

**RETRAITE ANTICIPÉE OU EXTENSION DE LA VIE
PROFESSIONNELLE ? LES ASPIRATIONS DES
PROFESSIONNELS SYNDIQUÉS DE 50 ANS ET PLUS**

par:

**Gilles Guérin, Thierry Wils
Tania Saba et Nathalie St-Jacques**

MAI 1995

DOCUMENT 95-04

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

Le texte produit dans ce document de recherche n'engage que la responsabilité des auteurs. La diffusion de ce document est rendue possible grâce à une subvention du Fonds de recherche de l'École de relations industrielles.

RETRAITE ANTICIPÉE OU EXTENSION DE LA VIE PROFESSIONNELLE ?
LES ASPIRATIONS DES PROFESSIONNELS SYNDIQUÉS DE 50 ANS ET PLUS

Gilles GUÉRIN

Thierry WILS

Tania SABA

Nathalie ST-JACQUES

Avril 1995

ABSTRACT

Two models are now confronting in the burgeoning literature related to the retirement decision. The first — the early retirement model — is pushed by the downsizing and cost reduction strategies which are implanted by many organizations. The second — the postponed retirement model — is supported by the demographic trends and viewed as an alternative to the first one, because costs — for the workers, for the organization and for the whole society — are becoming too high. Both models pretend to fulfill the worker's expectations and to meet their needs. But what are in fact the retirement intentions or plans of older workers and which factors — individual or organizational — affect the decision to retire?

The following survey which has been conducted among the professionals of 15 unions — most of them affiliated to the Quebec Council of Managers and Professionals — tries to answer to these questions.

Based on 1319 respondents, research findings highlight the desire to leave earlier for most of the professionals. The normal age of retirement is much closer to 60 than to 65 and only 8% of the respondents — most of them not out of choice but necessity — are wishing to work after this age of 65.

Identified factors underlying the early withdrawal of professionals are: 1°) a hedonist vision of the retirement, 2°) retirement plans centred around family, rest and leisure, 3°) a not so good health, 4°) a plateauing or declining career, 5°) an early date of eligibility to the full pension, 6°) a low organizational and work commitment, 7°) for those who are married, an approaching date of retirement for the wife or the husband, 8°) the lack of several organizational practices focusing on older professionals' career management. With a few exceptions the same factors — when they vary inversely — strengthen the professionals' intention to extend their working life.

RÉSUMÉ

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

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

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

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

PROBLÉMATIQUE

La présente recherche porte sur la retraite. Nous tenterons d'abord de préciser ce concept puis nous montrerons comment il fait l'objet d'un débat qui oppose deux visions contradictoires, l'une basée sur l'avancement de l'âge de la retraite et l'autre s'appuyant sur l'extension de la vie professionnelle.

• LA RETRAITE

La retraite est un concept tout à fait contemporain puisqu'il est apparu au Canada, comme ailleurs dans les sociétés dites développées, parallèlement au phénomène de l'industrialisation (Markides & Cooper, 1987). Avant cette période la notion de retraite n'existait pas et la vie de travail se poursuivait jusqu'à ce que l'individu soit physiquement incapable de poursuivre ses activités. Il était alors généralement pris en charge par la famille qui prodiguait à ses aînés les soins et le support nécessaires. La majeure partie de la population était alors formée de travailleurs agricoles autonomes et la famille constituait l'unité de production de base.

Avec l'industrialisation se développent des emplois moins flexibles et plus exigeants. L'organisation du travail est également modifiée pour améliorer la productivité et la rentabilité des organisations. La retraite devient alors le moyen d'instaurer une gestion plus efficace des employés (Baillargeon et Bélanger, 1981). Selon Graebner (1980)¹, celle-ci serait non seulement un moyen de se départir des employés moins productifs (ceux aux facultés physiques affaiblies) mais aussi un moyen de donner du travail aux jeunes et de les stabiliser (une retraite avec pension étant un puissant incitatif à rester au travail).

Pourtant, pour de nombreux observateurs du début du XX^e siècle, la retraite sans revenus conduit tout droit à l'indigence; ainsi en cette ère de "welfare capitalism", des pressions — notamment de la part des institutions syndicales — s'exercent sur les gouvernements pour qu'ils viennent en aide aux employés touchés par les retraites obligatoires. Différents programmes voient le jour au début du siècle mais ce n'est vraiment que dans les années 50 (avec les prestations d'assistance vieillesse) et dans les années 60 (avec le régime de pension du Canada et le régime des rentes du Québec) que se mettent en place les principaux éléments du régime public canadien de retraite (Pilon et David, 1989). Quant aux régimes

¹ Cité par Baillargeon et Bélanger (1981)

privés de retraite ils sont encore rares à la veille de la Seconde guerre mondiale même si certains régimes datent de la fin du 19^e siècle (dans la fonction publique fédérale par exemple). Par contre leur nombre s'accroît très rapidement au cours des années 40 et 50.

Toutes ces mesures mettent en valeur l'importance croissante que joue le concept de retraite dans la société moderne. Avec l'amélioration continue de la santé et l'augmentation de l'espérance de vie, un nouvel espace s'est créé après la vie de travail. Pour Gaullier (1988), le cycle de vie s'est "linéarisé" et "chronologisé"; il est maintenant composé de trois âges distincts: la formation (jeunesse), la production (vie adulte) et la retraite (vieillesse). Même si aujourd'hui on refuse de plus en plus d'associer "retraite" et "inactivité", il demeure que la retraite est devenue socialement acceptable et considérée comme une étape distincte, finale et normale de la vie d'un travailleur. Depuis les années 1950, la retraite s'est donc "institutionnalisée".

Malgré cela, il est toujours très difficile d'avancer une définition de la retraite qui fasse l'unanimité. Parnes (1985) rapporte au moins six définitions de la retraite qui ont été utilisées dans différentes études: la perception qu'a un individu "d'être à la retraite", le retrait complet du marché du travail, une réduction des heures de travail en deçà d'un certain niveau, l'abandon d'un employeur "principal" (même si un autre emploi est occupé subséquemment), l'éligibilité à une pension de retraite privée ou l'éligibilité aux programmes publics de retraite. Dion (1991) pour sa part définit la retraite de deux façons:

- 1- Abandon définitif du marché du travail qui peut être dû à l'âge, à l'incapacité ou à la maladie, qui peut être volontaire ou obligatoire.
- 2- État d'un individu, qui ayant cessé de travailler pour son employeur en raison de son âge ou de ses capacités, a droit à une pension.

Cette dernière définition inclut les deux concepts de base les plus courants pour définir la retraite, soit l'abandon complet et permanent du marché du travail et le droit à une pension de retraite. Mais déjà on réalise que ces définitions permettent difficilement d'englober aujourd'hui tous les types de travailleurs âgés qui parviennent à la fin de leur vie de travail. Qu'en est-il par exemple des femmes qui, ayant passé la majeure partie de leur vie à la maison, ont accédé tardivement au marché du travail et ne peuvent bénéficier d'une pension suffisante pour vivre de leurs rentes ? Qu'en est-il des travailleurs âgés qui ont cessé définitivement de travailler pour leur employeur, mais qui poursuivent occasionnellement des

activités rémunérées d'un autre ordre, tout en bénéficiant de leurs rentes de retraite? En fait, on peut supposer que, face à la diversification actuelle du statut de "travailleur", la définition de la retraite s'élargira graduellement pour englober les différents types de retraités.

● **RETRAITE AVANCÉE OU EXTENSION DE LA VIE PROFESSIONNELLE?**

Encadrées par une même tendance — celle du vieillissement inéluctable de la population active (Statistique Canada, 1994) — deux visions antinomiques de la retraite s'affrontent: celle de la retraite avancée et celle de l'extension de la vie professionnelle. Depuis le début du siècle le déclin rapide et constant du taux d'activité des hommes de 65 ans et plus montre bien que cet âge de 65 ans est devenu, au fil des années, l'âge "normal" du départ à la retraite. Pourtant, depuis les années 60 et 70, les retraites anticipées, soit des départs à la retraite avant l'âge de 65 ans, se multiplient chez les 60-64 ans et même chez les 55-59 ans. À titre d'exemple, le taux d'activité des hommes de 60 à 64 ans est passé de 72,9 en 1971 à 54,1% en 1991 et celui des hommes de 55 à 59 ans a également régressé de 85,4 à 78,3% pendant la même période (tableau 1). La répartition selon l'âge des nouveaux bénéficiaires du RRQ a également radicalement changé. Depuis que la loi autorise les prestations à compter de 60 ans, le nombre de "nouveaux retraités" ayant entre 60 et 64 ans² est passé de 0% en 1983 à 66,4% en 1993 alors que le nombre de nouveaux bénéficiaires de 66 ans et plus stagnait autour de 3% (Régie des rentes du Québec, 1994). Ces chiffres montrent bien que le phénomène des retraits anticipés touche de plus en

Tableau 1
Taux d'activité des travailleurs âgés au Québec *

Année	Âge	Hommes				Femmes			
		50-54	55-59	60-64	65 +	50-54	55-59	60-64	65 +
1951		-	89,6	81,4	38,6	-	16,3	12,4	5,1
1961		-	-	-	28,4	-	-	-	6,7
1971		89,0	85,4	72,9	23,6	43,4	38,8	30,5	8,3
1981		91,0	83,6	68,1	16,3	53,0	41,6	29,1	5,4
1991		89,5	78,3	54,1	14,4	66,4	49,9	28,1	5,6

* D'après des compilations effectuées par Statistique Canada (1993).

² Même si cela implique une réduction actuarielle de 6% par année pour les départs avant l'âge de 65 ans.

plus la catégorie des 60-64 ans et commence à affecter celle des 55-59 ans. La situation chez les femmes est différente; les nouvelles générations qui arrivent dans ces classes d'âge apportent avec elles des taux d'activité beaucoup plus élevés que leurs aînées. Il faudra donc attendre la stabilisation des flux d'entrée et de sortie pour vérifier si le phénomène des retraites anticipées touche autant les femmes que les hommes.

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

En effet il n'y a pas que le modèle idyllique du jeune retraité en bonne santé et bien nanti qui quitte le marché pour jouir d'une liberté nouvelle, voyager ou entreprendre une deuxième voire une troisième carrière (Gaulier, 1988), il y a aussi celui du travailleur âgé qui "doit" quitter le marché du travail soit pour des raisons de santé, soit à cause de difficultés économiques. Dans le premier ordre d'idée, un rapport de Statistique Canada (Ciffin et Martin, 1977) mentionnait que les raisons de santé était la cause première des départs hâtifs du marché du travail. Ce rapport mentionnait également que le facteur santé jouait un rôle plus important pour les cols bleus que pour les cols blancs, puisque 38% des

premiers et seulement 11 % des seconds déclaraient prendre leur retraite pour des raisons de santé. Il est aussi probable que les cols bleus qui exercent leur métier dans des conditions physiques astreignantes ou à une cadence élevée (chaîne de montage, mines, sidérurgie...) quittent le marché du travail en proportion supérieure entre 55 et 64 ans (McDonald et Wanner, 1990; Tindale, 1991).

Pour la plupart des observateurs (Côté, 1990; Delisle et Lefebvre, 1991; Pilon et David, 1989), ce sont les difficultés économiques du début des décennies 80 et 90 et les exigences accrues de productivité ainsi que les nombreuses fermetures d'usine, réductions d'effectifs et restructurations auxquelles elles ont donné lieu, qui expliquent la multiplication des retraites anticipées. Dans ce cas la retraite anticipée ne serait plus le résultat d'une décision mûrement réfléchie et planifiée du travailleur mais plutôt la conséquence d'une situation imprévisible dans le temps et difficilement contrôlable pour l'individu (Guillemard, 1983). Le travailleur serait victime d'une véritable stratégie d'élimination (Rosen et Jerdee, 1985; Kuzmits et Sussman, 1988) qui vise à accélérer son départ de l'organisation. Au premier rang des pratiques utilisées pour arriver à cette fin viennent les stimulants financiers (Meier, 1986; Ruhm, 1990); mais la volonté d'éliminer les employés âgés peut se manifester de bien d'autres façons: diminution des responsabilités, isolement, perte de statut, non-consultation, etc. (Guérin, 1991). Ainsi dévalorisés et abandonnés, ces travailleurs âgés ne font pas des chômeurs bien combattifs et — découragés — ils quittent rapidement le marché du travail. Dans ce cas la retraite anticipée a bien souvent une allure de chômage déguisé (Osberg, 1988; Kuzmits et Sussman, 1988).

Face à cette multiplication des retraites anticipées, de nombreuses voix s'élèvent — déjà depuis 10 à 15 ans — pour mettre en garde contre ces pratiques (Mutschler et al., 1984; Wall Street Journal, 1984; Conseil consultatif canadien de l'emploi et de l'immigration, 1985; Rosen et Jerdee, 1986; Centre canadien du marché du travail et de la productivité, 1990; Côté, 1990) et pour vanter les mérites de l'extension de la vie professionnelle (Business Week, 1984; Coberly, 1985; Meier, 1986; Rosen et Jerdee, 1985; Nusberg, 1986 et 1989; de Broucker, 1988). Selon les auteurs consultés, l'extension de la vie professionnelle se justifie pour au moins deux raisons: 1) le coût des retraites anticipées devient trop élevé, 2) la main-d'oeuvre âgée est nécessaire sur le marché du travail. Sur le premier point Guérin (1991) recense les différents coûts — pour l'employé, pour la société et pour l'organisation — des retraites anticipées. Pour bien des individus, la perte d'un emploi, à moins qu'il ne soit particulièrement ingrat, exigeant ou monotone, représente souvent une expérience traumatisante, même lorsqu'elle s'accompagne d'une certaine compensation financière (Conseil consultatif canadien de l'emploi et de

l'immigration, 1985). La perte est également lourde pour la société qui, dans le meilleur des cas, se prive d'un vaste réservoir de talents et, dans le pire, doit augmenter ses déboursés pour aider les plus démunis (Casey, 1989). La multiplication des départs à la retraite augmente également le volume des prestations versées par les régimes publics de retraite et des nouvelles lois ont déjà été adoptées aux États-Unis afin de compenser ces coûts additionnels³. De nombreuses pressions s'exercent sur les régimes canadiens pour qu'ils suivent le modèle américain (Grenier, 1989; Tindale, 1991). Enfin, pour l'organisation, le caractère aveugle et dommageable des pratiques d'élimination se répercute sur les salariés et le capital de compétences qu'ils représentent. La perte du savoir-faire professionnel ou la transmission insuffisante de celui-ci, la démobilisation du personnel — même des plus jeunes déstabilisés par la disparition de leurs aînés — la contraction du noyau de salariés desquels dépend effectivement la réussite des opérations de changement, sont quelques-uns des nombreux coûts organisationnels mentionnés dans les études publiées sur ce sujet (Mutschler et al., 1984; Meier, 1986).

Finalement de nombreux auteurs s'attachent à démontrer que la main-d'oeuvre vieillissante est nécessaire au succès de l'organisation. En premier lieu cette littérature met en valeur les avantages de cette main-d'oeuvre (qualification, expérience, loyauté, assiduité, meilleur équilibre travail-vie, amour du travail bien fait, sens de l'éthique, patience, préoccupation croissante pour l'aspect humain et décroissante pour l'argent, etc.) et dénonce les clichés et stéréotypes qui l'accablent (déclin de la performance avec l'âge, faible aptitude au changement, incapacité à apprendre l'informatique, tendance aux accidents et à l'absentéisme, laissez-aller avant la retraite, etc.) (Rosen et Jerdee, 1976; Administration on Aging, 1986; Hale, 1990; Avolio et al., 1990). Mais il y a plus: la ressource humaine vieillissante peut être un atout stratégique, dans la mesure où elle permet de "vendre plus" auprès d'une clientèle elle-même plus âgée (Hale, 1990), dans la mesure où elle assure le transfert de connaissances et l'intégration des plus jeunes (Rosen et Jerdee, 1985) et dans la mesure où elle travaille "à la demande" et peut ainsi aider à satisfaire les variations saisonnières ou cycliques de la production (Hale, 1990). Les gestionnaires qui adoptent ce point de vue ont également l'avantage d'innover dans la gestion d'un vieillissement qui apparaît de plus en plus inéluctable (Légaré et al., 1991) et ainsi d'avoir une longueur d'avance sur leurs concurrents.

³ Ainsi des modifications effectuées en 1983 au "Social Security Act", ont repoussé l'âge "normal" de la retraite (celui où on peut toucher la pension) à 66 ans en 2009 et à 67 ans en 2027.

En conclusion il est clair que les modèles de la retraite anticipée et de l'extension de la vie professionnelle sont principalement portés par des raisons économiques: réduction des coûts des employeurs dans le premier cas et tarissement anticipé des régimes publics dans le second. Néanmoins il est amusant de constater que ces deux visions, toutes antinomiques qu'elles soient, prétendent avec la même conviction répondre aux aspirations des travailleurs et conduire à la satisfaction de leurs besoins voire à leur bonheur. La première vision se nourrit du "droit à la retraite" et des combats qu'ont livrés plusieurs générations d'ouvriers et de leaders syndicaux pour réduire la durée de la vie de travail et en améliorer les modalités de sortie. Dans cette vision la retraite ferait l'objet d'une rare convergence d'intérêts entre les employés et l'employeur. Comme disent certains syndicalistes: "Tous sont d'accord pour s'en aller au plus vite...si on pleure au moment de prendre sa retraite, c'est de joie..." (Melchers, 1989). Cette vision considère les réductions d'effectifs comme inévitables (ce qui fait son affaire!) et se justifie par la notion de transfert entre les générations: "Mieux vaut un retraité heureux qu'un jeune chômeur" (Melchers, 1989). À l'inverse l'extension de la vie professionnelle se nourrit du "droit au travail". De plus en plus de personnes vieillissantes sont en bonne santé, compétentes et réclament leur droit au travail (American Association of Retired Persons, 1986; Lewis et Mc Laverty, 1991). Soixante quinze pour cent des personnes âgées de 55 ans et plus préféreraient travailler à temps partiel que de prendre leur retraite (National Council on the Aging, 1981). Un sondage Gallup, effectué en 1985, indique que 87% des travailleurs âgés de 63 ans et plus disent avoir du plaisir à travailler, que 77% se sentent désirés, utiles, même si 61% le font par besoin d'argent (Zetlin, 1989). Ce droit au travail des aînés a d'ailleurs été reconnu en de nombreux endroits en Amérique du nord par l'abolition de la retraite obligatoire à 65 ans.

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

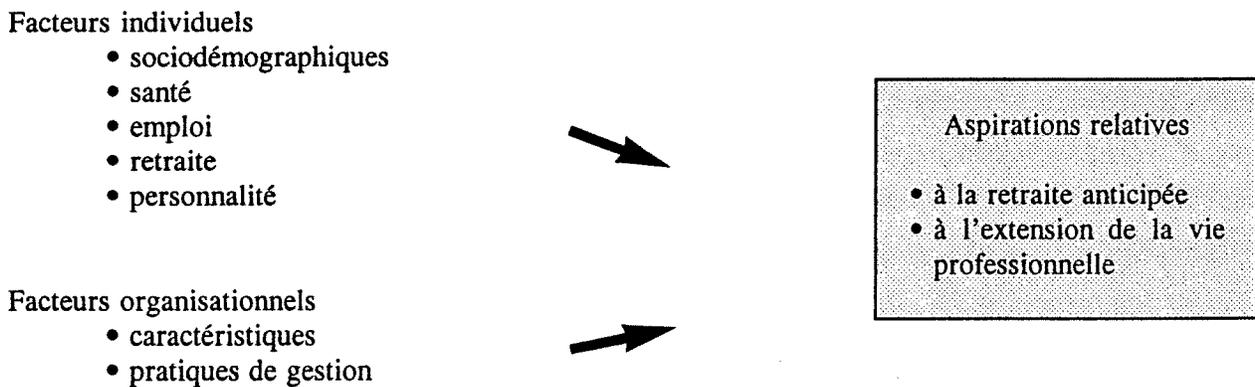
MÉTHODOLOGIE

• QUESTIONS ET MODÈLE DE RECHERCHE

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

Figure 1

Modèle de recherche



Les deux variables dépendantes sont ici l'aspiration à la retraite anticipée et l'aspiration à l'extension professionnelle. Ces deux aspirations, en toute logique, devraient varier en sens inverse. Les variables indépendantes sont les facteurs — individuels ou organisationnels — qui influencent le développement de ces aspirations. Parmi les facteurs individuels nous distinguerons les variables sociodémographiques, de santé, d'emploi, de retraite et de personnalité. Les facteurs organisationnels seront divisés pour leur part en caractéristiques organisationnelles et en pratiques de gestion des ressources humaines.

• QUESTIONNAIRE ET MESURE DES VARIABLES

Pour répondre aux questions de recherche — ainsi qu'à d'autres questions relatives à des problématiques de recherche connexes (Guérin et al., 1994) — un questionnaire a été élaboré. Ce questionnaire de 25 pages comprenait 435 questions dont la plupart étaient fermées.

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

Les 10 variables sociodémographiques sont mesurées directement par 10 questions, certaines étant ouvertes d'autres fermées. Il est à noter que certaines questions relatives à l'âge du conjoint, à la situation de travail du conjoint et à son âge de retraite n'ont de sens que pour les répondants qui ont un conjoint (question filtre).

L'état de santé est décrit par 3 variables. Deux sont des mesures subjectives obtenues par des questions directes sur l'état de santé perçu et l'état de santé comparé. La troisième est un construit de 13 indicateurs proposé par le Ministère de la santé et des services sociaux (1987). La cohérence de ce construit est très satisfaisante ($\alpha = 0,89$).

La plupart des 20 variables d'emploi (par exemple le salaire, l'ancienneté, le statut, la profession) sont mesurées directement par des questions ouvertes ou fermées. Trois variables — le plafonnement, la qualification professionnelle et la satisfaction au travail — sont mesurées par des construits respectivement de 5, 5 et 10 indicateurs. Le premier a été bâti d'une manière ad hoc par les auteurs ($\alpha = 0,77$); le second a été bâti à partir d'indicateurs proposés par Shearer et Steger (1975) ($\alpha = 0,68$); le troisième est tiré du "Minnesota Satisfaction Questionnaire" (Weiss et al., 1967) et a une forte cohésion ($\alpha = 0,85$). Finalement quatre variables — relatives à la performance du travail et aux étapes de la carrière — sont mesurées subjectivement par le biais d'échelles Likert à 7 niveaux.

Les 11 variables de retraite sont, soit mesurées directement par des questions ouvertes ou fermées (âge de la pleine retraite, valeur de la rente, nombre de répondants à la retraite), soit mesurées subjectivement par une échelle Likert à 7 niveaux (situation financière perçue à la retraite), soit mesurées par des construits (projets de retraite ou vision de la retraite). Dans le cas des projets de retraites 19 types de projets ont été proposés. Ces projets se regroupent⁴ en 6 dimensions : les projets de travail

⁴Selon une analyse des composantes principales avec rotation varimax qui explique 58% de la variance initiale.

rémunéré, les projets de travail autonome, les projets tournant autour des loisirs, de la famille et du repos, les projets d'engagement (politique, syndicalisme), les projets de "s'installer ailleurs", les projets de bénévolat ou de retour aux études. Pour sa part la vision de la retraite ($\alpha = 0,84$) est mesurée par 14 indicateurs tirés de deux questionnaires : le premier élaboré par Attias-Donfut et al. (1979) et testé par David et Payeur (1991), le second de Usher (1981) et Morgan et al. (1985).

Les 10 **variables de personnalité** sont toutes mesurées par des construits. Les différentes dimensions du professionnalisme (éthique, attachement au jugement des pairs, autonomie, identification professionnelle et attachement à la profession) sont mesurées à partir d'indicateurs proposés par Bartol (1979). Suite à la faible cohérence de la dimension attachement à la profession — constatée dans une recherche précédente — des indicateurs adaptés de Mowday et al. (1979) ont été ajoutés pour renforcer cette dimension. La cohérence des dimensions est satisfaisante ($0,68 \leq \alpha \leq 0,85$) sauf pour l'éthique ($\alpha = 0,58$) et les corrélations positives existant entre ces dimensions autorisent la construction d'une échelle unidimensionnelle du professionnalisme.⁵ Le lieu de contrôle ($\alpha = 0,83$) a pour sa part été mesuré à partir d'une échelle proposée par Levenson (1972) et retravaillée par Spector (1988). La persévérance au travail ($\alpha = 0,81$) est mesurée par un construit de 10 indicateurs proposé par Bandura (1982, 1988). Pour leur part l'attachement au travail ($\alpha = 0,75$) et la loyauté organisationnelle ($\alpha = 0,89$) sont mesurés par des construits de 6 et 7 indicateurs respectivement proposés par Kanungo (1982) et Mowday et al. (1979). Finalement la sensibilité aux préjugés ($\alpha = 0,96$) est mesurée à partir du degré d'agacement relatif aux 12 préjugés les plus fréquemment mentionnés dans la littérature (moins performant, peu flexible, "se laissant aller", avoir peur des nouvelles technologies, etc.) (Administration on Aging, 1986; Hale, 1990).

Au niveau des facteurs organisationnels, trois **caractéristiques organisationnelles** (secteur d'activité, taille et culture organisationnelle) sont mesurées. Les deux premières variables sont mesurées par une question directe alors que la troisième ($\alpha = 0,70$) s'appuie sur 3 indicateurs ad-hoc estimant le degré d'empathie de l'organisation à l'endroit de ses travailleurs vieillissants. Finalement une liste de 47 questions tente de cerner l'existence (perçue par le répondant) des **pratiques de gestion** les plus souvent associées à la gestion du vieillissement dans la littérature (Dennis, 1988; Shea, 1991; Guérin, 1991).

⁵L'unidimensionnalité de ce concept est néanmoins fortement critiquée dans la littérature (Kerr et al., 1977; Bartol, 1979).

• POPULATION ÉTUDIÉE ET TAUX DE RÉPONSE

Le questionnaire ainsi élaborée a été distribué — avec l'aide du Conseil québécois des professionnels et cadres (CQPC) — à 4106 des 4486 professionnels âgés de 50 ans ou plus membres de l'un ou l'autre des 15 syndicats ou associations⁶ qui avaient accepté de participer à l'enquête. Le choix des professionnels syndiqués est particulièrement intéressant dans le cadre de la problématique puisque ces travailleurs sont à la fois exposés aux valeurs syndicales, favorables à la retraite avancée, et aux valeurs professionnelles, favorisant l'attachement au travail et l'extension de la vie professionnelle. Cette population est principalement répartie dans les grands groupes 11 (direction et administration), 21 (sciences naturelles, génie et mathématiques), 23 (sciences sociales), 27 (enseignement), 31 (médecine et santé) et 33 (arts plastiques, décoratifs, littéraires et activités récréatives) de la Classification canadienne descriptive des professions.

Distribué entre février et avril 1993, ce questionnaire a été rempli et retourné par 1319 professionnels, soit un taux de réponse de 32,1 %, ce qui est très satisfaisant étant donné la longueur inaccoutumée du questionnaire. Malgré la grande taille de l'échantillon, les résultats ne peuvent être généralisés à d'autres populations de travailleurs vieillissants.

⁶ Ces 15 syndicats ou associations sont l'Association des ingénieurs et scientifiques de Marconi*, l'Association du personnel administratif et professionnel de l'Université Laval*, l'Association professionnelle des ingénieurs du gouvernement du Québec, la Fédération des professionnelles et professionnels de l'éducation du Québec, la Fédération des professionnelles et professionnels des collèges et universités, le Syndicat professionnel des ingénieurs de l'Hydro-Québec*, l'Association des syndicats de professionnelles et de professionnels de collège du Québec*, le Syndicat professionnel des scientifiques et ingénieurs (IREQ)*, le Syndicat des professionnels du gouvernement du Québec*, le Syndicat des professionnels de la Ville de Montréal et de la CUM*, le Syndicat des professionnels de la Société de transport de la CUM*, le Syndicat professionnel des ingénieurs de la Ville de Montréal et de la CUM, l'Association professionnelle des arpenteurs-géomètres de la ville de Montréal, le Syndicat des architectes de la ville de Montréal et de la CUM*, l'Association du personnel administratif et professionnel de l'Université de Sherbrooke*.

Les syndicats ou associations marqués d'un astérisque sont membres du Conseil québécois des professionnels et cadres.

RÉSULTATS ET ANALYSE

• PROFIL DES RÉPONDANTS

Les répondants sont en moyenne âgés de 54,7 ans mais 13,7 % d'entre eux ont 60 ans ou plus. L'échantillon comprend seulement 19,1 % de femmes. La plupart des répondants (75,7 %) est détentrice d'un diplôme universitaire de 1^{er} ou de 2^e cycle. La plupart des répondants (76,4 %) a également un conjoint. Le nombre de personnes dépendantes décline progressivement de 0 pour 31,8 % des répondants à 3 ou plus pour 19,3 % d'entre eux. Le mode de la distribution des revenus familiaux correspond à la catégorie 55-70 000 \$ mais de nombreux revenus familiaux (46,8 %) lui sont supérieurs, certains pouvant même être supérieurs à 100 000 \$ (16 % des cas). L'état de santé des répondants est généralement bon et 58,8 % d'entre eux estiment qu'il est meilleur que celui des personnes qui ont le même âge qu'eux alors que seulement 4,2 % jugent qu'il est pire.

Les répondants travaillent généralement à temps plein (94,8 %) et ont un statut permanent (95,4 %). Ils sont principalement concentrés dans les professions reliées à la direction et à l'administration (comptables, analystes de l'organisation et des méthodes, agents du personnel, conseillers de gestion ...) (26,4 %), dans les professions reliées à l'enseignement (notamment les conseillers pédagogiques) (23,1 %), dans les professions des sciences sociales (économistes, sociologues, psychologues, travailleurs sociaux, conseillers en orientation scolaire, aide pédagogique etc.) (18,7 %), et dans les professions d'architectes et ingénieurs (12,9 %). L'ancienneté moyenne des répondants sur le marché du travail est de 31,2 ans alors que les anciennetés moyennes dans la profession et chez l'employeur sont sensiblement égales (20 et 21 ans) ce qui indique qu'il y a peu de mobilité inter-organisationnelle chez ces professionnels et que le début de l'exercice de la profession coïncide souvent avec le recrutement du professionnel par l'employeur actuel. Finalement l'ancienneté dans le poste est en moyenne de 11 ans mais, alors que les moyennes précédentes coïncidaient sensiblement avec les modes des distributions, ici la distribution est bimodale, de nombreux répondants ayant peu d'ancienneté dans le poste (moins de 5 ans pour 34,8 % d'entre eux) et de nombreux autres en ayant beaucoup (plus de 16 ans pour 28,9 % d'entre eux)⁷. Finalement trois employés sur quatre ont un salaire compris entre 50 et 60 000 \$ ce qui correspond au dernier échelon de la plupart des échelles salariales des professionnels des fonctions publiques.

⁷ Il s'avère que les femmes sont plus concentrées dans les faibles anciennetés et les hommes dans les fortes.

Au niveau de la retraite, moitié de l'échantillon prévoit avoir encore un dépendant ou plus au moment de la retraite. La plupart des répondants prévoit une situation financière assez saine à la retraite mais 20,2 % anticipent une situation plus difficile. L'âge moyen d'éligibilité à la pleine retraite est de 61,9 ans (écart type de 4,5 ans) alors que l'âge moyen prévu pour le départ à la retraite est de 61,1 ans (écart type de 4,0 ans) et l'âge souhaité pour ce départ est de 58,7 ans (écart type de 4,5 ans). Le plus souvent l'âge prévu de retraite est donc très proche de l'âge de pleine retraite (pour 39,0 % des répondants c'est le même) mais en moyenne les répondants souhaiteraient que cette retraite arrive plus tôt (tableau 3). Il est à noter que, pour certains répondants (20 %), l'âge de la retraite prévu est supérieur à l'âge d'éligibilité à la pleine rente. Pour ces répondants comme pour ceux dont l'âge prévu de départ est égal à l'âge d'éligibilité à la pleine retraite, il ne semble donc pas "financièrement" rentable de travailler après l'âge prévu de départ à la retraite. Il n'est donc pas étonnant que 45,3 % des répondants aient affirmé qu'il n'y avait pas pour eux d'avantage financier à extensionner leur vie professionnelle alors que 49,4 % étaient d'avis contraire et que 5,3 % refusaient de s'exprimer. À la question importante de la rente de retraite que les répondants devraient recevoir à l'âge prévu de départ à la retraite, la majorité des répondants s'attendait à recevoir entre 60 et 79 % de son salaire mais 18,7 % s'attendaient à recevoir moins de 50 % (tableau 4).

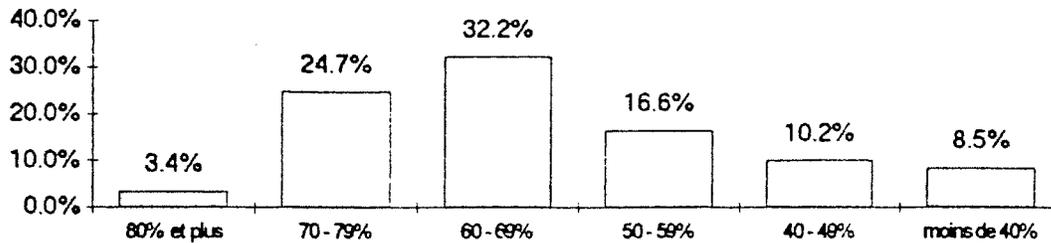
Tableau 3

Écarts entre l'âge d'éligibilité à la pleine rente, l'âge de retraite prévu et l'âge de retraite souhaité

	Âge d'éligibilité à la pleine rente - âge de retraite prévu	Âge de retraite prévu - âge de retraite souhaité
Moins de - 5 ans	23 (1,7 %)	15 (1,1 %)
de -1 à -5 ans	242 (18,3 %)	48 (3,6 %)
0	515 (39,0 %)	397 (30,1 %)
1 à 5 ans	373 (28,3 %)	711 (53,9 %)
Plus que 5 ans	82 (6,2 %)	117 (8,9 %)
Valeurs manquantes	84 (6,4 %)	31 (2,4 %)
Total	1 319 (100,0 %)	1 319 (100 %)

Tableau 4

Répartition des répondants selon la rente de retraite
(exprimée en fonction de la proportion du salaire du répondant)



• ASPIRATIONS RELATIVES AU DÉPART À LA RETRAITE

Comme on peut le constater dans le tableau 5 les répondants aspirant très fortement, fortement ou assez fortement à prendre leur retraite le plus vite possible forment un groupe de 444 professionnels (33,7 %) un peu plus élevé que celui des 375 répondants (28,4 %) qui aspirent très fortement, fortement ou assez fortement à continuer à travailler au-delà de l'âge normal de la retraite. L'aspiration à la retraite anticipée est donc un peu plus forte ($\bar{X} = 3,2$). Comme il fallait s'y attendre la corrélation entre les deux échelles est fortement négative ($R = -0,43$)⁸, ceux qui aspirent fortement à prendre leur retraite le plus vite possible aspirant faiblement à continuer à travailler au-delà de l'âge normal de la retraite et vice versa. La validité des deux variables dépendantes est également renforcée par la forte corrélation qui les lie à l'âge prévu de la retraite et à l'âge souhaité de la retraite. Plus les répondants aspirent à prendre leur retraite le plus vite possible, plus l'âge prévu ou souhaité pour le départ à la retraite est faible ($R = -0,38$ et $R = -0,44$). De la même façon plus les répondants aspirent à continuer à travailler au-delà de l'âge normal de la retraite, plus l'âge prévu ou souhaité pour le départ à la retraite est élevé ($R = 0,43$ et $R = 0,38$).

⁸ Un tel lien nous autoriserait à construire une variable bipolaire unique mais nous avons préféré poursuivre l'analyse avec les deux variables dépendantes afin de mieux cerner les nuances de l'explication des deux types d'aspiration.

Tableau 5

Répartition des répondants selon l'importance des aspirations relatives à la retraite anticipée et à l'extension de la vie professionnelle

	Prendre sa retraite le plus vite possible	Continuer à travailler au-delà de l'âge normal de la retraite
Très forte aspiration	159 (12,1 %) (prév. * = 58,9; souh.* = 55,5)	114 (8,6 %) (prév.* = 64,9; souh.* = 62,5)
Forte aspiration	129 (9,8 %) (prév. = 59,2; souh. = 56,5)	116 (8,8 %) (prév. = 63,3; souh. = 60,8)
Assez forte aspiration	156 (11,8 %) (prév. = 60,3; souh. = 57,8)	145 (11,0 %) (prév. = 62,7; souh. = 59,9)
Moyenne aspiration	269 (29,4 %) (prév. = 60,6; souh. = 58,0)	191 (14,5 %) (prév. = 61,2; souh. = 59,3)
Assez faible aspiration	141 (10,7 %) (prév. = 61,5; souh. = 59,5)	119 (9,0 %) (prév. = 60,9; souh. = 58,4)
Faible aspiration	174 (13,2 %) (prév. = 62,2; souh. = 60,2)	164 (12,4 %) (prév. = 60,1; souh. = 57,8)
Très faible aspiration	261 (19,8 %) (prév. = 63,5; souh. = 61,6)	455 (34,5 %) (prév. = 59,5; souh. = 57,0)
Pas de réponse	30 (2,3 %)	15 (1,1 %)
Total	1 319 (100,0 %)	1 319 (100,0 %)

* prév. = âge moyen prévu du départ à la retraite pour ce sous-groupe
 souh. = âge moyen souhaité du départ à la retraite pour ce sous-groupe

Pourtant si l'on regarde le tableau 5 de plus près, on s'aperçoit que ceux qui aspirent très fortement, fortement ou assez fortement à prendre leur retraite le plus vite possible, ont prévu en moyenne de quitter respectivement à 58,9, 59,2 et 60,3 ans mais qu'ils souhaiteraient partir **encore plus tôt** respectivement à 55,5, 56,5 et 57,8 ans. Pour leur part ceux qui aspirent très fortement, fortement ou assez fortement à continuer à travailler au-delà de l'âge normal de la retraite ont prévu de partir respectivement à 64,9, 63,3 et 62,7 ans mais — **comme leur collègues** — ils souhaiteraient partir plus tôt soit respectivement à 62,5, 60,8 et 59,9 ans. On constate donc que le concept d'extension de la vie

professionnelle, tel qu'il est perçu par les répondants est en fait déjà une forme de retraite avancée puisque la quasi-totalité des répondants souhaitent partir — et partiront — à la retraite avant 65 ans (tableau 6). Seuls 67 répondants (5,1 %) souhaitent partir après cet âge-charnière même si 104 (7,9 %) prévoient le faire et que 14 (1,1 %) le font effectivement. On constate également que l'extension de la vie professionnelle — même si elle est limitée — est souvent contrainte et forcée puisque, s'il n'y avait pas de contraintes financières, les répondants partiraient en moyenne 2,4 années plus tôt⁹. Moins de 8 % des répondants souhaitent travailler au-delà de l'âge normal de la retraite sans avantage financier supplémentaire au niveau de la rente. Parmi les 104 qui souhaitent travailler après 65 ans, seuls 10 répondants (0,8%) le feraient sans avantage financier supplémentaire.

Tableau 6

La compréhension moyenne par les répondants des concepts de retraite avancée et d'extension professionnelle

	Retraite avancée	Retraite normale	Extension de la vie professionnelle
Prévu	59-60,5 ans	60,5-61 ans	62,5-65 ans
Souhaité	55,5-58 ans	58-59,5 ans	60-62,5 ans

• **FACTEURS INDIVIDUELS INFLUENÇANT LES ASPIRATIONS DE DÉPART À LA RETRAITE**

Au niveau des variables sociodémographiques, il apparaît que celles-ci expliquent plus l'extension professionnelle (5,8 %) que la retraite avancée (3,7 %). La variable explicative majeure est ici l'âge. Plus l'âge est élevé, plus on aspire à l'extension et plus l'âge est proche de 50 ans, plus l'aspiration à la retraite anticipée est forte. Ceci s'explique bien sûr par le fait que de nombreux partisans de la retraite avancée réalisent leurs aspirations et ne se retrouvent donc pas parmi les professionnels plus

⁹ Cette moyenne serait même de 4,0 ans si l'on ne tenait compte que de ceux qui souhaitent partir plus tôt que l'âge prévu.

âgés¹⁰ (Glamsers, 1981); mais il est possible d'avancer — avec précaution — une autre raison : celle d'aspirations qui évoluent avec le temps, les plus jeunes étant plus souvent portés à envisager une rupture brutale et précoce avec le milieu de travail et les plus âgés, confrontés à la prise de décision, étant plus portés à hésiter et à repousser s'ils le peuvent la date de départ.

La deuxième variable prépondérante est le sexe, les hommes aspirant plus à la retraite anticipée et les femmes à l'extension de la vie professionnelle. Ceci confirmerait l'hypothèse avancée par Sekaran (1992): les hommes ayant cumulé plus d'expérience sur le marché du travail ($R = 0,13$) et dans la profession ($R = 0,25$) vivent une sorte de lassitude relative au travail alors que les femmes dans la cinquantaine ou même la soixantaine sont plus souvent en plein épanouissement professionnel. Les femmes, puisqu'elles ont moins d'expérience sur le marché du travail ($R = 0,13$) et dans la profession

Tableau 7

**Modèles de régression des variables sociodémographiques
sur les aspirations à la retraite anticipée et à l'extension de la vie professionnelle**

	Aspiration à la retraite avancée	Aspiration à l'extension de la vie professionnelle
Modèle général	$R = 0,192$ $R^2 = 0,037$ $n = 1260$ • âge ($\beta = -0,166$)*** • sexe masculin ($\beta = 0,105$)***	$R = 0,241$ $R^2 = 0,058$ $n = 1261$ • âge ($\beta = 0,233$)*** • sexe féminin ($\beta = 0,077$)** • nombre de dépendants ($\beta = 0,072$)* • diplôme ($\beta = 0,055$)*
Modèle spécifique aux répondants ayant un conjoint	$R = 0,240$ $R^2 = 0,058$ $n = 643$ • âge de la retraite du conjoint ($\beta = -0,191$)*** • âge ($\beta = -0,106$)**	$R = 0,276$ $R^2 = 0,076$ $n = 647$ • âge ($\beta = 0,252$)*** • âge de la retraite du conjoint ($\beta = 0,185$)*** • âge du conjoint ($\beta = -0,165$)***

* significatif à 5% ** significatif à 1% *** significatif à 0,1%

¹⁰Ceci est confirmé par le fait que les plus âgés sont en meilleure santé ($R = 0,12$). Cette relation paradoxale s'explique par le fait que les plus âgés qui restent sur le marché du travail sont en meilleure santé que les plus jeunes.

($R = -0,25$), ont aussi accès à des rentes plus réduites ($R = -0,14$) et doivent de ce fait rester plus longtemps sur le marché du travail.

Lorsque les répondants ont un conjoint — ce qui est le cas de 83 % des hommes mais seulement de 51 % des femmes — l'âge du départ à la retraite du conjoint et dans une certaine mesure l'âge du conjoint revêtent une importance critique. En effet quelles que soient les différences d'âge, les répondants ont tendance à s'ajuster avec leur conjoint pour réduire l'intervalle entre leurs dates de départ respectives à la retraite. S'il existe une différence d'âge moyenne de 3,0 ans entre les répondants et leur conjoint, l'écart qui sépare les âges prévus de départ à la retraite n'est plus en moyenne que de 1,6 année. Les femmes — bien qu'elles soient en moyenne plus jeunes que leur conjoint — ont à cet égard le même comportement que les hommes. Par contre, plus spécifique aux hommes, est le fait d'aspirer d'autant plus à l'extension de la vie professionnelle que l'âge du conjoint est faible.

Pour ce qui est des **variables relatives à l'état de santé**, les hypothèses de la littérature (Gibson et Klein, 1970; Rosen et Jerdee, 1985 et 1988; Parnes 1985; Lefkovitch, 1992; Tindale, 1991) sont ici clairement vérifiées. Plus l'état de santé du répondant est mauvais plus celui-ci aspire à avancer sa retraite ($\beta = -0,192$). À l'inverse plus l'état de santé est bon, plus le répondant aspire à travailler après l'âge normal de la retraite; cette dernière relation est néanmoins moins forte ($\beta = 0,106$) que la première ce qu'avaient déjà noté Parnes (1985) et Rosen et Jerdee (1985), et elle est plus exprimée sous la forme perceptuelle (sentiment d'avoir un meilleur état de santé que les personnes du même âge) que sous la forme objective (échelle de Santé Québec).

Sur le plan des **variables d'emploi**, les principales hypothèses de la littérature sont également vérifiées. Ainsi la faible implication dans le travail, le plafonnement de carrière et l'obsolescence des connaissances professionnelles favorisent — comme il fallait s'y attendre — les aspirations à la retraite anticipée (Beehr, 1986). Par son lien direct avec la rente de retraite ($R = 0,39$), l'ancienneté chez l'employeur actuel est également un déterminant important de l'aspiration au départ rapide mais il se pourrait que cette variable influence également l'usure au travail puisqu'elle est liée au plafonnement ($R = 0,10$). Il faut noter que ce phénomène d'usure et d'aspiration à la retraite avancée n'est pas le propre de ceux qui sont depuis longtemps sur le marché du travail mais bien de ceux qui sont depuis longtemps chez le même employeur.

Tableau 8

Modèles de régression des variables d'emploi sur les aspirations à la retraite anticipée et à l'extension de la vie professionnelle

Aspiration à la retraite avancée	Aspiration à l'extension de la vie professionnelle
<p>$R = 0,291$ $R^2 = 0,085$ $n = 1192$</p> <ul style="list-style-type: none"> • Faible implication dans le travail ($\beta = 0,159$)*** • Ancienneté chez l'employeur actuel ($\beta = 0,108$)*** • Plafonnement de carrière ($\beta = 0,098$)** • Forte implication dans le travail ($\beta = -0,078$)** • Qualification professionnelle ($\beta = 0,066$)* • Syndicat des ingénieurs HQ ($\beta = 0,065$)* • Ancienneté sur le marché du travail ($\beta = -0,059$)* • Heures assurées aux activités politiques ($\beta = 0,056$)* 	<p>$R^2 = 0,263$ $R^2 = 0,069$ $n = 1192$</p> <ul style="list-style-type: none"> • Forte implication dans le travail ($\beta = 0,120$)*** • Ancienneté sur le marché du travail ($\beta = 0,0119$)*** • Ancienneté chez l'employeur actuel ($\beta = (-0,153)$)*** • Performance perçue ($\beta = 0,083$)** • Ancienneté dans le poste ($\beta = 0,083$)** • Agents de recherche ($\beta = 0,066$)* • Statut régulier ($\beta = -0,064$)* • Faible implication dans le travail ($\beta = -0,071$)* • Satisfaction au travail ($\beta = -0,065$)*

* significatif à 5% ** significatif à 1% *** significatif à 0,1%

À l'inverse, comme il fallait s'y attendre, la forte implication dans le travail (confirmée par la perception d'une performance au travail qui est supérieure) ainsi que la faible ancienneté chez l'employeur actuel (impliquant la faiblesse de la rente prévue à l'âge normal) favorisent l'aspiration à l'extension professionnelle. Par contre le lien avec l'ancienneté sur le marché du travail et l'ancienneté dans le poste nous apparaissent plus comme une conséquence de l'aspiration réalisée que comme un lien de cause à effet, les plus âgés (donc les plus anciens sur le marché du travail ($R = 0,59$)) étant par le fait même ceux qui n'ont pas voulu ou n'ont pas pu se retirer plus tôt du marché du travail

Si l'on ne tient compte que des **caractéristiques objectives de retraite**, l'aspiration à la retraite avancée est bien sûr favorisée lorsque l'âge d'éligibilité à la pleine rente est précoce. Néanmoins le fait de partir tôt a un prix, notamment une rente prévue de retraite plus faible (à âge d'éligibilité à la pleine rente constant). Dans ce dernier cas, la mauvaise situation financière apparaît bien plus comme une conséquence de l'aspiration réalisée que comme une cause de l'aspiration. À l'inverse la mauvaise situation financière (âge tardif d'éligibilité à la pleine rente, faible rente prévue à l'âge normal, nombre de dépendants plus élevé à la retraite) apparaît être un déterminant important de l'extension professionnelle comme l'avait avancé la littérature (McDonald et Wanner, 1982; Sheppard, 1988; Jackson et Taylor, 1994).

Les résultats confirment également que l'on prévoit quitter tôt pour ne plus travailler c'est-à-dire pour se reposer, se consacrer à la famille ou aux loisirs ou ... "partir ailleurs"(Jackson et Taylor, 1994). À l'inverse ceux qui aspirent à l'extension professionnelle ont des projets de retraite plus axés sur le travail (notamment travailler à temps partiel, revenir travailler dans l'organisation, continuer dans une autre organisation, chercher un emploi rémunéré dans un autre domaine, faire de la consultation, travailler à son compte, enseigner ou écrire). Ces professionnels ont également une vision pessimiste de la retraite (associée aux difficultés matérielles, à l'inutilité, à la solitude, ...) alors que les partisans de

Tableau 9
Modèles de régression des variables de retraite
sur les aspirations à la retraite anticipée et à l'extension de la vie professionnelle.

Aspiration à la retraite anticipée	Aspiration à l'extension de la vie professionnelle
$R = 0,402$ $R^2 = 0,162$ $n = 1141$	$R = 0,501$ $R^2 = 0,251$ $n = 1141$
<ul style="list-style-type: none"> ● vision hédoniste de la retraite ($\beta = 0,149$)*** ● âge de la pleine rente ($\beta = - 0,182$)*** ● projet de retraite: s'installer ailleurs ($\beta = 0,162$)*** ● projet de retraite: se consacrer à la famille, aux loisirs, se reposer ($\beta = 0,152$)*** ● projet de retraite: assumer un travail rémunéré ($\beta = - 0,150$)*** ● situation financière anticipée à la retraite ($\beta = - 0,131$)*** 	<ul style="list-style-type: none"> ● projet de retraite: assumer un travail rémunéré ($\beta = 0,347$)*** ● âge de la pleine retraite ($\beta = 0,184$)*** ● projet de retraite: assumer un travail autonome ($\beta = 0,417$)*** ● vision pessimiste de la retraite ($\beta = 0,087$)** ● projet de retraite: s'installer ailleurs ($\beta = - 0,113$)*** ● projet de retraite: s'engager (politique, syndicalisme...) ($\beta = 0,079$)** ● projet de retraite: se consacrer à la famille, aux loisirs, se reposer ($\beta = - 0,075$)*

* $p \leq 0,05$ ** $p \leq 0,01$ *** $p \leq 0,001$

la retraite avancée perçoivent ce troisième temps de la vie comme une période d'épanouissement bien méritée, la fin des contraintes, des loisirs, une période où l'on pense à soi, etc.). Cette manière de voir la retraite — qui est déjà un premier trait de personnalité bien que nous l'ayons classé dans les caractéristiques de retraite — apparaît comme un déterminant majeur des aspirations de retraite (ce qu'avait déjà avancé Atchley, 1982). Nul doute néanmoins que cette variable soit une variable intermédiaire influencée à son tour par des variables plus objectives comme l'âge, le sexe, l'état marital (les plus jeunes, les hommes et les personnes ayant un conjoint ont une vision plus idyllique de la retraite), l'état de santé, la situation financière et la situation de travail (ceux qui ont une moins bonne

santé, de plus faibles revenus et une carrière moins satisfaisante ont une vision plus sombre de la retraite).

Sur le plan des variables de personnalité, l'attachement au travail, l'identification professionnelle, la loyauté organisationnelle sont reliés positivement à l'extension professionnelle et négativement à la retraite avancée comme l'annonçait Price-Bonham et Kitchings - Johnson (1982), Rosen et Jerdee (1985) et Karp (1987). Les professionnels favorisant l'extension n'aspirent donc pas à rester au travail que par pure nécessité, ils émettent ce souhait aussi parce qu'ils sont attachés au travail et qu'ils s'identifient davantage à leur profession. Leurs collègues qui aspirent à quitter rapidement le marché du travail ne sont pas autant attachés à ces valeurs et seraient donc moins "professionnels".

Tableau 10

Modèles de régression des variables de personnalité sur les aspirations à la retraite anticipée et à l'extension de la vie professionnelle.

Aspiration à la retraite anticipée	Aspiration à l'extension de la vie professionnelle
<p><u>R = 0,284 R² = 0,081 n = 1214</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● loyauté organisationnelle (β = - 0,127)*** ● attachement au travail (β = - 0,133)*** ● identification profession. (β = - 0,097)*** ● autonomie (β = 0,065)* ● attachement à la profession (β = - 0,073)* 	<p><u>R = 0,277 R² = 0,077 n = 1214</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● attachement au travail (β = 0,140)*** ● lieu de contrôle externe (β = 0,112)*** ● identification professionnelle (β = 0,096)*** ● sensibilité aux préjugés (β = 0,063)* ● loyauté organisationnelle (β = 0,081)* ● attachement à la profession (β = 0,081)* ● autonomie (β = 0,062)*

* p ≤ 0,05 ** p ≤ 0,01 *** p ≤ 0,001

Par ailleurs, les professionnels qui aspirent à l'extension professionnelle ont plus que les autres un lieu de contrôle externe. Alors qu'en apparence ce trait de personnalité semble lié à l'aspiration à la retraite avancée, il s'avère qu'une telle relation est factice. Si on contrôle la loyauté, l'identification et l'attachement à la profession (qui sont des caractéristiques qui s'opposent fortement à l'externalité du lieu de contrôle (-0,21 ≤ R ≤ -0,45), le lieu de contrôle externe est associé à l'extension de la vie professionnelle. Peut-être l'extension de la vie professionnelle n'est-elle considérée par ces personnes "contrôlées de l'extérieur" que comme l'un des nombreux impondérables ou "manques de chance" qu'ils ont subis au cours de leur vie (moins bonne santé, plus de dépendants, plus de plafonnement de carrière,

moins bonne situation financière, moins de satisfaction au travail...) et qui les ont poussés à adopter cette attitude désabusée. Mais il faut être très clair ici: la plupart de ces personnes ont une faible loyauté organisationnelle et une faible identification professionnelle; seule la minorité, qui se perçoit en un manque de contrôle sur les événements tout en restant loyale à l'organisation et attachée à la profession, aspire à travailler au delà de l'âge normal de la retraite.

Finalement le besoin d'autonomie favoriserait — faiblement — la retraite rapide autant que l'extension de la vie professionnelle et celui qui aspire à l'extension serait plus sensible aux préjugés entretenus à l'égard des professionnels de 50 ans et plus. Dans ce dernier cas il est possible que l'intention de rester sur le marché du travail rende le professionnel plus sensible aux attitudes stéréotypées vis à vis des personnes vieillissantes. Cette variable pourrait alors être plus une conséquence qu'une cause de l'aspiration.

● **FACTEURS ORGANISATIONNELS INFLUENÇANT LES ASPIRATIONS DE DÉPART À LA RETRAITE**

Aucune des **caractéristiques organisationnelles** mesurées objectivement (taille, secteur d'activités) n'est ici significative. Par contre les hypothèses de la littérature (Barfield et Morgan, 1970; Rose et Mogeey, 1972) sur la culture organisationnelle (ici mesurée à partir des perceptions des répondants) sont partiellement vérifiées. Plus la culture organisationnelle apparaît défavorable aux travailleurs âgés, plus ceux-ci aspirent à quitter tôt ($\beta=0,133$). Mais à l'inverse la culture favorable ne semble pas encourager l'extension comme l'affirmaient Rosen et Jerdee (1986 et 1989).

L'analyse des **pratiques de gestion** nuance pourtant cette dernière affirmation puisque la présence de certaines pratiques de gestion (contribution à la caisse de retraite après 65 ans, rôle de conseiller joué par les professionnels vieillissants) — qui peuvent être considérées comme le reflet d'une culture favorable aux travailleurs vieillissants — semble favoriser les aspirations à l'extension professionnelle. À l'inverse l'absence de certaines pratiques (programme de retraite anticipée avec pleins avantages, caisse de retraite transférable, formation technique) trahit une culture défavorable qui favorise les aspirations au départ. Il faut néanmoins être prudent dans l'interprétation de ces relations, par ailleurs assez faibles, car la perception par les répondants de l'existence des pratiques dépend assez souvent des caractéristiques de ces répondants (par exemple âge, ancienneté, état de la carrière, personnalité) et tant que ces variables

ne sont pas contrôlées, il est impossible d'être sûr de ces relations.

● ANALYSE GLOBALE

Que se passe-t-il si l'on tente d'expliquer les aspirations de départ à la retraite à partir de l'ensemble des blocs? Les résultats présentés dans le tableau 11 nous amènent aux constatations suivantes. Premièrement les facteurs significatifs expliquent une partie substantielle des aspirations soit 28,6% ($R = 0,53$) de l'aspiration à la retraite avancée et 33,4% ($R = 0,58$) de l'aspiration à l'extension de la vie professionnelle. Deuxièmement les variables de retraite, notamment les projets de retraite et la vision de la retraite, s'imposent comme les variables explicatives majeures des aspirations. Troisièmement il existe de fortes corrélations entre variables de blocs différents d'où la disparition de nombreuses variables dont les effets sont "pris en charge" par des variables plus fortes. Ainsi l'effet du sexe sur l'aspiration à la retraite anticipée disparaît car les hommes - plus que les femmes - ont de l'ancienneté, ressentent le phénomène d'usure au travail et développent en retour des projets loisirs-famille nourris par une vision hédoniste de la retraite. De la même façon les effets de la culture organisationnelle (perçue) et de la loyauté organisationnelle s'effacent car ceux qui ont une carrière qui ne va pas très bien, qui doivent continuer à travailler faute de ressources financières suffisantes ou qui ont une santé chancelante, perçoivent rarement que la culture de leur organisation est favorable aux travailleurs vieillissants et manifestent encore moins souvent une forte loyauté à l'égard de celle-ci. Le lieu de contrôle disparaît également à cause du fort lien qui existe entre le lieu de contrôle externe et la vision pessimiste de la retraite. Quatrièmement toutes les variables significatives ne peuvent être considérées comme des déterminants des aspirations. Ainsi l'effet de l'âge s'explique bien plus, selon nous, par la composition de notre échantillon que par un quelconque effet de l'âge sur les aspirations. De la même façon la faiblesse de la rente est plus une conséquence de l'aspiration réalisée à partir tôt qu'un déterminant de l'aspiration. Et l'ancienneté dans le poste résulte plus de l'extension de la vie professionnelle qu'elle ne peut l'encourager. Cinquièmement les rares pratiques de gestion qui subsistent — une fois contrôlées toutes les autres variables — semblent logiques: l'absence de caisses de retraite facilement transférables ainsi que l'absence de programme de retraite anticipée augmentent l'aspiration à la retraite avancée alors que la possibilité de pouvoir jouer un rôle de conseiller auprès des cadres ou de pouvoir continuer à contribuer à la caisse de retraite après 65 ans favorise l'aspiration à l'extension de la vie professionnelle.

Tableau 11

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

Aspiration à la retraite avancée	Aspiration à l'extension de la vie professionnelle
<p align="center"><u>R=0,534 R²=0,286 n=908</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● vision "hédoniste" de la retraite ($\beta = 0,207$)*** ● état de santé ($\beta = - 0,138$)*** ● faible implication dans le travail ($\beta = 0,123$)*** ● âge de la pleine rente ($\beta = 0,118$)* ● identification professionnelle ($\beta = 0,118$)*** ● projet de travail: s'installer ailleurs ($\beta = 0,115$)*** ● projet de travail: se consacrer à la famille, aux loisirs, se reposer ($\beta = 0,106$)*** ● projet de travail: assumer un travail rémunéré ($\beta = - 0,102$)*** ● montant de la rente de retraite ($\beta = - 0,113$)*** ● âge ($\beta = - 0,107$)** ● ancienneté dans la profession ($\beta = 0,090$)** ● perception de l'état de santé comparé ($\beta = - 0,068$)* ● attachement professionnel ($\beta = - 0,080$)* ● heures consacrées au bénévolat ($\beta = 0,069$)* ● ancienneté chez l'employeur actuel ($\beta = 0,089$)* ● taille de l'organisation ($\beta = 0,066$)* ● programme de retraite anticipée avec pleins avantages ($\beta = - 0,060$)* ● caisse de retraite facilement transférable ($\beta = - 0,063$)* 	<p align="center"><u>R=0,578 R²=0,334 n=908</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ● projet de travail: assumer un travail rémunéré ($\beta = 0,339$)*** ● attachement à la profession ($\beta = 0,114$)*** ● vision "pessimiste" de la retraite ($\beta = - 0,119$)*** ● projet de travail: assumer un travail autonome ($\beta = 0,149$)*** ● âge ($\beta = 0,187$)*** ● projet de travail: s'engager (politique, syndicalisme...) ($\beta = 0,107$)*** ● perception de l'état de santé comparé ($\beta = 0,094$)*** ● âge de la pleine rente ($\beta = 0,093$)** ● forte implication dans le travail ($\beta = 0,077$)** ● sexe féminin ($\beta = 0,094$)** ● ancienneté dans le poste ($\beta = 0,093$)** ● perception de la situation financière à la retraite ($\beta = - 0,091$)** ● ancienneté chez l'employeur actuel ($\beta = - 0,090$)** ● projet de travail: s'installer ailleurs ($\beta = - 0,071$)* ● heures consacrées au bénévolat ($\beta = - 0,065$)* ● montant de la rente de retraite ($\beta = 0,075$)* ● les professionnels de 50 ans et plus peuvent jouer un rôle de conseiller auprès des cadres ($\beta = 0,070$)* ● les professionnels qui continuent à travailler après 65 ans peuvent continuer à contribuer à leur caisse de retraite ($\beta = 0,059$)*

CONCLUSIONS ET DISCUSSION

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

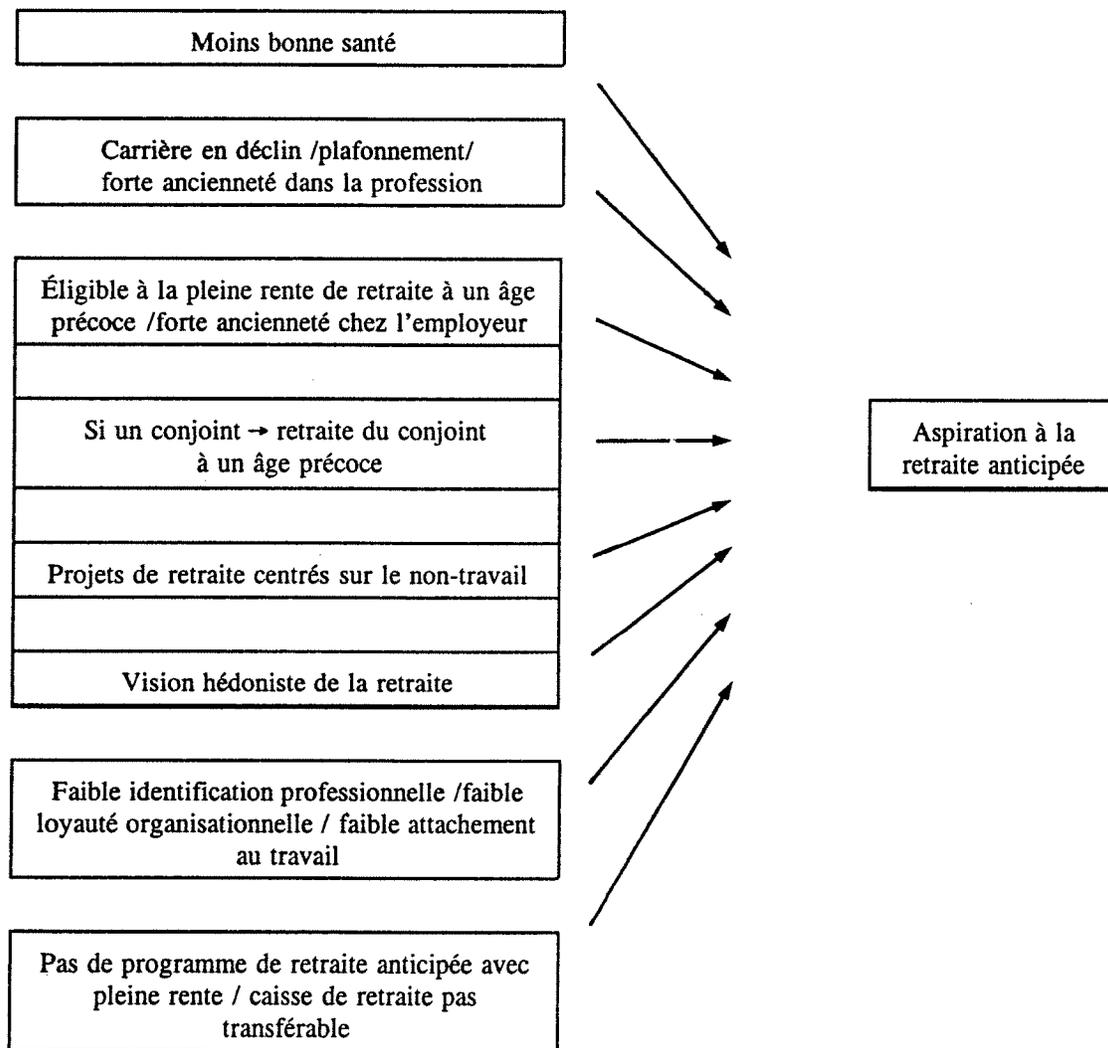
Par ailleurs seuls 30% des professionnels syndiqués arrivent à réaliser le rêve de pouvoir s'arrêter de travailler au moment souhaité. Parmi les autres, très peu (5%) sont contrariés dans leur désir de continuer à travailler alors que beaucoup (63%) le sont dans leur désir de vouloir quitter hâtivement (environ 4 ans plus tôt que ce qu'ils prévoient devoir faire). Il est donc clair que les professionnels syndiqués aspirent à des modèles idéaux de retraite anticipée et d'extension de la vie professionnelle encore plus précoces soit — 55,5 à 58 ans dans le premier cas et 60 à 62,5 ans dans le deuxième — que ceux qui existent dans la réalité.

Plus les professionnels prévoient partir tard, plus l'écart entre leur aspiration et la réalité est élevé. Le modèle du professionnel qui continue à travailler pour-le-plaisir-de-travailler est donc beaucoup moins fréquent dans la population des professionnels syndiqués du Québec que ne le laisse croire la littérature consultée (Business Week, 1984 et 1988; Coberly, 1985; Kelly, 1990; Lazarus et Lauer, 1985; Nusberg, 1986 et 1989; Whittemore, 1990; Zetlin, 1989). La majorité de ceux qui visent à prolonger leur vie professionnelle le fait par nécessité puisqu'en l'absence de toutes contraintes financières ils partiraient plus tôt. Néanmoins une certaine proportion de ce groupe, qu'on peut, là encore, estimer aux environs de 30% (soit 8% des répondants) prévoit continuer à travailler sans qu'il y ait pour elle d'obligation de le faire. Si l'on s'intéresse plus spécifiquement à ceux qui aspirent à continuer à travailler après 65 ans, la proportion tombe à moins de 5% (soit moins de 2% des répondants).

Pourquoi aspire-t-on à prendre sa retraite rapidement? Sept catégories de raisons semblent pouvoir être avancées (figure 2). En premier lieu une vision hédoniste de la retraite favorise l'aspiration à la retraite avancée; on veut profiter de la vie, vivre sans contraintes, s'épanouir. D'ailleurs les projets de retraites sont avant tout des projets de non-travail: s'installer ailleurs (à la campagne, dans une autre ville...), voyager, se reposer, prendre soin de soi, se consacrer à sa famille ou aux loisirs. En second et troisième lieu la santé et le travail ne vont pas très bien lorsqu'on aspire à partir tôt. Dans le premier cas on se sent épuisé, usé, tendu, le moral est bas et l'on se fait du souci à propos de sa santé; dans le deuxième cas cela fait fort longtemps que l'on exerce la même profession, on a le sentiment de plafonner dans son travail et effectivement on s'implique moins, accordant moins de temps et d'importance au travail et se consacrant davantage à des activités externes (par exemple le bénévolat). En quatrième lieu l'âge d'éligibilité à la pleine rente influence l'aspiration au départ anticipé. Plus cette âge est précoce, plus il devient possible d'y penser...même s'il y a un prix au départ avancé: rente plus faible et situation financière à la retraite plus difficile. En cinquième lieu ce sont les professionnels les moins attachés à leur travail, à leur profession et aussi à leur organisation qui aspirent prendre une retraite précoce. À ces cinq déterminants majeurs s'ajoute — dans le cas des professionnels qui ont un conjoint — l'âge de départ à la retraite du conjoint. Plus celui-ci est bas, plus on aspire partir tôt. Règle générale, les couples essaient de rapprocher leurs dates de départ à la retraite. Finalement l'influence du contexte apparaît plus incertaine, les relations étant beaucoup plus faibles. Il se pourrait néanmoins que l'absence de certaines pratiques de gestion, associées à ce qui constitue habituellement la gestion du vieillissement (aménagement de la fin de carrière et du départ à la retraite), favorise l'aspiration à la retraite avancée.

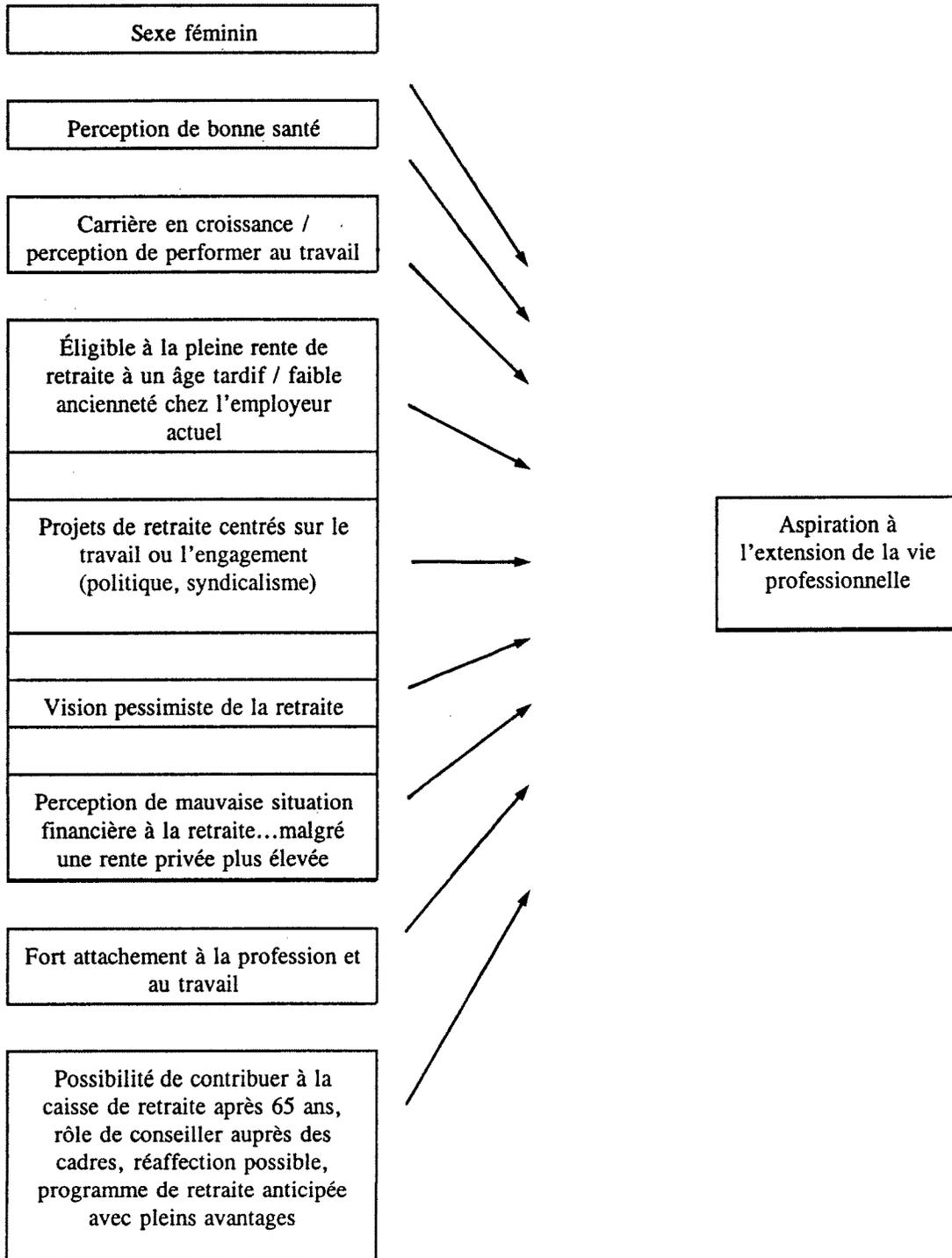
D'une manière symétrique, ces mêmes variables, lorsqu'elles varient en sens inverse, favorisent l'aspiration à l'extension de la vie professionnelle (figure 3). Il y a néanmoins quelques nuances à apporter. D'abord il semble que ceux qui aspirent à l'extension de la vie professionnelle aient non seulement une vision "pessimiste" de la retraite (période associée aux difficultés matérielles, à l'ennui, à la solitude, à la maladie) mais qu'ils anticipent une mauvaise situation financière à la retraite alors même que leur rente sera un peu plus élevée que celle de la moyenne des répondants (même s'ils ont dû travailler plus longtemps, à cause de leur ancienneté moindre, pour l'obtenir). Cette insécurité, ce manque de confiance dans l'avenir sont caractéristiques des personnes ayant un lieu de contrôle externe et ce trait de personnalité semble être un déterminant majeur de l'aspiration à l'extension même s'il est

Figure 2
Les déterminants de l'aspiration à la retraite anticipée



masqué par des variables comme la vision de la retraite et la situation financière perçue avec lesquelles il est fortement corrélé. Par ailleurs, l'effet du sexe — contrairement à ce qui se passe dans le modèle de la retraite avancée — n'est pas complètement pris en charge par les autres variables. Même une fois les caractéristiques d'emploi, de retraite et de personnalité contrôlées, les femmes aspirent encore plus

Figure 3
Les déterminants de l'aspiration à l'extension de la vie professionnelle



à l'extension de la vie professionnelle que les hommes. Pourquoi? Il y a là une question qu'une recherche subséquente devrait s'attacher à résoudre. Finalement certaines pratiques, lorsqu'elles existent, augmentent le désir de continuer: possibilité de contribuer à la caisse de retraite après 65 ans, possibilité de jouer un rôle de conseiller auprès des cadres, possibilité d'être réaffecté à un emploi qui convient mieux, programme de retraite anticipée avec pleins avantages. Sur ce dernier point il est amusant de constater que l'absence de programme de retraite anticipée augmente l'aspiration au départ alors que sa présence augmente le désir de rester. Les aspirations contrariées seraient-elles ressenties plus violemment?

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

Actuellement, les organisations ne s'en tirent d'ailleurs pas si mal puisque trois répondants sur quatre ont le sentiment qu'ils peuvent réaliser leur aspiration de départ dans leur milieu de travail. Presqu'un répondant sur deux a même le sentiment d'avoir des possibilités de réalisation supérieures à ce à quoi il aspire, d'où des insatisfactions moyennes qui sont négatives (tableau 12). Parmi 56 sources possibles d'insatisfaction pour les professionnels de 50 ans et plus, la retraite avancée n'arrive qu'au 51^{ème} rang et l'extension de la vie professionnelle au 55^{ème} (Guérin et al., 1994). Pour les professionnels vieillissants de notre population les insatisfactions sont pour l'instant ailleurs (information, valorisation, participation).

Tableau 12
Aspirations et possibilités de réalisation relatives à la retraite anticipée et à l'extension de la vie professionnelle

	Aspiration moyenne	Possibilité de réalisation moyenne	Insatisfaction moyenne
Départ à la retraite le plus vite possible	3,70	4,22	- 0,51
Extension de la vie professionnelle	3,16	4,26	- 1,09

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

À plus long terme les organisations seront inévitablement rattrapées par le processus qu'elles refusent d'envisager aujourd'hui: celui du vieillissement de leur main-d'oeuvre. Il faudra alors mettre les bouchées doubles et faire ce que l'on oublie de faire actuellement: supporter ceux qui veulent continuer à travailler, mieux exploiter le potentiel qu'ils représentent, continuer à les développer, les valoriser, les respecter. À cet égard les principaux axes de cette gestion du vieillissement — qui est encore peu articulée dans la littérature — nous sont fournis par 995 des 1 319 répondants qui ont pris la peine, dans une question ouverte, de préciser ce qui devrait changer dans leur organisation, pour qu'ils envisagent d'y rester plus longtemps. Voici en conclusion les grands aménagements que les organisations devront envisager dans le futur lorsqu'il leur faudra relever le défi du vieillissement de leur main-d'oeuvre!

Tableau 13
Changements organisationnels qui favoriseraient l'extension de la vie professionnelle
(n = 995)*

	n %
Aménagement du temps de travail (temps partiel, horaire flexible)	476
Aménagement du lieu de travail (déplacements réduits, travail à domicile)	12
Aménagement de la tâche (réduction de la charge mentale, réduction de la charge physique, redesign en fonction des goûts et préférences,...)	150
Aménagement du statut (pigiste, contractuel, occasionnel, temporaire,...)	69
Aménagement du rôle (formateur, conseil, recherche, cadre,...)	99
Conditions de travail plus favorables au professionnalisme (être traité comme un vrai professionnel, plus d'autonomie, plus d'éthique, ressources nécessaires à la réalisation des mandats,...)	140
Enrichissement du travail (plus intéressant, plus utile,...)	263
Amélioration du climat de travail	37
Valorisation (avantages financiers, être désiré,...)	214
Que rien ne change!	41
Autres	54

1 555*

* 995 professionnels ont exprimé 1 555 conditions soit 1,56 condition par professionnel.

BIBLIOGRAPHIE

- Administration on Aging (1986) *Older Workers: Myths and Reality*. Washington: US Department of Health and Human Services.
- American Association of Retired Persons (1986) *Work and Retirement: Employees over 40 and their Views*. Washington.
- Atchley R.C. (1982) "The Process of Retirement: Comparing Women and Men", dans: Szinavacz M. (dir.) *Women's Retirement: Policy Implication of Recent Research*. Beverly Hills: Sage.
- Attias-Donfut C., Delbès C., Renaut S. et Rozenkier A. (1979) "Typologie des pratiques des jeunes retraités et prédicteurs d'adaptation", dans: Paillat P. (dir.) *Passages de la vie active à la retraite*. Paris: Presses universitaires de France.
- Avolio B., Waldman D. et McDaniel M. (1990) "Age and Work Performance in Non-managerial Jobs: The Effects of Experience and Occupational Type", *Academy of Management Journal*, 33 (2), 407-422.
- Baillargeon R. et Bélanger L. (1981) *Travailleurs âgés et prise de retraite hâtive*. Québec: Centre de recherches et de statistiques sur le marché du travail.
- Bandura A. (1982) "Self-efficacy Mechanism in Human Agency", *American Psychologist*, 4(3), 359-373.
- Bandura A. (1988) "Perceived Self-efficacy: Exercise of Control through Self-belief", dans: Dauwalder J., Perez M. et Hobi V. (dir.) *Annual Series of European Research in Behavior Therapy*, vol. 2. Lisse (Hollande): Swets and Zeitlinger.
- Barfield R. et Morgan J. (1970) *Early Retirement : The Decision and the Experience at a Second Look*. Ann Harbor: Institute for Social Research (University of Michigan).
- Bartol K.M. (1979) "Professionalism as a Predictor of Organizational Commitment, Role Stress and Turnover: a Multidimensional Approach", *Academy of Management Journal*, 22(4), 815-821.
- Beehr (1986) "The Process of Retirement: A Review and Recommendation for Future Investigation", *Personnel Psychology*, 39, 31-55.
- Business Week (1984) "Why Late Retirement is Getting a Corporate Blessing", 16 janvier, 69-72.
- Business Week (1988) "Needed Human Capital", 19 septembre, 100-108.
- Casey B. (1989) "La retraite anticipée et les transferts de coûts entre les régimes privés et publics", dans: David H. (dir.) *Le vieillissement au travail: une question de jugement!* Montréal: IRAT.
- Centre canadien du marché du travail et de la productivité (1990) *Stratégie de la mise en valeur de la main-d'oeuvre*. Ottawa.
- Ciffin S. et Martin J. (1977) *Retirement in Canada : When and Why People Retire*. Ottawa: Santé et Bien-être social Canada.
- Clark R.L. (1988) "Compelling Trends in Aging and Retirement", dans: Axel H. (dir.) *Employing Older Americans: Opportunities and Constraints*. Racine (Wisconsin): The Conference Board.
- Coberly S. (1985) "Keeping Older Workers on the Job", *Aging*, 349, 23-26.
- Conseil consultatif canadien de l'emploi et de l'immigration (1985) *Les travailleurs âgés: crise imminente sur le marché du travail*. Ottawa: Approvisionnement et services Canada.
- Conseil consultatif national sur le troisième âge (1991a) *Travailleuses et travailleurs âgés dans une main-d'oeuvre vieillissante*. Ottawa: Approvisionnement et services Canada.
- Conseil consultatif national sur le troisième âge (1991b) *Les conditions économiques des aîné(e)s au Canada*. Ottawa: Approvisionnement et services Canada.
- Côté M. (1990) "La gestion des personnes vieillissantes", dans: Blouin, R. (dir.) *Vingt-cinq ans de pratique en relations industrielles au Québec*. Cowansville: Éditions Yvon Blais.
- David H. et Payeur C. (1991) *Vieillesse et condition enseignante*. Montréal: CEQ-IRAT.

- De Broucker, P. (1988) "Vieillessement et gestion du personnel au Japon", *Futuribles*, novembre, 25-40.
- Delisle M.-A. et Lefebvre S. (1991) *Portrait type de trois initiatives concernant les travailleurs âgés*. Québec: Laboratoire de gérontologie sociale (Université Laval).
- Dennis H. (1988) *Fourteen Steps in Managing an Aging Workforce*. Lexington: Lexington.
- Dion G. (1991) *Dictionnaire canadien des relations du travail*. Québec: Presses de l'Université Laval.
- Gaullier X. (1988) *La deuxième carrière: âges, emplois, retraites*. Paris: Éditions du Seuil.
- Gibson J.L. et Klein S.M. (1970) "Employee Attitudes as a Function of Age and Length of Service: A Reconceptualization", *Academy of Management Journal*, 13, 411-425.
- Glamser F.D. (1981) "Predictors of Retirement Attitudes", *Aging and Work*, 4(1), 23-29.
- Graebner W. (1980) *A History of Retirement: the Meaning and Function of an American Institution*. New Haven: Yale University Press.
- Gratton B. (1987) "The Labour Force Participation of Older Men: 1890-1950", *Journal of Social History*, 20, 689-710.
- Grenier G. (1989) *Les travailleurs âgés dans une société vieillissante: tendances, théories et politiques*. Ottawa: Santé et Bien-être Canada (Section de la politique du vieillissement).
- Guérin G. (1991) "Les pratiques de gestion en matière de vieillissement", dans: Blouin R., Ferland G., Larocque A., Rondeau C. et Poulin Simon L. (dir.) *Vieillir en emploi*. Sainte-Foy: PUL.
- Guérin G., Wils T., Saba T., Lemire L. (1994) "Les aspirations insatisfaites des professionnels de 50 ans et plus: le cas des professionnels syndiqués", rapport de recherche. Montréal: Conseil québécois des professionnels et cadres.
- Guillemard A.-M. (1983) "Politique de chômage des travailleurs vieillissants et remodelage du parcours des âges", *Gérontologie et société*, 24, 6-21.
- Hale N. (1990) *The Older Worker: Effective Strategies for Management and Human Resource Development*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Jackson P. et Taylor P. (1994) "Factors Associated with Employment Status in Later Working Life", *Work, Employment and Society*, 8(4), 553-567.
- Kanungo R.N. (1982) "Measurement of Job and Work involvement", *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 341-349.
- Karp D. (1987) "Professionals beyond Midlife: some Observations on Work Satisfaction in the fifty-to-sixty Decade", *Journal of Aging Studies*, 1(3), 209-223.
- Kelly J. (1990) "Employers Must Recognize that Older People Want to Work", *Personnel Journal*, janvier, 44-47.
- Kerr S., Van Glinow M.-A. et Schriesheim J. (1977) "Issues in the Study of "Professionals" in Organization: the Case of Scientists and Engineers", *Organizational Behavior and Human Performance*, 18, 329-345.
- Kuzmits F. et Sussman L. (1988) "Early Retirement or Forced Resignation: Policy Issues for Downsizing Human Resources", *SAM Advanced Management Journal*, 53, 28-32.
- Lazarus J. et Lauer H. (1985) "Working Past Retirement: Practical and Motivational Issues", dans: Butler R. (dir.) *Productive Aging*. New York; Springer.
- Lefkovitch J. (1992) "Older Workers: Why and How to Capitalize on their Powers", *Employment Relations Today*, printemps, 63-79.
- Légaré J., Marcil-Gratton N. et Carrière Y. (1991) "Vieillir en emploi: un choix inscrit dans l'avenir démographique du Québec", dans: Blouin R., Ferland G., Larocque A., Rondeau C., Poulin Simon L. (dir.) *Vieillir en emploi*. Sainte-Foy: PUL.
- Levenson H. (1972) "Distinctions within the Concept of internal-external Control: Development of a new Scale", *Proceedings of the annual Convention of the American Psychological Association*, 7, 261-262.

- Lewis, J. et McLaverty C. (1991) "Facing Up to the Needs of the Older Manager", *Personnel Management*, janvier, 32-35.
- Lindsay C. et Donald S. (1988) "Revenu des personnes âgées du Canada", *Tendances sociales canadiennes*, automne, 20-25.
- Markides K. et Cooper C. (1987) "Industrialization and Retirement: An International Perspective", dans: Markides K. and Cooper C. (dir.) *Retirement in Industrialized Societies*. New York: Wiley.
- McDonald L. et Wanner R. (1982) "Work past Age 65 in Canada: A Socioeconomic Analysis", *Aging and Work*, 5(3), 169-180.
- McDonald L. et Wanner R. (1990) *Retirement in Canada*. Toronto: Buttersworth.
- Meier E. (1986) *Early Retirement Incentive Programs: Trends and Implications*. Washington: American Association of Retired Persons.
- Melchers R. (1989) "les enjeux soulevés par l'aménagement de la sortie de la vie de travail", dans: David H. (dir.) *Le vieillissement au travail: une question de jugement!* Montréal: IRAT.
- Ministère de la santé et des services sociaux (1987) *Et la santé, ça va?*, rapport de l'enquête Santé-Québec 1987. Québec: Ministère de la santé et des services sociaux.
- Morgan W., Parnes H. et Less L. (1985) "Leisure Activities and Social Networks", dans: Parnes H., Crowley J., Haurin R., Less L., Morgan W., Mott F. et Nestel G. (dir.) *Retirement Among American Men*. Lexington: Lexington.
- Mowday R., Steers R. et Porter L. (1979) "The Measurement of Organizational Commitment", *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-47.
- Mutschler P., Schultz J. et Leavitt T. (1984) *What Price Retirement? A Study of Early Retirement Incentive Programs*. Washington: American Association of Retired Persons.
- National Council on the Aging (1981) *Aging in the Eighties: America in Transition*. Washington.
- Nusberg C. (1986) "Measures that Prolong Work Life", *Ageing International*, automne-hiver, 7-10, 12-15, 17-25.
- Nusberg C. (1989) "Des mesures qui prolongent la vie professionnelle", dans: David, H. (dir.) *Le vieillissement au travail: une question de jugement!* Montréal: IRAT.
- Osberg L. (1988) *Is it Retirement or Unemployment? The constrained Labour Supply of Older Canadians*. Ottawa: Santé et Bien-être social Canada
- Parnes H.S. (1985) "The Retirement Decision", dans: Borus M., Parnes H., Sandell S. et Seidman B. (dir.) *The Older Worker*. Madison: Industrial Relations Research Association (University of Wisconsin).
- Pilon A. et David H. (1989) "Les actions syndicales et le droit à la retraite au Québec", dans: David H. (dir.) *Le vieillissement au travail: une question de jugement!* Montréal: IRAT.
- Price-Bonham S. et Kitchings-Johnson C. (1982) "Attitude toward Retirement: A Comparison of Professional and Non-professional Married Women", dans: Szinovacz M. (dir.) *Women's Retirement: Policy Implications of Recent Research*. Beverly Hills: Sage.
- Régie des rentes du Québec (1994) *Rapport annuel 1993-94*. Québec: Direction des communications et renseignements (Gouvernement du Québec).
- Rose C. et Mogey J. (1972) "Aging and Preference for Early Retirement", *Aging and Human Development*, 3, 45-62.
- Rosen B. et Jerdee T. (1976) "The Nature of Job-Related Age Stereotypes", *Journal of Applied Psychology*, 61, 428-432.
- Rosen B. et Jerdee T. (1985) *Older Employees: New Roles for Valued Resources*. Homewood: Dow Jones Irwin.
- Rosen B. et Jerdee T. (1986) "Retirement Policies for the 21st Century", *Human Resource Management*, 25 (3), 405-420.

- Rosen B. et Jerdee T. (1988) "Managing Older Worker's Careers", *Research in Personnel and Human Resource Management*, 6, 37-74.
- Rosen B. et Jerdee T. (1989) "Retirement Policies: Evidence of the Need for Change", *Human Resource Management*, 28 (10) 87-103.
- Ruhm C. (1990) "Determinants of the Timing of Retirement", dans: Doeringer P. (dir.) *Bridges to Retirement*. Ithaca: ILR Press (Cornell University).
- Sekaran U. (1992) "Relations travail-famille, dynamique de couple et design organisationnel", *Gestion*, 17(3), 27-35.
- Shea G. (1991) *Managing Older Employees*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Shearer R. et Steger J. (1975) "Manpower Obsolescence: A New Definition and Empirical Investigation of Personnel Variables", *Academy of Management Journal*, 18(2), 263-275.
- Sheppard H.L. (1988) "Work Continuity versus Retirement: Reason for Continuing Work", dans: Morris R. et Bass A. (dir.) *Retirement Reconsidered: Economic and Social Roles for Older People*. New York: Springer.
- Spector P.E. (1988) "Development of the Work Locus Control Scale", *Journal of Occupational Psychology*, 61(4), 335-340.
- Statistique Canada (1993) *Vieillesse de la population et personnes âgées*, n°91-533F. Ottawa: Section des ventes et des publications.
- Statistique Canada (1994) *Profil des personnes âgées au Canada*, n°96-312F. Scarborough: Prentice Hall
- Tindale J.A. (1991) *Travailleuses et travailleurs âgés dans une main-d'oeuvre vieillissante*, rédigé à la demande du Conseil consultatif national sur le troisième âge. Ottawa: Approvisionnement et services Canada.
- Usher C. (1981) "Alternative Work Options for Older Workers: Part I -Employees Interest", *Aging and Work*, 4 (2), 76.
- Wall Street Journal (1984) "As Early Retirement Grows in Popularity, Some Have Misgivings", 24 avril.
- Weiss D., Dawis R., England G. et Lofquist L. (1967) *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*, bulletin 45. Minneapolis: Industrial Relations Center (University of Minnesota).
- Whittemore M. (1990) "Retired and Back at Work", *Nations's Business*, 78, avril, 37-40.
- Zetlin L. (1989) "Help Wanted: Life Experience Preferred", *Management Review*, janvier, 51-55.

