca dépend des périodes de l'année***

« Ben ça dépend des périodes je vous dirais. Dans le temps des fêtes, je peux travailler cinq jours, à sept ou huit heures par jour. Hum, sinon en période plus calme je peux travailler entre un et trois jours par semaine. Pour ce qui est de la ferme [...] dans la période de rush présentement, j'ai demandé à faire environ trois-quatre jours maximum par semaine. »

Femme, 59 ans, directrice des opérations dans le secteur bancaire, retraitée depuis l'âge de 55 ans, retour en emploi à 56 ans comme conseillère en vente de fleurs (travail saisonnier) et vendeuse de produits à base de plantes

✓ ***Du temps partiel mais avec des journées fixées à l'avance***

« C'est à temps partiel, je fais peut-être entre 15, 18, 20 heures/semaine au travail ; je connais les journées ; je fais mes heures sur à peu près trois jours. »

Femme, 77 ans, enseignante au primaire, retraitée depuis l'âge de 40 ans, retour en emploi à 65 ans comme comptable à temps plein depuis 2008 à temps partiel.

✓ ***Mais parfois aussi à temps complet, cinq jours par semaine***

« C'est du temps plein parce que moi je travaille tous les jours, 5 jours/semaine, puis le soir des fois je fais des lectures pour préparer la matière que je vais enseigner, mais des fois aussi sur les nouveautés qui passent en soins infirmiers, parce que j'ai toujours lu beaucoup sur ma profession. »

Femme, 60 ans, infirmière cadre de santé, retraitée depuis l'âge de 54 ans, retour en emploi comme enseignante deux mois après la prise de la retraite, à temps complet

Comme le montre la diversité des citations ci-dessus, le temps consacré au travail rémunéré à la retraite peut varier d'un individu à l'autre. Alors que certains répondants travaillent plutôt de manière occasionnelle (fêtes, travail saisonnier), d'autres répondants souhaitent travailler à temps plein. Cependant la majorité d'entre eux travaille à temps partiel. Peu de répondants cumulent plusieurs emplois comme c'est le cas dans la citation plus haut.

Conclusion

Les participants à notre recherche ont généralement effectué leur carrière professionnelle de manière traditionnelle, gravissant les échelons hiérarchiques, et travaillant souvent chez le même employeur tout au long du parcours professionnel.

La prise de la retraite a été parfois subie, parfois choisie. En effet, pour certains les fusions, les réorganisations, les suppressions de postes au sein des organisations ont fait en sorte que les répondants ont dû prendre leur retraite parfois assez jeunes (autour de 55 ans). Certains autres qui ne partageaient plus les valeurs de l'employeur ou qui avaient des soucis de santé ont fait le choix de partir à la retraite. Par la suite, les personnes interrogées ici ont souhaité revenir en emploi. En fonction des secteurs, de la pénurie de main d'œuvre et du fait de travailler de manière ponctuelle, les travailleurs âgés sont plutôt bien accueillis dans les organisations. En effet, outre l'enseignement primaire qui une répondante rencontre des difficultés pour obtenir des suppléances, dans les autres secteurs et plus particulièrement ceux où il existe une pénurie de main d'œuvre avérée ou ponctuelle, les plus jeunes semblent ouverts au fait d'avoir des travailleurs expérimentés qui viennent les aider et partager leurs connaissances. C'est particulièrement le cas dans les moments de surcharge de travail. Certains ex-collègues ne comprennent pas le besoin des retraités de retourner en emploi alors qu'eux rêvent de partir à la retraite. Tout cela est déstabilisant pour les répondants concernés et peut les encourager à quitter leur emploi, parfois même à quitter le marché du travail de manière définitive alors qu'ils auraient souhaité y rester.

Tous les répondants s'entendent sur le fait que prendre sa retraite autour de 55 ans est prématuré.

De manière générale ils définissent la retraite comme le moment opportun « pour re-traiter sa vie », « comme le retrait de l'ancienne activité et une réorientation de carrière », pour d'autres répondants l'emploi est une activité comme une autre à l'intérieur de la retraite. Pour une très grande part des répondants, le retour sur le marché du travail, après la prise de la retraite, ne s'est pas fait attendre, car ils ont rapidement eu l'impression que le statut de retraité les situait en marge de la société. Ils se perçoivent alors comme inutiles, se sentent parfois isolés (conjoint encore en activité, enfants ayant quitté la maison, séparation du conjoint, etc.) et voient le retour en emploi comme une manière de recréer du lien social. Ainsi, de nombreux répondants ont choisi de travailler dans la continuité de leur activité professionnelle précédente, d'autres ont changé d'activité parfois en lien avec une passion qu'ils nourrissaient depuis toujours (horticulture, tricot, couture).

Nos résultats permettent de comprendre les motivations et intérêts des travailleurs post-retraite. Complétant des données quantitatives recueillies par ailleurs, les entretiens permettent de mieux saisir les trajectoires tout comme les motivations et les conditions du retour au travail post-retraite. Nos données quantitatives comme d'autres recherches avaient montré que les travailleurs post-retraite sont surtout des cols blancs, ce que l'on confirme ici,

dans cette recherche qualitative, où ce sont surtout des travailleurs cols blancs qui ont souhaité s'exprimer.

Il est important de mentionner que tous les travailleurs ne souhaitent pas nécessairement revenir en emploi, et c'est clairement davantage le cas pour les cols blancs que pour les cols bleus. On note aussi que les personnes qui reviennent en emploi ne le font pas par souci financier. Au contraire, ce sont d'autres motivations qui les ramènent au travail. Dans cette perspective, il nous paraît important que les gouvernements tiennent compte de ces réalités lorsqu'ils conçoivent des politiques visant à ramener des gens en emploi ou à prolonger la carrière. Il semble que les incitatifs financiers ne soient pas nécessairement l'élément principal pour inciter à rester en emploi ou à revenir au travail. Notre recherche le montre et elle appelle à une réflexion plus approfondie sur les retours en emploi et, surtout, sur les politiques publiques ou modalités de gestion à mettre en place dans les entreprises pour attirer et maintenir des gens en emploi plutôt que de les pousser vers la retraite.

Références

- Béjaoui, Ali. 2012. *Attirer et retenir les travailleurs âgés : le rôle de la flexibilité* (Rapport n° 2012RP-02), ISSN 1499-8629. Montréal : Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations.
- Boboc, Anca et Jean-Luc Metzger. 2013. « Parcours et passages : les recompositions identitaires autour de la retraite », *Retraite et société*, n°66, pp. 42-66.
- Bonikowska, Aneta et Grant Schellenberg. 2013. « Vue d'ensemble de la vie professionnelle des premiers baby-boomers » *Direction des études analytiques: documents de recherche*, n° 352, octobre, produit n° 11F0019M au Catalogue de Statistique Canada, 27 p.
- Bonikowska, Aneta et Grant Schellenberg. 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
- Crenner, Emmanuelle. 2006. « Être retraité: quelle identité après le travail? », *Économie et statistique*, n°393-394 [En ligne], consulté le 21 août 2014. URL: http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/es393-394d.pdf
- Ekerdt, David J. 2010. « Frontiers of Research on Work and Retirement », *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 65B(1), pp. 69-80
- Faurie, Isabelle et al. 2008. « Âge et travail : des études sur le vieillissement au travail à une approche psychosociale de la fin de la carrière professionnelle », *Le travail humain*, 2008/2 vol. 71, p. 137-172
- Lesemann, Frédéric et Martine D'Amours. 2010. « Travailleurs âgés, travail 'post-retraite' et régimes de retraite : exclusion ou inégalités? » *Vieillir au pluriel*, chap.18
- Schellenberg, Grant, Martin Turcotte et Bali Ram. 2005. « Le travail après la retraite » *L'emploi et le revenu en perspective*, vol.6, n° 9, septembre, produit n° 75-001-XIF au Catalogue de Statistique Canada, pp. 15-19
- Tremblay, Diane-Gabrielle (2014, dir.). *Management de la retraite, de l'emploi et des temps sociaux*. Québec : Presses de l'université du Québec.
- Tremblay, Diane-Gabrielle et Émilie Genin (2010). Aging, economic insecurity and employment: Which measures would encourage older workers to stay longer in the labour market? *Studies in Social Justice*, vol.3, no 2, 173-189. <http://ojs.uwindsor.ca/ojs/leddy/index.php/SSJ/article/view/2878/2348>
- Tremblay, Diane-Gabrielle (2010). *D'une culture de retraite vers de nouvelles fins de carrière ?* Montréal : St Martin.143 p.

Tremblay, Diane-Gabrielle (dir., 2007). *D'une culture de la retraite à un nouveau management des âges et des temps sociaux*. Québec : Presses de l'université du Québec. 281 p. <http://puq.ca/catalogue/livres/une-culture-retraite-vers-nouveau-management-345.html>