

Université de Montréal

Influence des facteurs liés au travail, à la retraite et au parcours de vie sur la décision de retour au travail et les formes de retour après la retraite : Une comparaison entre les femmes et les hommes

Par

Ahmed Adaman TRAORÉ

École de relations industrielles

Faculté des arts et des sciences

Thèse présentée en vue de l'obtention du grade de Docteur en Relations Industrielles

Septembre 2019

© Ahmed Adaman TRAORÉ, 2019

Université de Montréal

Université de Montréal
École de relations industrielles - Faculté des arts et des sciences

Cette thèse intitulée :

Influence des facteurs liés au travail, à la retraite et au parcours de vie sur la décision de retour au travail et les formes de retour après la retraite : Perspective selon le genre

Présentée par :

Ahmed Adaman Traoré

A été évaluée par un jury composé des personnes suivantes :

Marie-Thérèse Chicha, présidente-rapporteuse
Tania Saba, directrice de recherche
Émilie Génin, membre du jury
Mustapha Bettache, évaluateur externe
Yves Carrière, représentant du doyen de la FAS

Résumé

La problématique des trajectoires en fin de carrière constitue l'un des enjeux importants en milieu du travail dans la plupart des pays développés en général et, au Canada et au Québec en particulier. Le vieillissement de la population active et le retrait massif des baby-boomers du marché du travail, d'ici 2020, font courir au Canada et au Québec le risque de ralentissement de leur économie et des tensions sur le système de pension et de santé. Toutefois, alors que l'on pensait que le départ à la retraite était un mouvement à sens unique, les données montrent un mouvement contraire de retour au travail des personnes en âge de prendre la retraite depuis les dernières décennies (Hébert et Luong, 2008 ; Carrière et Galarneau, 2012). Dans cette tendance, le comportement des femmes dans la population active et en fin de carrière montre une dynamique qui illustre les changements opérés dans leur parcours professionnel et leur rapport à l'emploi depuis le début des années 1970 (Ferrand, 2004). Si le thème des trajectoires en fin de carrière et, plus précisément du retour au travail intéresse de plus en plus les chercheurs, il faut reconnaître que la compréhension des facteurs qui motivent les femmes de 55 ans et plus à vouloir retourner au travail après avoir pris la retraite reste moins documentée (Pleau, 2010 ; Dahl et coll., 2003 ; Pekins, 1994).

Cette thèse a donc pour objectif de contribuer à la modélisation théorique menant à une meilleure compréhension de la décision de retour au travail et des formes de retour au travail après la retraite, ainsi que des différences de comportement entre les femmes et les hommes à cette étape de leur vie. Sur la base des écrits antérieurs, nous avons mobilisé les théories de la continuité, de la conservation des ressources et du parcours de vie pour comprendre d'une part les déterminants qui pouvaient expliquer la décision de retour au travail et d'autre part, les déterminants qui pouvaient expliquer le choix d'un emploi de transition dans le domaine de carrière au lieu d'un emploi de transition dans un domaine différent pour ceux qui retournent au travail après la retraite. Pour chacun de ces aspects, notre étude cherche à identifier et à expliquer les différences entre les hommes et les femmes dans leur décision de retour au travail.

Notre étude empirique, principalement explicative, a été réalisée auprès de 3533 personnes à la retraite dans le secteur de la santé à Montréal et au Québec. Nous avons testé 26

hypothèses et propositions de recherche se rapportant aux facteurs liés au travail, aux facteurs liés à la retraite et aux facteurs liés au parcours de vie.

Les résultats ont montré que l'attachement au travail, la satisfaction envers l'emploi et la carrière précédant la retraite, la préparation de la retraite, la situation financière, la durée de vie en emploi, la régularité de la carrière et le statut d'emploi étaient les déterminants à considérer dans la décision de retour au travail. Et que pour les femmes de 55 ans et plus, la satisfaction envers l'emploi et la carrière précédant la retraite, la perception de la retraite, notamment la perception de « perte en allant à la retraite », la situation financière, la durée de vie en emploi, la régularité de la carrière et le statut d'emploi à temps partiel étaient les déterminants les plus importants comparés aux hommes pour expliquer la décision de retour au travail.

Pour ce qui est du choix de la forme de l'emploi de transition, les résultats ont montré que l'attachement au travail pour des « raisons de transmission des connaissances » et des conditions de travail favorables dans l'emploi initial précédant la retraite contribuaient à expliquer le choix d'un emploi de transition dans le domaine de carrière. Ces déterminants n'étaient significatifs que pour les femmes. Ces résultats confortent l'idée de diversité dans les motivations derrière le comportement de retour au travail observée dans les écrits antérieurs et surtout, mettent en lumière les différences qui existent entre les hommes et les femmes.

Mots clés : Retraite, retour au travail, emploi de transition, vieillissement actif, genre, travailleurs plus âgés.

Abstract

The issue of trajectories at the end of career is one of the important issues in the workplace in most developed countries in general and in Canada and Québec. The aging of the labor force and the massive withdrawal of the baby boomers from the labor market by 2020 will put Canada and Quebec at risk of a slowdown in their economies and tensions in the pension and health system. However, while it was thought that retirement was a one-way movement, data show a backward movement of people of retirement age over the last few decades (Hébert and Luong, 2008; Carrière and Galarneau, 2012). In this trend, the behavior of women in the labor force and at the end of career shows a dynamic that illustrates the changes in their professional career and their relationship to employment since the early 1970s (Ferrand, 2004). While the topic of career paths is increasingly of interest to researchers, it must be recognized that understanding the factors that motivate women aged 55 and over to return to work after retirement is less documented (Pleau, 2010, Dahl et al., 2003, Pekins, 1994).

This thesis aims to contribute to theoretical modeling leading to a better understanding of return to work and forms of return to work after retirement. Based on previous literature, we have used theories of continuity, resource conservation, and life course to understand the determinants that could explain the decision to return to work, and determinants that could explain the choice of a bridge employment in the career field instead of a bridge employment in a different field for those wishing to return to work. For each of these aspects, our study sought to identify and explain the differences between men and women in their choice.

Our empirical study, mainly explanatory, was carried out among 3,533 retired people in the health sector in Montreal and Québec. We tested 26 hypotheses and research proposals related to work-related factors, retirement factors, and life-course factors.

The results showed that attachment to work, satisfaction with employment and career, preparation for retirement, financial status, length of employment, career regularity and employment status were the determinants to be considered in the return to work decision. And that for women aged 55 and over, satisfaction with employment and career, perceived loss by going into retirement, financial status, length of employment, career regularity, time

employment were the most important determinants compared to men in explaining the return to work decision.

Regarding the choice of the form of bridge employment, the results showed that attachment to work for reasons of knowledge transfer and favorable working conditions in initial employment before retirement helped to explain the choice of bridge employment in the career field. These determinants were significant only for women. These results reinforce the idea of diversity in the motivations behind the trajectories at the end of career observed in previous studies and above all highlight the differences that exist between men and women.

Key Words: Retirement, return to work, bridge employment, active aging, gender, older workers.

Table des matières

RESUME.....	3
ABSTRACT	5
TABLE DES MATIÈRES.....	7
LISTE DES TABLEAUX.....	11
LISTE DES FIGURES.....	13
LISTE DES SIGLES ET ABREVIATIONS.....	14
REMERCIEMENTS.....	16
INTRODUCTION.....	18
CHAPITRE 1 : LA REVUE DES ECRITS	26
1.1 LES COMPORTEMENTS DES TRAVAILLEURS DE 55 ANS ET PLUS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL.....	27
1.1.1 La participation des travailleurs de 55 ans et plus au marché du travail et leurs caractéristiques ..	27
1.1.1.1 La situation des personnes de 55 ans et plus sur le marché de l’emploi	28
a. <i>Le taux d’activité des personnes de 55 ans et plus</i>	29
b. <i>Le taux d’activité : les différences entre les hommes et les femmes</i>	32
c. <i>Le chômage chez les personnes plus âgées de 55 ans et plus : Bref aperçu</i>	37
1.1.1.2 Les caractéristiques des travailleurs de 55 ans et plus selon les catégories d’emploi et le statut d’emploi	38
1.1.2 Les retraites : La définition, les statistiques et les profils	48
1.1.2.1 La retraite et ses formes	48
1.1.2.2 Le portrait de l’évolution de l’âge moyen de la retraite et ses effets	54
1.1.2.3 L’augmentation du nombre de départs à la retraite et ses conséquences	58
1.1.2.4 Des particularités dans les départs à la retraite	60
1.1.2.5 La tendance vers le prolongement de la vie active ?	63
1.1.3 Le retour au travail : La définition, les tendances et les particularités	67
1.1.3.1 La définition du retour au travail	68
1.1.3.2 La hausse du retour au travail chez les travailleurs plus âgés	71
1.1.3.3 La tendance marquée pour les emplois de transition.....	73
1.2 LES APPROCHES THEORIQUES EXPLICATIVES DE LA DECISION DE RETOUR AU TRAVAIL	76
1.2.1 Les cadres théoriques explicatifs de la décision de retour au travail	77
1.2.1.1 La Théorie de conservation des ressources.....	78
1.2.1.2 La théorie de la continuité	81
1.2.1.3 Les cadres théoriques généraux et leur capacité d’expliquer les différences entre les femmes et les hommes	84
1.2.2 Les cadres théoriques expliquant les différences entre les genres	85
1.2.2.1 La théorie des rôles	86
1.2.2.2 La théorie du parcours de vie	89
1.2.2.3 L’approche féministe et les choix de fin de carrière des femmes.....	92
1.2.2.4 La théorie du capital humain : développement du capital humain, source de différenciation entre les hommes et les femmes	95
1.2.2.5 L’approche de la ségrégation professionnelle basée sur le genre et la théorie de la stratification du genre	98

1.3	LES DETERMINANTS DE LA DECISION DE RETOUR AU TRAVAIL.....	101
1.3.1	Les facteurs socio démographiques ayant une influence sur la décision de retour au travail.....	102
1.3.2	Les facteurs liés au travail.....	106
1.3.3	Les facteurs liés à la retraite	109
1.3.4	Les facteurs liés au parcours de vie.....	111
CHAPITRE 2 : LA PROBLEMATIQUE DE RECHERCHE ET LE CADRE CONCEPTUEL.....		114
2.1	LA PROBLEMATIQUE DU RETOUR AU TRAVAIL ET DE LA FORME DE RETOUR CHEZ LES TRAVAILLEURS DE 55 ANS ET PLUS .	116
2.1.1	L'intérêt d'étudier les trajectoires en fin de carrière et la décision de retour au travail.....	116
2.1.2	Les trajectoires en fin de carrière, un phénomène complexe.....	120
2.1.2.1	La retraite, une voie toujours privilégiée.....	120
2.1.2.2	Le retour au travail et ses formes de retour au travail	121
2.1.2.3	Les explications théoriques de la décision de retour au travail et des formes de retour : les principaux déterminants.....	123
2.1.3	Les objectifs et les contributions de la thèse	127
2.2	LE CADRE CONCEPTUEL ET D'ANALYSE	131
2.2.1	Les questions de recherche	131
2.2.2	Le modèle conceptuel	132
2.3	LES CONSTITUANTES DU MODELE CONCEPTUEL.....	135
2.3.1	Les variables dépendantes.....	135
2.3.2	Les variables indépendantes.....	137
2.3.3	Les variables de contrôle	139
2.4	LES HYPOTHESES DE RECHERCHE	141
2.4.1	La relation entre les facteurs liés au travail et la décision de retour au travail	142
2.4.2	La relation entre les facteurs liés à la retraite et la décision de retour au travail	145
2.4.3	La relation entre les facteurs liés au parcours de vie et la décision de retour au travail.....	148
2.4.4	La relation entre les facteurs liés au travail et la décision quant à la forme de retour au travail ..	150
CHAPITRE 3 : LA METHODOLOGIE DE LA RECHERCHE		155
3.1	LA STRATEGIE DE RECHERCHE.....	155
3.2	LA MESURE DES VARIABLES	157
3.2.1	Les mesures des variables dépendantes	157
3.2.2	Les mesures des variables indépendantes.....	159
3.2.2.1	Les mesures des variables indépendantes composant les facteurs liés au travail	159
3.2.2.2	Les mesures des variables indépendantes composant les facteurs liés à la retraite	163
3.2.2.3	Les mesures des variables indépendantes composant les facteurs liés au parcours de vie	167
3.2.3	Les mesures des variables de contrôle	168
3.3	LES OUTILS DE COLLECTE DE DONNEES ET POPULATION CIBLE	171
3.3.1	Le questionnaire.....	171
3.3.2	La population cible	172
3.4	LA METHODE D'ANALYSE DE DONNEES	173
3.4.1	La présentation des modèles d'analyse.....	174
3.4.2	Les techniques d'analyse de données	175
3.4.2.1	Les statistiques descriptives	175
3.4.2.2	La vérification de la multicollinéarité	179
3.4.2.3	Les vérifications de nos d'hypothèses.....	180

CHAPITRE 4 : LES ANALYSES ET LES RESULTATS	183
4.1 LES STATISTIQUES DESCRIPTIVES	183
4.1.1 Les statistiques descriptives du premier volet du modèle de recherche.....	183
4.1.1.1 Les statistiques descriptives des variables de contrôle	184
4.1.1.2 Les statistiques descriptives des variables indépendantes	188
a. <i>Les facteurs liés au travail</i>	188
b. <i>Les facteurs liés à la retraite</i>	196
c. <i>Les facteurs liés au parcours de vie</i>	205
d. <i>L'ajustement des modèles de mesure de l'attachement au travail, de la satisfaction envers l'emploi et la carrière, de la perception de la retraite, de la préparation de la retraite et de la satisfaction à la retraite.</i>	208
4.1.1.3 Les statistiques descriptives des variables dépendantes	211
4.1.2 Les statistiques descriptives du deuxième volet de notre modèle de recherche	211
4.1.2.1 Les statistiques descriptives des variables de contrôle	212
4.1.2.2 Les statistiques descriptives de la variable indépendante	215
4.1.2.3 Les statistiques descriptives des variables dépendantes	219
4.2 LA VERIFICATION DES INDICES DE CORRELATION	220
4.3 LES RESULTATS DES REGRESSIONS LOGISTIQUES	222
4.3.1 Les résultats des analyses du volet 1 relatif aux facteurs explicatifs de la décision de retour au travail et des différences entre les hommes et les femmes.....	222
4.3.1.1 Les analyses univariées et les variables non significatives	223
4.3.1.2 L'influence des facteurs liés au travail sur la décision de retour au travail après la retraite.....	227
a. <i>L'influence de l'attachement au travail sur la décision de retour au travail</i>	227
b. <i>L'influence des conditions de travail sur la décision de retour au travail</i>	229
c. <i>L'influence de la satisfaction envers l'emploi et la carrière sur la décision de retour eu travail</i>	230
4.3.1.3 L'influence des facteurs liés à la retraite sur la décision de retour au travail après la retraite.....	232
a. <i>L'influence de la perception de la retraite sur la décision de retour au travail</i>	232
b. <i>L'influence de la préparation de la retraite sur la décision de retour au travail</i>	233
c. <i>L'influence de la satisfaction à la retraite sur la décision de retour au travail</i>	235
d. <i>L'influence de la situation financière sur la décision de retour au travail</i>	236
4.3.1.4 L'influence des facteurs liés au parcours de vie en emploi sur la décision de retour au travail après la retraite	237
a. <i>L'influence de la durée de vie en emploi sur la décision de retour au travail</i>	238
b. <i>L'influence de la régularité de la carrière sur la décision de retour au travail</i>	238
c. <i>L'influence du statut d'emploi sur la décision de retour au travail</i>	240
4.3.1.5 L'évaluation de la signification des modèles finaux de régression du volet 1	244
4.3.2 Les résultats du volet 2 relatif aux facteurs explicatifs de la décision de la forme de retour au travail et des différences entre les hommes et les femmes.....	247
4.3.2.1 Les analyses univariées et les variables non significatives du volet 2	247
4.3.2.2 L'influence des facteurs liés au travail sur la décision de la forme de retour au travail.....	249
a. <i>L'influence de l'attachement au travail sur la décision de la forme de retour au travail</i>	250
b. <i>L'influence des conditions de travail sur la décision de la forme de retour au travail</i>	251
c. <i>L'influence de la satisfaction envers l'emploi et la carrière sur la décision de la forme de retour au travail</i>	252
4.3.2.3 L'évaluation de la signification des modèles finaux de régression du volet 2	253
CHAPITRE 5 : LA DISCUSSION.....	257
5.1 L'INTERPRETATION DES RESULTATS	258

5.1.1	Les facteurs explicatifs de la décision de retour au travail et des différences entre les hommes et les femmes quant à cette décision	259
5.1.1.1	L'influence des facteurs liés au travail sur la décision de retour au travail.....	259
a.	<i>L'attachement au travail et la décision de retour au travail</i>	259
b.	<i>Les conditions de travail et la décision de retour au travail</i>	263
c.	<i>La satisfaction envers l'emploi et la carrière et la décision de retour au travail</i>	265
5.1.1.2	L'influence des facteurs liés à la retraite sur la décision de retour au travail.....	266
a.	<i>La perception de la retraite et la décision de retour au travail</i>	267
b.	<i>La préparation de la retraite et la décision de retour au travail</i>	268
c.	<i>La satisfaction à la retraite et la décision de retour au travail</i>	269
d.	<i>La situation financière et la décision de retour au travail</i>	271
5.1.1.3	L'influence des facteurs liés au parcours de vie sur la décision de retour au travail	272
a.	<i>La durée de vie en emploi et la décision de retour au travail</i>	273
b.	<i>La régularité de la carrière et la décision de retour au travail</i>	275
c.	<i>Le statut d'emploi et la décision de retour au travail</i>	276
5.1.2	L'interprétation des résultats du volet 2 d'analyse relatif à l'influence des facteurs liés au travail sur de la décision de la forme de retour au travail et des différences entre les hommes et les femmes. ...	278
a.	<i>L'attachement au travail et la décision de la forme de retour au travail</i>	278
b.	<i>Les conditions de travail et la décision de la forme de retour au travail</i>	280
c.	<i>La satisfaction envers l'emploi et la carrière et la décision de la forme de retour au travail</i>	281
5.1.2.1	L'influence des variables de contrôle	282
5.1.2.2	Les réponses aux questions de recherche	284
5.2	LES CONTRIBUTIONS DE LA THESE ET LES PERSPECTIVES DE RECHERCHE	287
5.2.1	Les contributions théoriques	287
5.2.2	Les implications pratiques	298
5.3	LES LIMITES DE LA THESE	306
	CONCLUSION	309
	BIBLIOGRAPHIE	315
	ANNEXE 1 : QUESTIONNAIRE	361
	ANNEXE 2 : TABLEAU DE CORRELATION	378
	ANNEXE 3 : RESULTATS DES ANALYSES UNIVARIEES – VOLET 1	383
	ANNEXE 4 : TABLEAU DES VARIABLES DE L'EQUATION GLOBALE – VOLET 1	397
	ANNEXE 5 : TABLEAU DES VARIABLES DE L'EQUATION HOMME – VOLET 1	400
	ANNEXE 6: TABLEAU DES VARIABLES DE L'EQUATION FEMME – VOLET 1	401
	ANNEXE 7 : RESULTATS DES ANALYSES UNIVARIEES – VOLET 2	404
	ANNEXE 8 : TABLEAU DES VARIABLES DE L'EQUATION GLOBALE – VOLET 2	410
	ANNEXE 9 : TABLEAU DES VARIABLES DE L'EQUATION FEMME – VOLET 2	411

Liste des tableaux

Tableau 1 : Répartition des personnes de 55 ans et plus par industrie en 2016 (%).....	40
Tableau 2 : Récapitulatifs des constats sur l'évolution de la population active de 55 ans et plus sur le marché du travail.....	47
Tableau 3 : La conceptualisation de la variable dépendante du volet 1.....	136
Tableau 4 : La conceptualisation de la variable dépendante du volet 2.....	136
Tableau 5 : la conceptualisation de la variable indépendante « facteurs liés au travail ».....	138
Tableau 6 : la conceptualisation de la variable indépendante « facteurs liés à la retraite ».....	139
Tableau 7 : la conceptualisation de la variable indépendante « facteurs liés au parcours de vie ».....	139
Tableau 8 : la conceptualisation des variables de contrôle « facteurs sociodémographiques ».....	140
Tableau 9 : Récapitulatif des hypothèses de recherche	153
Tableau 10 : L'opérationnalisation des variables dépendantes	158
Tableau 11 : L'opérationnalisation de la variable « attachement au travail ».....	161
Tableau 12 : l'opérationnalisation de la variable « conditions de travail »	162
Tableau 13 : les échelles de la variable « satisfaction envers l'emploi et la carrière »	163
Tableau 14 : L'opérationnalisation de la variable « perception de la retraite »	164
Tableau 15 : L'opérationnalisation de la variable « préparation de la retraite ».....	165
Tableau 16 : L'opérationnalisation de la variable « satisfaction à la retraite ».....	166
Tableau 17 : L'opérationnalisation de la variable « situation financière ».....	167
Tableau 18 : L'opérationnalisation de la variable « durée de vie en emploi ».....	167
Tableau 19 : L'opérationnalisation de la variable « régularité de la carrière ».....	168
Tableau 20 : L'opérationnalisation de la variable « statut d'emploi avant la retraite ».....	168
Tableau 21 : L'opérationnalisation des variables de contrôle.....	170
Tableau 22 : Indices d'ajustement du modèle.....	179
Tableau 23 : Indice de l'âge moyen de la retraite	184
Tableau 24 : Distribution selon le diagnostic de problèmes de santé.....	185
Tableau 25 : Perception de l'état de santé	186
Tableau 26 : Distribution des répondants selon la présence d'un ou d'une conjoint(e)	187
Tableau 27 : Distribution des répondants selon le niveau de scolarité	187
Tableau 28 : Analyses descriptives et validités des dimensions de la variable « Attachement au travail »	189
Tableau 29 : Analyses descriptives et validités de la variable « Conditions de travail »	194
Tableau 30 : Analyses descriptives et validités des dimensions de la variable « satisfaction envers l'emploi et la carrière ».....	195
Tableau 31 : Analyses descriptives et validités des dimensions de la variable « Perception de la retraite ».....	198
Tableau 32: Analyses descriptives et validités des dimensions de la variable « Préparation de la retraite ».....	201
Tableau 33 : Analyses descriptives et validités de la variable « Satisfaction à la retraite »	203
Tableau 34 : Analyses descriptives de la variable « situation financière » à la retraite.....	205
Tableau 35 : Analyses descriptives de la variable « Durée de vie en emploi »	205
Tableau 36 : Analyses descriptives de la variable « Régularité de la carrière »	207

Tableau 37 : Analyses descriptives de la variable « Statut d'emploi »	207
Tableau 38 : Ajustement des modèles	208
Tableau 39 : Analyses descriptives de la variable dépendante « Retour au travail »	211
Tableau 40 : Analyses descriptives de la variable « Âge de la retraite » — forme de retour au travail	212
Tableau 41 : Analyses descriptives de la variable « Diagnostic de problème de santé » – forme de retour au travail	213
Tableau 42 : Analyses descriptives de la variable « Perception de l'état de santé » – forme de retour au travail.....	214
Tableau 43 : Analyses descriptives de la variable « présence d'un ou d'une conjoint(e) » – forme de retour au travail	214
Tableau 44 : Analyses descriptives de la variable « Niveau de scolarité » — forme de retour au travail	215
Tableau 45 : Analyses descriptives des dimensions de la variable « Attachement au travail » — forme de retour au travail.....	217
Tableau 46 : Analyses descriptives de la variable « Conditions de travail » — forme de retour au travail	218
Tableau 47 : Analyses descriptives des dimensions de la variable « Satisfaction envers l'emploi et la carrière » — forme de retour au travail	219
Tableau 48 : Analyses descriptives de la variable dépendante «Forme de retour au travail».....	220
Tableau 49 : Analyses univariées - retour au travail - tests de t de Student et Khi2 de Pearson.....	226
Tableau 50 : Analyse de régression logistique – décision de retour au travail	241
Tableau 51 : Analyses de régression logistique – décision de retour au travail pour les femmes.....	242
Tableau 52 : Analyses de régression logistique – décision de retour au travail pour les hommes.....	243
Tableau 53 : Tests composites des coefficients du modèle global final	244
Tableau 54 : Récapitulatif des modèles	245
Tableau 55 : Tests composites des coefficients du modèle final pour les hommes	245
Tableau 56 : Récapitulatif des modèles pour les hommes	246
Tableau 57 : Tests composites des coefficients du modèle final pour les femmes	246
Tableau 58 : Récapitulatif des modèles pour les femmes.....	246
Tableau 59 : Résultats des analyses univariées du volet 2 – forme de retour au travail.	249
Tableau 60 : Analyses de régression – Formes de retour au travail	253
Tableau 61 : Analyses de régression – Formes de retour au travail pour les femmes.....	253
Tableau 62 : Tests composites des coefficients du modèle global final volet 2.....	254
Tableau 63 : Récapitulatif des modèles	254
Tableau 64 : Tests composites des coefficients du modèle final pour les femmes	255
Tableau 65 : Récapitulatif des modèles pour les femmes.....	256

Liste des figures

Figure 1 : Évolution du taux d'activité (%) des personnes de 55 ans et plus — Québec et Canada	30
Figure 2 : Taux d'activité (%) par groupe d'âge — Québec et Canada	32
Figure 3 : Évolution du taux d'activité (%) des hommes de 55 ans et plus — Québec et Canada	33
Figure 4 : Évolution du taux d'activité (%) des femmes de 55 ans et plus — Québec et Canada	35
Figure 5 : Évolution de l'écart du taux d'activité (%) des hommes et des femmes de 55 ans et plus — Québec et Canada.....	36
Figure 6 : Évolution (en %) de l'emploi à temps plein parmi les travailleurs de 55 ans et plus	42
Figure 7 : Évolution (en %) de l'emploi à temps partiel parmi les travailleurs de 55 ans et plus	45
Figure 8 : Évolution de l'âge moyen de la retraite au Québec et au Canada	55
Figure 9 : Évolution de l'âge moyen de la retraite selon le sexe.....	57
Figure 10 : Évolution de l'âge moyen de la retraite selon le secteur au Canada.....	62
Figure 11 : Âge moyen de la retraite secteur d'activité, selon le sexe en 2016	62
Figure 12 : Évolution de la durée de vie en emploi au Québec et au Canada	64
Figure 13 : Impact de l'instruction sur la productivité et le revenu d'emploi.....	96
Figure 14 : Effets des facteurs liés au travail, des facteurs à la retraite et des facteurs liés au parcours de vie sur la décision de retour au travail et des formes de retour	134
Figure 15 : Volet 1 d'analyse.....	174
Figure 16 : Volet 2 d'analyse.....	175

Liste des sigles et abréviations

EC	European Commission
EPA	Enquête sur la population active
FADOQ	Fondation de l'âge d'or du Québec
FCM	Fédération Canadienne des Municipalités
HRS	Health and retirement study
IC	Intervalle de confiance
ISQ	Institut des statistiques du Québec
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OR	Odds-ratios
RHDCC	Ressources Humaines et Développement des Compétences Canada
SCIAN	système de classification des industries de l'Amérique du Nord
VD	Variable dépendante
VI	Variable indépendante

*À mes fils Kignon et Kidou,
à mon épouse Aminata,
pour leur soutien constant et le sacrifice qu'ils ont consenti tout au
long de cette thèse ; que cette thèse vous inspire à faire mieux que moi.*

Remerciements

Le parcours doctoral n'est pas qu'une aventure de recherche scientifique, il est aussi une longue quête personnelle qui nous fait repousser nos limites chaque jour. Dans ce chemin parcouru, les mots ne suffisent pas pour remercier tous ceux qui ont contribué à la réussite de ce travail de thèse.

Je voudrais avant tout chose rendre la gloire à Allah qui m'a donné l'inspiration et la motivation intrinsèque d'entreprendre cette aventure académique et humaine.

Ensuite, je voudrais rendre un hommage appuyé à ma directrice de thèse, madame Tania SABA, sans le soutien de qui cette thèse n'aurait pas vu le jour. La qualité de votre encadrement et la pertinence de vos commentaires ont servi de guide tout au long de ce travail doctoral. Votre rigueur scientifique et le soutien financier que vous n'avez cessé de m'apporter ont contribué grandement à me maintenir motivé dans ce parcours difficile, mais excitant. Au-delà de ma modeste personne, c'est toute ma famille qui vous est reconnaissante.

Aux membres du jury, mesdames Marie-Thérèse CHICHA et Émilie GÉNIN de l'École des relations industrielles de l'Université de Montréal, et monsieur Mustapha BETTACHE de l'Université de Laval pour la qualité de leurs commentaires lors de la défense de mon projet de thèse. Ces commentaires ont permis de mieux ancrer ma recherche et gagner en solidité théorique.

Aux professeurs de l'École des relations industrielles pour leur encadrement pendant les séminaires doctoraux, pour les opportunités d'enseignement et de recherche qui ont fini de renforcer mon idée de carrière dans la recherche et l'enseignement universitaire. Au personnel

de l'ÉRI, notamment Cristina PICCOLI, pour tout le soutien que tu m'as apporté pendant les périodes de doute.

À tous ceux que je n'ai pas cités ici, mais qui ont eu des pensées, des paroles et des actes qui ont contribué à me faire avancer, je vous remercie.

Introduction

Alors que certaines études annonçaient les conséquences du vieillissement de la main-d'œuvre au Canada à partir de 2020 (Statistique Canada, 2008), force est de constater que les tensions sur les systèmes de pension, le marché de l'emploi et l'économie en général se font déjà ressentir avec le départ à la retraite des premières générations de « Babys boomers » (Carrière et Galarneau, 2012 ; FCM, 2013). Le taux de remplacement des personnes admissibles à la retraite reste faible, selon Retraite Québec (2016, p.8). Les prévisions de l'indice de remplacement de la main d'œuvre au Québec étaient de 3,5 personnes de 20 à 64 ans pour chaque personne âgée de 65 ans ou plus ; Retraite Québec prévoit que ce chiffre baissera à 2 personnes de 20 à 64 ans pour chaque personne âgée de 65 ans et plus à compter de 2030¹. Pour faire face aux conséquences du vieillissement de la main-d'œuvre, des études annoncent les mérites du vieillissement actif, mais les recherches, les politiques publiques et les pratiques se sont attardées, jusqu'à tout récemment, à un phénomène à la fois (Saba, 2014). Le vieillissement actif pose la question des options de trajectoires en fin de carrière des personnes en âge de prendre leur retraite. Il s'agit plus précisément des possibilités d'opter pour différentes formes de retraite (normale, hâtive, tardive) ou pour le retour au travail.

Le contexte de vieillissement de la main-d'œuvre pose des défis tant au niveau des pouvoirs publics, des organisations, que des individus. Le risque de pénurie de la main-d'œuvre sur le marché du travail menace le dynamisme de l'économie canadienne. Pour faire face à ces effets, le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux mènent des réflexions sur leurs

1

http://www.rrg.gouv.qc.ca/SiteCollectionDocuments/www.rrg.gouv.qc/Francais/publications/regime_rentes/consultation_publicque/1601f-constats-sur-la-retraite.pdf consulté le 11 avril 2017

politiques publiques relatives à l'âge de la retraite et aux conditions d'accès aux différents régimes de retraite (Castonguay et Leberge, 2010 ; Légaré, 2010 ; RHDCC, 2008 ; Stone, 2006). Au niveau des organisations, certains secteurs seront plus touchés que d'autres par la carence de compétences sur le marché de travail notamment la santé, la gestion, l'administration publique, les ressources humaines, les services destinés aux entreprises, les sciences sociales, l'enseignement et les services gouvernementaux (Carrière et Galarneau, 2011, 2012 ; Grenier, 2009 ; Schellenberg et coll., 2005). Dans ce qui semble être une sortie inévitable des personnes de 55 ans et plus du marché du travail, une tendance contraire s'observe au niveau des individus. En effet, les statistiques montrent que les personnes plus âgées restent de plus en plus longtemps sur le marché du travail. Elles ont la possibilité d'opter parmi plusieurs trajectoires, soit pour la retraite définitive, anticipée, partielle ou retardée, soit pour le retour au travail. La tendance vers un vieillissement actif fait donc partie des pistes de solution proposées pour répondre à la réalité démographique du marché du travail et réduire les effets liés aux départs massifs des travailleurs plus âgés (Saba, 2014).

« Le concept de retraite n'a pas une définition simple, unique et universelle » (Beehr et Bennett, 2014, traduction libre). Une diversité d'approche de la retraite existe et ajoute une certaine complexité à l'étude de ce phénomène (Beehr et Bowling, 2013 ; Fasbender et coll., 2014, 2016). La retraite doit donc être appréhendée en tenant compte des normes légales et du contexte social, mais aussi de la perception des travailleurs. Les législations ayant aboli, à travers les années, la retraite obligatoire et ayant autorisé différentes formes de retraite (anticipée, partielle et progressive) contribuent grandement à donner plus de choix aux travailleurs en ce qui a trait à leur décision en fin de carrière. Quant au retour au travail, il reflète un modèle de participation au marché du travail des personnes plus âgées entre le moment où elles quittent leur emploi de

carrière et leur retraite définitive (Alcover et coll., 2014 ; Beehr et Bennett, 2014 ; Schultz, 2003 ; Wang et coll., 2008 ; Zhan et coll., 2015 ; Zhan, 2016). Parmi les formes de retour au travail, les emplois de transition semblent devenir la forme la plus répandue (Hébert et Luong, 2008). Les premières études, telles que relevées par Bennett et coll. (2016), se sont attardées à présenter le retour au travail comme une forme de retraite partielle (Beehr, 1986 ; Doeringer, 1990 ; Honig et Hanoch, 1985 ; Ruhm, 1990) ; ces études ne présentaient pas toujours de distinction claire entre les différentes formes de retraite, encore moins entre les différentes formes d'emploi de transition (Bennett et coll., 2016). Dans les études antérieures, les choix en fin de carrière s'expliquent en grande partie par les facteurs démographiques et les facteurs économiques (Beehr et Bennett, 2014), alors que plusieurs aspects importants de la vie des individus pourraient contribuer à expliquer ces choix. Les études récentes de la dernière décennie ont apporté de nouvelles connaissances sur le phénomène de la retraite, de retour au travail et des emplois de transition. Elles ont permis de montrer que la retraite n'était plus une trajectoire linéaire et que d'autres facteurs, entre autres, le stress au travail (Gobeski et Beehr, 2009 ; Wang et coll., 2008), la satisfaction au travail (Topa et coll., 2009) ou encore le sexe (Finch, 2014) pouvaient influencer le choix de trajectoire en fin de carrière. Notre thèse s'inscrit dans ce courant en proposant un modèle plus intégratif avec plusieurs théories et plusieurs facteurs qui tiennent compte de différents aspects de la vie des individus.

Même si plusieurs études contribuent à la compréhension des comportements des personnes plus âgées en fin de carrière (Alcover et coll., 2014 ; Beehr et Bennett, 2014 ; Zhan et coll., 2015), compte tenu de l'ampleur et de la complexité du phénomène, beaucoup reste à faire. D'un point de vue théorique, nous remarquons que les études portant sur les trajectoires en fin de carrière analysent les différentes orientations en fin de carrière séparément (retraite — retour au

travail — emplois de transition) alors qu'elles font partie d'un même processus global et intégré (Saba, 2014). De telles approches ne permettent pas de saisir les motivations des personnes plus âgées dans le choix d'une trajectoire en fin de carrière par rapport à une autre dans la mesure où les choix de trajectoire sont déterminés par des caractéristiques individuelles, des effets de cohorte, des préoccupations de parcours de vie, etc. Ensuite, il convient de noter, comme le soulignent plusieurs chercheurs, le faible nombre d'études sur les trajectoires en fin de carrière des travailleuses plus âgées, alors que le comportement des femmes en fin de carrière est différent de celui des hommes à bien des égards (Alcover et coll., 2014 ; Busch et coll., 2012 ; Finch, 2014 ; Gobeski et Beehr, 2009 ; Pleau, 2010 ; Warner et Hayward, 2010).

Notre thèse contribue donc à la modélisation théorique menant à une meilleure compréhension des comportements en fin de carrière et des différences entre les femmes et les hommes à cette étape de la vie. Parmi les trajectoires en fin de carrière, nous étudions plus précisément la décision de retour au travail et deux formes de retour au travail que sont les emplois de transition dans le domaine de carrière et les emplois de transition dans un domaine différent de celui de la carrière. Le vieillissement de la population active est irréversible et ses effets seront encore plus présents dans les deux décennies à venir. L'identification d'un cadre général explicatif de la décision de retour au travail, des formes de retour et l'analyse comparative des décisions des femmes par rapport aux hommes pourrait donc constituer une piste intéressante. Dans les recherches antérieures, le phénomène de la retraite a été abordé sous trois angles principalement (Wang et Shi, 2014) : la retraite comme un processus de prise de décision à la fin de la carrière (Chevalier et coll., 2013 ; Wang et Shultz, 2010), la retraite comme une étape du développement de la carrière (Wang et Shultz, 2010 ; Wang et coll., 2013) et la retraite comme un processus d'ajustement vers la sortie du marché du travail (Wang, 2007 ; Wang et coll., 2009, 2011). Notre

thèse s'inscrit dans ce dernier aspect qui comprend le processus de transition vers la retraite et les trajectoires après la retraite (Wang et Shi, 2014). La décision de retour au travail a été expliquée, par les tenants de cette perspective de la retraite, comme un processus d'ajustement qui tient compte entre autres du moment de la retraite, de la préparation vers la retraite ou encore des ressources disponibles (Szinovacz, 2003). Nous mobilisons à l'appui de cette perspective sur la décision de retour au travail, comme mécanisme d'ajustement, des théories qui sont en mesure d'expliquer à la fois la décision de retour au travail après la retraite, en plus de compléter la rationalité qui pousse les femmes dans leur choix en fin de carrière. Parmi ces théories, la théorie de la conservation de ressources et la théorie de la continuité permettent d'expliquer la décision de retour au travail ; quand la théorie des rôles, la théorie du parcours de vie, l'approche féministe, la théorie du capital humain, l'approche de la ségrégation professionnelle basée sur le genre et la théorie de stratification du genre permettent de comprendre les différences entre les femmes et les hommes dans la décision de retour au travail après avoir pris la retraite. Dans les écrits, les théories de la conservation de ressources, de la continuité et du parcours de vie sont celles qui ont été les plus utilisées pour comprendre la décision de retour au travail après la retraite.

La théorie de la conservation des ressources met l'accent sur la réaction au stress au moment du départ à la retraite et pendant la retraite. Le stress, dû à la présence ou non de ressources suffisantes, influence la décision de retour au travail après avoir pris la retraite (Wang, 2007 ; Wang et coll., 2011). Ainsi, les travailleurs plus âgés qui perçoivent la retraite comme une perte de ressources financières et/ou une perte d'identité sociale sont susceptibles de revenir au travail après la retraite par rapport à ceux qui perçoivent la retraite comme un gain (Armstrong-Stassen et Schlosser, 2012).

La théorie de la continuité suggère que les personnes plus âgées tentent de préserver et de maintenir leurs habitudes acquises tout au long de leur vie afin de s'assurer une stabilité psychologique et matérielle à l'étape de la vieillesse (Atchley, 1989). Cette théorie est utile pour analyser un ensemble de facteurs influençant la décision de retour au travail après avoir pris la retraite et offre un cadre pour comprendre le comportement des travailleurs plus âgés (Kim et Feldman, 2000 ; Von Bonsdorff et coll., 2009 ; Wang et coll., 2008). Elle permet d'expliquer, par exemple, que le choix du type d'emploi de transition, qui est une forme de retour au travail, est lié en partie aux expériences et aux habitudes de l'individu pendant sa carrière (Gobeski et Beehr, 2009).

La perspective ou théorie du parcours de vie s'attarde sur l'influence des attributs individuels, psychologiques, et sociaux dans la prise de décisions liées à la retraite et au retour au travail (Elder, 1994 ; Saba, 2014 ; Von Bonsdorff et coll., 2009 ; Wang et coll., 2008). Elle permet de comprendre comment le cheminement social (mariage, etc.) et l'expérience dans le milieu du travail (régularité en emploi, satisfaction, stress, etc.) peuvent prédire chez les travailleurs plus âgés la décision de retourner au travail après la retraite (Szinovacz et coll., 2014 ; Wang et coll., 2008). Mais également comme nous le verrons plus loin, elle offre une perspective utile pour comprendre les différences liées au sexe dans le processus de transition et de la qualité de la retraite (Quick et Moen, 1998).

La théorie des rôles, l'approche féministe, la théorie du capital humain, l'approche de la ségrégation professionnelle basée sur le genre et la théorie de stratification du genre permettent de comprendre comment le rôle traditionnel perçu de la femme et les discriminations en milieu de travail pourraient influencer la carrière des femmes et leurs conditions pendant la retraite.

Ainsi, notre recherche, au-delà d'étudier les comportements de retour au travail chez les personnes plus âgées, contribue à mieux comprendre et à identifier les différences entre les femmes et les hommes dans leurs choix de fin de carrière.

Notre recherche mobilise les théories de la continuité, de la conservation des ressources et du parcours de vie pour élaborer le modèle conceptuel susceptible de nous permettre de comprendre les facteurs qui influencent la décision de retour au travail après la retraite et les formes de retour. D'une part, nous cherchons à comprendre les facteurs qui pourraient expliquer la décision de retourner au travail ou non et les différences qui pourraient exister entre les hommes et les femmes. D'autre part, nous cherchons à comprendre, dans le cadre du retour au travail, les déterminants qui pourraient expliquer le choix d'un emploi de transition dans le domaine de carrière au lieu d'un emploi de transition dans un domaine différent et les différences qui pourraient exister entre les hommes et les femmes. Ces questions de recherche suscitent de l'intérêt, lorsqu'on sait que les Canadiens prennent en majorité leur retraite avant l'âge normal de la retraite, selon Statistique Canada en 2017, et ceux qui retournent sur le marché du travail par la suite se trouvent dans des emplois à temps partiel peu rémunérés, voire précaires. Se pose-t-il des problèmes de gestion des travailleurs plus âgés dans nos organisations, qui les pousseraient à se retirer plus tôt du marché du travail ? Ou ce sont les politiques publiques, plus favorables à la flexibilité de la retraite, qui modifient les comportements des personnes plus âgées ? Comprendre les motivations chez cette frange de la population devrait donc aider à mieux expliquer ce phénomène de retour au travail.

Au-delà des retombées théoriques et conceptuelles, l'intérêt d'étudier les trajectoires en fin de carrière en général et le retour au travail en particulier est croissant au vu de ses implications

pour les individus, les employeurs et la société. Les résultats attendus pourraient aider les organisations et les gouvernements à adopter des pratiques et des politiques appropriées en vue de la promotion d'un vieillissement actif qui tient compte des dispositions et des préférences des individus. L'intérêt de notre thèse est donc de contribuer à la modélisation théorique menant à une meilleure compréhension du phénomène de retour au travail par un cadre conceptuel inédit. Elle permet de comprendre et de valider les différences entre les femmes et les hommes, dans leur comportement en fin de carrière, à la lumière des approches théoriques et des facteurs identifiés.

Notre thèse est divisée en cinq parties. Dans le chapitre 1, nous présentons une revue des écrits qui prend en compte les derniers développements de la recherche sur les différentes trajectoires en fin de carrière et la décision de retour au travail. Ensuite, nous examinons dans le chapitre 2 les limites des écrits recensés et fixons la problématique de notre thèse. Le chapitre 3 fait état de la méthodologie utilisée pour tester nos propositions de recherche. Le chapitre 4 présente les résultats de nos analyses. Enfin, le chapitre 5 discute les résultats obtenus et propose des pistes de recherches futures.

Chapitre 1 : La revue des écrits

Les trajectoires en fin de carrière représentent les différents choix que peuvent faire les travailleurs de 55 ans et plus au moment de prendre leur retraite. L'étude de ces trajectoires est importante pour comprendre les comportements des personnes plus âgées au soir de leur vie active et proposer des stratégies pour promouvoir un vieillissement actif. Notons que la démographie du Canada montre un vieillissement de la population active qui se traduit par une présence marquée des personnes de 55 ans et plus. Le Québec apparaît comme l'une des provinces les plus vieillissantes avec 19,8 % de sa population active en 2016 qui a plus de 55 ans pour une moyenne canadienne se situe autour de 20,52 % pour la même période (Statistique Canada, s.d.). Ces travailleurs de 55 ans et plus sont différents dans leurs comportements sur le marché du travail et nombreux sont les caractéristiques et les déterminants qui expliquent ces différences. Ce premier chapitre s'articule autour de quatre sections et donne un aperçu général du phénomène de retraite et de retour au travail avant de présenter les différences qui existent entre les hommes et les femmes. Premièrement, nous présentons la situation des travailleurs de 55 ans et plus sur le marché du travail et leurs caractéristiques. Cette section fournit des données sur les travailleurs de 55 ans et plus en termes de retraite et de retour au travail. La deuxième section se penche sur les définitions des différents concepts en lien avec les trajectoires en fin de carrière, dont le retour au travail. Cette étape permet de mieux comprendre les dimensions qui sous-tendent les concepts de retraite, qui peut être avancée ou retardée, et de retour au travail. La troisième section présente les différentes approches théoriques utilisées dans les écrits pour étudier le comportement des travailleurs de 55 ans et plus en fin de carrière. La quatrième section fait une synthèse des facteurs recensés dans les écrits qui influencent la décision de retour au travail et le choix de la forme de l'emploi de transition.

1.1 Les comportements des travailleurs de 55 ans et plus sur le marché du travail

Cette section explore les données statistiques de la situation des travailleurs de 55 ans et plus sur le marché du travail québécois et canadien. Elle permet de dresser un profil général de ces derniers, mais également de faire ressortir les différences entre les hommes et les femmes. Nous examinons tour à tour la participation des travailleurs de 55 ans et plus sur le marché du travail, le portrait des départs à la retraite, avancés ou tardifs qui correspond à une forme d'extension de la vie professionnelle, et le profil de ceux qui retournent au travail. Nous comparons les données du Québec avec celles du Canada pour mieux apprécier les comportements à l'approche de la retraite des travailleurs de 55 ans et plus de cette province et dégager si ces derniers suivent la tendance nationale ou si des différences existent. Notons que le Québec est la seule province qui gère son propre système de retraite (le régime des rentes du Québec), contrairement aux autres provinces du Canada (le régime de retraite du Canada). Nous espérons ainsi dresser un portrait représentatif du comportement des personnes de 55 ans et plus dans la population active afin de mieux comprendre leurs trajectoires en fin de carrière.

1.1.1 La participation des travailleurs de 55 ans et plus au marché du travail et leurs caractéristiques

La notion de travailleurs plus âgés, dans la majorité des études publiées par Statistique Canada, désigne les personnes dans la population active de 55 ans et plus. Même si les différentes législations (fédérale et provinciale) indiquent que l'âge normal de la retraite est à 65 ans, elles permettent aux personnes qui le désirent de prendre leur retraite, sous certaines conditions, dans les dix années précédant cet âge normal (la Loi sur les régimes complémentaires de retraite au

Québec — art. 70, art. 71 — et la Loi sur les normes de prestation de pension du Canada — art. 16.2). Nous présentons dans cette partie la situation des personnes de 55 ans et plus sur le marché du travail en termes de taux d'activité et en fonction de leurs caractéristiques individuelles, notamment le sexe, la scolarité, les catégories d'emploi et le statut d'emploi. Nous mettons également en perspective ces données avec celles des pays de l'OCDE à des fins de comparaison.

1.1.1.1 La situation des personnes de 55 ans et plus sur le marché de l'emploi

Comme ailleurs au Canada, la population des travailleurs de 55 ans et plus au Québec a connu une croissance considérable au cours des quatre dernières décennies. Selon l'enquête sur la population active de Statistique Canada (s.d.)², de 1976 à 2016, la proportion des personnes de 55 ans et plus dans la population active est passée respectivement de 10,06 % à 19,8 % au Québec et de 11,33 % à 20,52 % au Canada. Carrière et Galarneau (2011) avaient attribué cette évolution en grande partie au vieillissement de la génération des baby-boomers. Toutefois, cette dynamique des baby-boomers ne suffit pas à expliquer la tendance croissante des personnes de 55 ans et plus de continuer à faire partie de la population active ou de réintégrer le marché du travail à l'âge de la retraite. Carrière et Galarneau (2011) avaient avancé plusieurs explications relativement à la tendance croissante du taux d'activité des travailleurs de 55 ans et plus au Canada au cours des dernières années. Parmi ces raisons, nous notons le niveau de scolarité plus élevé de la génération des baby-boomers, le remplacement progressif des régimes de retraite à prestations déterminées par des régimes à cotisations déterminées, la nature du travail de moins

² Statistique Canada. Tableau 282-0002 - Enquête sur la population active (EPA), estimations selon le sexe et le groupe d'âge détaillé, annuel (personnes sauf indication contraire)

<http://www5.statcan.gc.ca/cansim/a26?lang=fra&retrLang=fra&id=2820002&tabMode=dataTable&p1=-1&p2=9&srchLan=-1> consulté le 21 septembre 2017

en moins exigeant physiquement en raison des avancées technologiques, les contraintes financières à la suite de la récente récession, la crise financière et le niveau d'endettement des travailleurs approchant la retraite (Armstrong-Stassen et coll., 2012 ; Hébert et Luong, 2008). Nous présentons ici les données sur le taux d'activité ainsi qu'un bref aperçu du taux de chômage, en faisant observer l'évolution des comportements sur le marché du travail et les différences entre les femmes et les hommes 55 ans et plus.

a. *Le taux d'activité des personnes de 55 ans et plus*

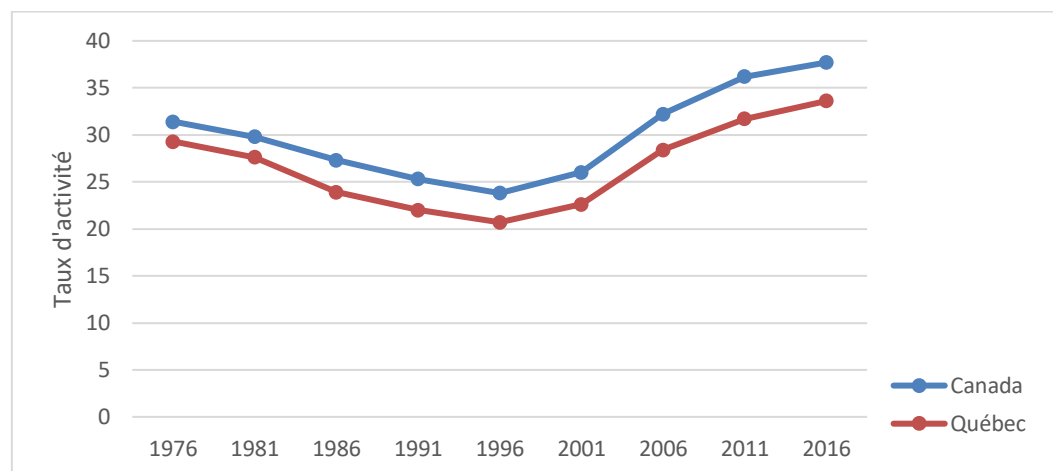
Le taux d'activité, selon Statistique Canada (s.d.), se définit comme étant « *le nombre de personnes faisant partie de la population active, exprimé en pourcentage de la population âgée de 15 ans et plus. Le taux d'activité pour un groupe donné (âge, sexe, état matrimonial) correspond à la population active dans ce groupe exprimée en pourcentage de la population de ce groupe* ». Le taux d'activité exprime le nombre de personnes en emploi ou qui cherchent un emploi dans la population active. Le taux d'activité est important à analyser pour suivre l'évolution de la participation au marché du travail des personnes de 55 ans et plus, apprécier les changements survenus dans leur situation d'emploi et observer leur dynamisme depuis ces dernières décennies.

De 1976 à 2016, le taux d'activité des personnes de 55 ans et plus a connu des variations au Canada et au Québec. Au Canada, après une période de baisse entre 1976 et 1996, soit de 31,4 % à 23,8 %, le taux d'activité des personnes de 55 ans et plus est reparti à la hausse pour se situer à environ 37,7 % en 2016 selon Statistique Canada (s.d.)³. Le Québec s'inscrit dans cette

³ Statistique Canada. Tableau 282-0002 - Enquête sur la population active (EPA), estimations selon le sexe et le groupe d'âge détaillé, annuel (personnes sauf indication contraire)

tendance malgré des chiffres qui se situent légèrement en dessous de la moyenne nationale. Le taux d'activité des personnes de 55 ans et plus au Québec a connu une augmentation de 20,7 % à 33,6 % entre 1996 et 2016, après une baisse entre 1976 et 1996 (Figure 1). En comparant avec les données de l'OCDE⁴, nous notons par exemple qu'en 2016 le taux d'activité des personnes de 55 ans et plus au Québec et au Canada était légèrement inférieur à la moyenne des pays recensés. La moyenne du taux d'activité des personnes de 55 ans et plus dans les pays de l'OCDE avoisinait 38,3 % (Québec, 33,6 % ; Canada, 37,7 %).

Figure 1 : Évolution du taux d'activité (%) des personnes de 55 ans et plus — Québec et Canada



Source : Statistique Canada, figure créée à partir des données de l'Enquête sur la population active, 1976-2016.

<http://www5.statcan.gc.ca/cansim/a26?lang=fr&retrLang=fr&id=2820002&tabMode=dataTable&p1=-1&p2=9&srchLan=-1> consulté le 21 septembre 2017

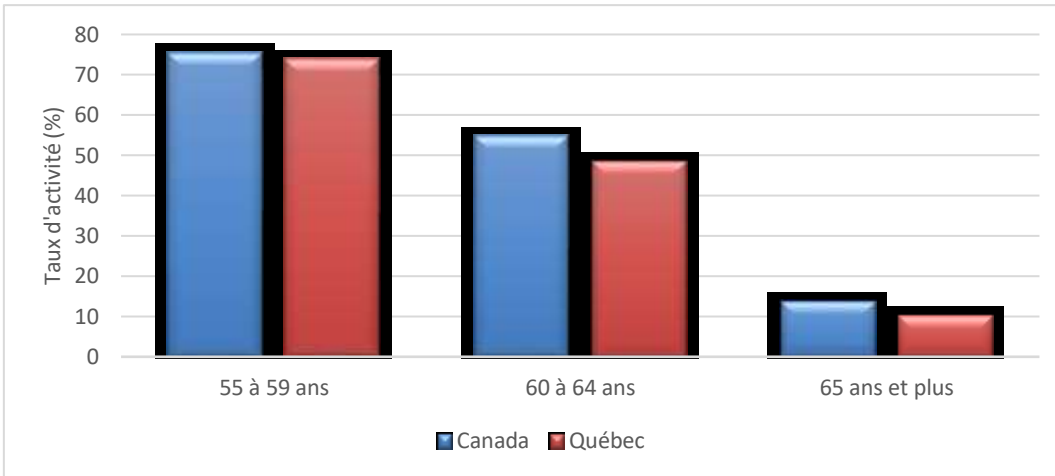
⁴ Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). Base de données sur le marché de l'emploi. Statistique de l'OCDE. Disponible à : <http://www.stats.oecd.org> [site consulté le 22 septembre 2017].

L'analyse par groupe d'âge montre que la majeure partie de l'augmentation du taux d'activité chez les personnes de 55 ans et plus est attribuable à une présence croissante de travailleurs de 55 à 64 ans sur le marché du travail (Figure 2). Également, nous constatons que le taux d'activité par groupe d'âge au Québec malgré une hausse importante reste inférieur à la moyenne au Canada. Au Québec en 2016, environ 73,8 % parmi les personnes de 55 à 59 ans étaient en emploi ou cherchaient un emploi comparé à 75,4 % au Canada. À peu près 48,5 % de la population âgée de 60 à 64 ans était en emploi ou cherchait un emploi au Québec contre 54,8 % au Canada en 2016. Cependant, on note que les personnes de 65 ans et plus sont moins représentées sur le marché du travail avec environ 10,2 % au Québec contre 13,7 % au Canada (Statistique Canada, s.d.⁵). Le taux d'activité des personnes de 55 ans et plus au Québec reste globalement inférieur à la moyenne de celle des pays de l'OCDE⁶ où il est respectivement, en 2016, de 71,9 % pour les personnes de 55 à 59 ans, 51,2 % pour les 60 à 64 ans et 14,5 % pour les 65 ans et plus. Par contre, la moyenne canadienne du taux d'activité est supérieure à la moyenne des pays de l'OCDE pour les groupes d'âge de 55 à 59 ans et de 60 à 64 ans et inférieure pour le groupe d'âge de 65 ans et plus.

⁵ Statistique Canada. Tableau 282-0002 - Enquête sur la population active (EPA), estimations selon le sexe et le groupe d'âge détaillé, annuel (personnes sauf indication contraire)
<http://www5.statcan.gc.ca/cansim/a26?lang=fr&retrLang=fr&id=2820002&tabMode=dataTable&p1=-1&p2=9&srchLan=-1> consulté le 21 septembre 2017

⁶ Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). Base de données sur le marché de l'emploi. Statistique de l'OCDE. Disponible à : <http://www.stats.oecd.org> [site consulté le 22 septembre 2017].

Figure 2 : Taux d'activité (%) par groupe d'âge — Québec et Canada



Source : Statistique Canada, figure créée à partir des données de l'Enquête sur la population active, 1976-2016.

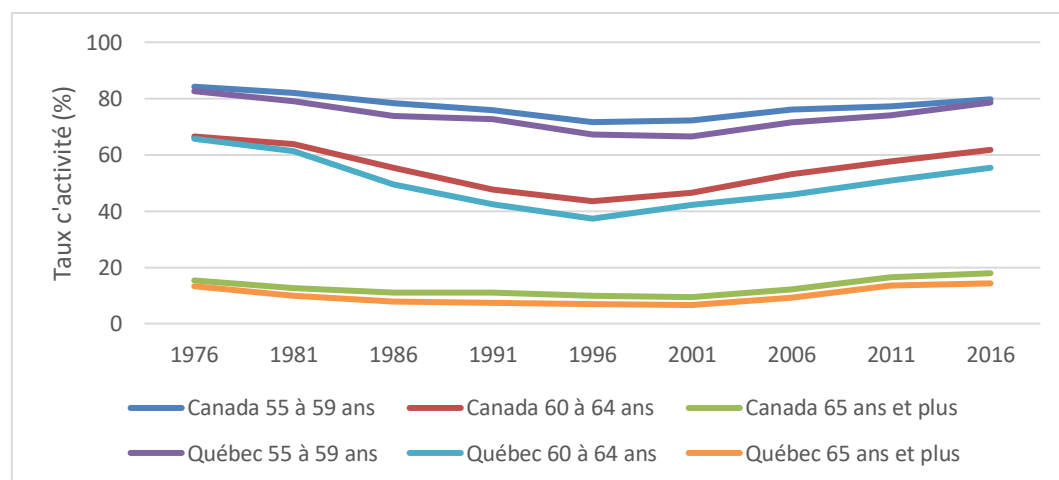
b. Le taux d'activité : les différences entre les hommes et les femmes

Comme pour l'ensemble de la population active, il est important de souligner que le taux d'activité des hommes de 55 ans et plus est en hausse constante depuis le milieu des années 1990 tant au Québec qu'au Canada (Figure 3). Cette hausse du taux d'activité est due en grande partie à la frange des personnes de 55 à 64 ans. Aussi, comme nous l'avons constaté dans nos analyses précédentes, même s'il y a une augmentation du taux d'activité des hommes de 55 ans et plus au Québec, ce taux d'activité demeure inférieur à la moyenne nationale du Canada. Selon les données de l'enquête sur la population active de Statistiques Canada⁷ (s.d.), au Québec, le taux d'activité des hommes de 55 à 59 ans est passé 67,3 % à 78,6 % entre 1996 et 2016 alors qu'au Canada la moyenne du taux d'activité pour ce groupe d'âge a augmenté de 71,6 % à 79,8 %

⁷ Statistique Canada. Tableau 282-0002 - Enquête sur la population active (EPA), estimations selon le sexe et le groupe d'âge détaillé, annuel (personnes sauf indication contraire)
<http://www5.statcan.gc.ca/cansim/a26?lang=fra&retrLang=fra&id=2820002&tabMode=dataTable&p1=-1&p2=9&srchLan=-1> consulté le 21 septembre 2017

pour la même période. Parmi les hommes de 60 à 64 ans, la hausse du taux d'activité entre 1996 et 2016 a été de 37,3 % à 55,3 % au Québec contre 43,5 % à 61,7 % au Canada. Chez les hommes de 65 ans et plus, le taux d'activité a connu une hausse de 6,9 % à 14,3 % au Québec entre 1996 et 2016 pendant que la moyenne canadienne passait de 9,8 % à 17,9 % pour la même période. Par ailleurs, nous notons que l'évolution du taux d'activité des hommes de 55 ans et plus au Québec et au Canada suit la même courbe (baisse suivie de hausse) que celle des pays de l'OCDE. Toutefois, la moyenne du taux d'activité des hommes de 55 ans et plus au Québec et au Canada est globalement en dessous de la moyenne du taux d'activité pour ce groupe d'âge dans les pays de l'OCDE. En 2016, le taux d'activité moyen dans les pays de l'OCDE des hommes de 55 à 59 ans, 60 à 64 et 65 ans et plus était respectivement de 81 %, 60,6 % et 19,9 %⁸.

Figure 3 : Évolution du taux d'activité (%) des hommes de 55 ans et plus — Québec et Canada



Source : Statistique Canada, figure créée à partir des données de l'Enquête sur la population active, 1976-2016.

⁸ Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). Base de données sur le marché de l'emploi. Statistique de l'OCDE. Disponible à : <http://www.stats.oecd.org> [site consulté le 22 septembre 2017].

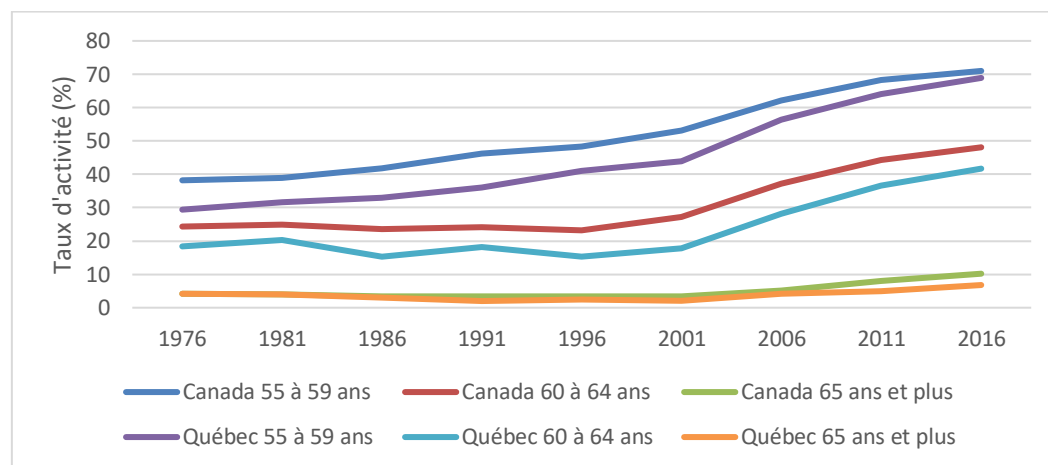
Le taux d'activité des femmes de 55 ans et plus est celui qui a connu la plus grande progression parmi les personnes de 55 ans et plus ces dernières décennies. Il est en constante évolution depuis le début des années 2000. Le taux d'activité des femmes de 55 ans et plus au Québec demeure inférieur à la moyenne pour l'ensemble du Canada. Au Québec, l'enquête sur la population active de Statistiques Canada montre que le taux d'activité des femmes de 55 à 59 ans est passé de 29,4 % à 68,9 % de 1976 à 2016 alors que la moyenne canadienne pour cette période est passée de 38,2 % à 71 %. Le taux d'activité des femmes de 60 à 64 est passé au Québec de 18,4 % à 41,7 % entre 1976 et 2016 tandis que la moyenne au Canada augmentait de 24,4 % à 48,1 %. Cette augmentation du taux d'activité est visible également chez les femmes de 65 ans et plus qui enregistrent une hausse de 4,1 % à 6,8 % au Québec contre 4,2 % à 10,2 % en moyenne au Canada entre 1976 et 2016. L'observation de la hausse du taux d'activité chez les femmes de 55 ans et plus est aussi constatée dans les pays de l'OCDE. Nous notons que le taux d'activité des femmes des groupes d'âge suivant 55 à 59 ans, 60 à 64 ans et 65 ans et plus était respectivement de 63,3 %, 42,4 % et 10,2 % en 2016⁹. Nous notons que les moyennes québécoise et canadienne du taux d'activité parmi les femmes de 55 ans à 64 ans sont supérieures à celle des pays de l'OCDE et inférieures pour les femmes de 65 ans et plus.

Ces changements observés dans le taux d'activité des femmes de 55 ans et plus montrent surtout le dynamisme accru des femmes dans la population active, ce qui pourrait changer leur rapport avec le travail. Également, cette dynamique des femmes de 55 ans et plus sur le marché du travail mérite que l'on s'attarde sur les effets de cette présence sur leur comportement en fin de

⁹ Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). Base de données sur le marché de l'emploi. Statistique de l'OCDE. Disponible à : <http://www.stats.oecd.org> [site consulté le 22 septembre 2017].

carrière et éventuellement sur les différences qui pourraient exister avec les hommes de 55 ans et plus.

Figure 4 : Évolution du taux d'activité (%) des femmes de 55 ans et plus — Québec et Canada



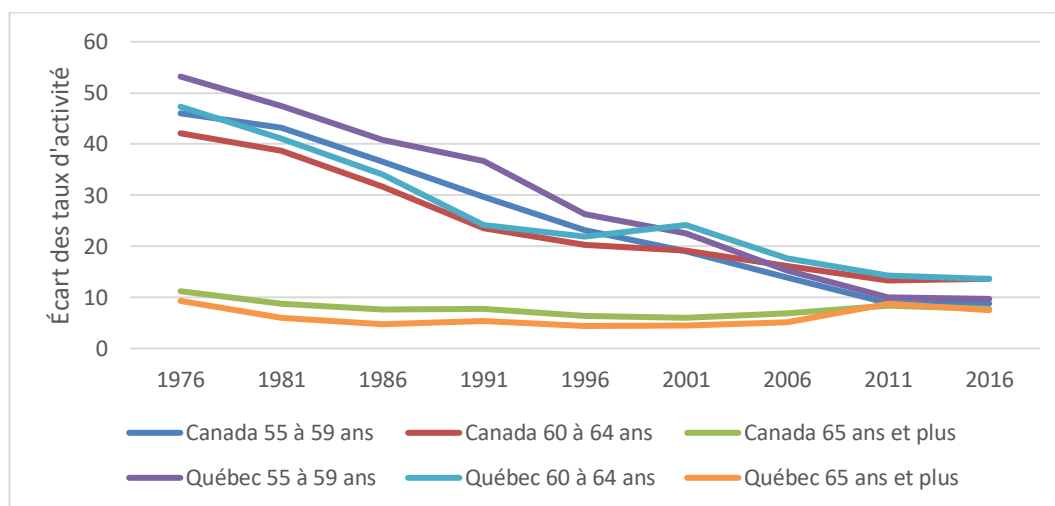
Source : Statistique Canada, figure créée à partir des données de l'Enquête sur la population active, 1976-2016.

Autre fait marquant sur le taux d'activité des personnes de 55 ans et plus, c'est l'écart entre le taux d'activité des hommes et des femmes. Au Québec comme pour l'ensemble du Canada en moyenne, la réduction de l'écart entre le taux d'activité des hommes et des femmes de 55 ans et plus est considérable. Une analyse par groupe d'âge au Québec, des données de l'enquête sur la population active de Statistiques Canada entre 1976 et 2016¹⁰, montre que l'écart entre le taux d'activité des hommes et des femmes de 55 à 59 ans est passé de 53,2 % à 9,7 % ; cet écart entre

¹⁰ Statistique Canada. Tableau 282-0002 - Enquête sur la population active (EPA), estimations selon le sexe et le groupe d'âge détaillé, annuel (personnes sauf indication contraire)
<http://www5.statcan.gc.ca/cansim/a26?lang=fra&retrLang=fra&id=2820002&tabMode=dataTable&p1=-1&p2=9&srchLan=-1> consulté le 21 septembre 2017

les hommes et les femmes de 60 à 64 ans est passé de 47,3 % à 13,6 % ; tandis que l'écart entre le taux d'activité des hommes et des femmes de 65 ans et plus se situait à 7,5 % en 2016 contre 9,3 % en 1976. Au Canada, en moyenne entre 1976 et 2016, l'écart entre le taux d'activité des hommes et des femmes de 55 à 59 ans est passé de 46 % à 8,8 % ; pour les 60 à 64 ans, ce taux est passé de 42,1 % à 13,6 % pour la même période et de 11,2 % à 7,7 % pour les 65 ans et plus. Nous constatons que les femmes ont des taux d'activités qui se rapprochent davantage de ceux des hommes tant au Québec qu'au Canada ; toutefois, les écarts entre le taux d'activité des hommes et des femmes demeurent inférieurs à ceux notés dans les pays de l'OCDE en 2016. La moyenne des écarts entre le taux d'activité des hommes et des femmes de 55 à 59 ans, 60 à 64 ans et 65 ans et plus dans les pays de l'OCDE étaient respectivement de 17,7 %, 18,2 % et 9,7 en 2016¹¹.

Figure 5 : Évolution de l'écart du taux d'activité (%) des hommes et des femmes de 55 ans et plus — Québec et Canada



Source : Statistique Canada, figure créée à partir des données de l'Enquête sur la population active, 1976-2016.

¹¹ Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). Base de données sur le marché de l'emploi. Statistique de l'OCDE. Disponible à : <http://www.stats.oecd.org> [site consulté le 22 septembre 2017].

c. Le chômage chez les personnes plus âgées de 55 ans et plus : Bref aperçu

Un bref aperçu du chômage chez les personnes de 55 ans et plus permet de noter, une fois de plus, la dynamique de participation de la population des 55 ans et plus sur le marché du travail. L'enquête sur la population active de Statistique Canada (s.d.) montre que le taux de chômage des personnes de 55 ans et plus a connu des changements dans la période allant de 1976 à 2016. Au Québec comme au Canada en général, le taux de chômage des personnes de 55 ans et plus après une hausse entre 1976 et 1991 connaît une baisse depuis lors. On constate également que le taux de chômage chez les personnes de 55 ans et plus était inférieur au taux de chômage général. En 2016, pendant que le taux de chômage général au Québec se situait autour de 7,1 %, les personnes de 55 ans et plus enregistraient un taux de chômage d'environ 6,5 %. Au Canada pour cette même période, le taux de chômage général était de 7 % tandis qu'il était de 6 % pour les personnes de 55 ans et plus. Une analyse selon le sexe permet de constater que le taux de chômage des femmes de 55 ans et plus est inférieur à celui des hommes de 55 ans et plus tant au Québec qu'au Canada. Ensuite, le taux de chômage des femmes de 55 ans et plus au Québec est globalement supérieur à la moyenne pour l'ensemble du Canada. Enfin, autant pour les hommes que pour les femmes, l'évolution du taux de chômage après une hausse entre 1976 et 1991 connaît depuis lors une baisse. Une analyse du taux de chômage révèle, en outre, que le niveau de scolarité des personnes de 55 ans et plus est associé à la situation sur le marché du travail. Un niveau avancé d'études complétées est lié à un taux de chômage bas chez les personnes de 55 ans et plus, tandis que le taux de chômage est plus important chez les personnes de 55 ans et plus n'ayant pas terminé leurs études secondaires.

1.1.1.2 Les caractéristiques des travailleurs de 55 ans et plus selon les catégories d'emploi et le statut d'emploi

Nous reprenons le découpage en catégorie d'âge de Statistique Canada pour faire une analyse de la population active âgée de 55 ans et plus en trois groupes d'âge, à savoir les catégories de 55 à 59 ans, 60 à 64 ans, 65 et plus. À partir des données issues de l'enquête sur la population active de Statistique Canada de 1976 à 2016, nous examinons, dans cette section, les caractéristiques des travailleurs de 55 ans et plus sur le marché travail selon les catégories d'emploi et le statut d'emploi.

Rappelons que la participation des personnes de 55 ans et plus sur le marché du travail a connu des changements sur la période de 1976 à 2016 ; nous avons fait observer que la proportion des personnes de 55 ans et plus dans la population active a augmenté significativement depuis le début des années 2000. Aussi, dans cette évolution, la proportion des femmes de 55 ans et plus est celle qui a le plus augmenté. Enfin, comme le souligne Moyser (2017), le niveau de scolarité des femmes de 55 ans et plus s'est beaucoup amélioré sur la période allant de 1976 à 2016, ce qui pourrait expliquer la baisse du taux de chômage chez cette frange de la population active.

En 2016, la répartition des travailleurs de 55 ans et plus selon le système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) montrait une ventilation variée dans toutes les catégories d'emploi (Tableau 1). Le SCIAN regroupe les industries en fonction de la nature générale de l'activité notamment les industries dans le secteur de la production des biens et les industries dans le secteur des services. Nous relevons qu'en 2016, 76,7 % des personnes de 55 ans et plus au Québec travaillaient dans le secteur des services. Cette moyenne suit la tendance au niveau du Canada qui est de 77,6 % des personnes de 55 ans et plus en emploi dans ce secteur

en 2016 (Statistique Canada, s.d.)¹². Une analyse de la répartition des travailleurs de 55 ans et plus selon le sexe et la catégorie professionnelle permet de noter que les femmes de 55 ans et plus sont plus présentes que les hommes de 55 ans et plus dans le secteur des services où elles occupaient environ 50,5 % des emplois au Québec et 52 % au Canada en 2016 (Statistique Canada, s.d.)¹³. Aussi, les femmes de 55 ans et plus se retrouvaient en 2016 souvent dans des emplois dans les secteurs d'activité traditionnellement féminins tels que les soins de santé et l'assistance sociale, les services d'enseignement, l'hébergement et la restauration. Cette tendance ressort dans plusieurs écrits où il est fait mention de la propension des femmes plus âgées à rester actives plus longtemps dans les secteurs traditionnellement à vocation féminine (Adler et Hilber, 2009 ; Cotter et coll., 2002).

¹² Statistique Canada. Tableau 282-0008 - Enquête sur la population active (EPA), estimations selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN), le sexe et le groupe d'âge, annuel (personnes sauf indication contraire)

<http://www5.statcan.gc.ca/cansim/a26?lang=fra&retrLang=fra&id=2820008&tabMode=dataTable&p1=-1&p2=9&srchLan=-1> consulté le 6 octobre 2017

¹³ Idem

Tableau 1 : Répartition des personnes de 55 ans et plus par industrie en 2016 (%)

Industries	Canada	Québec
Secteur de la production de biens	22,4 %	23,3 %
Secteur des services	77,6 %	76,7 %
Total	100 %	100 %
	Secteur de la production de biens	
Sexe	Canada	Québec
Homme	77,9 %	76,3 %
Femme	22,1 %	23,7 %
Total	100 %	100 %
	Secteur des services	
Sexe	Canada	Québec
Homme	48 %	49,5 %
Femme	52 %	50,5 %
Total	100 %	100 %

Source : Statistique Canada, tableau créé à partir des données de l'Enquête sur la population active, 2016.

L'analyse selon le **statut d'emploi** fait référence aux proportions des travailleurs de 55 ans et plus qui occupent un emploi à temps plein ou à temps partiel. Ces données montrent la distribution des personnes de 55 ans et plus en termes de temps de travail. Selon Statistique

Canada, l'emploi à temps plein se compose des personnes qui travaillent habituellement 30 heures ou plus par semaine à leur emploi principal ou seul emploi¹⁴.

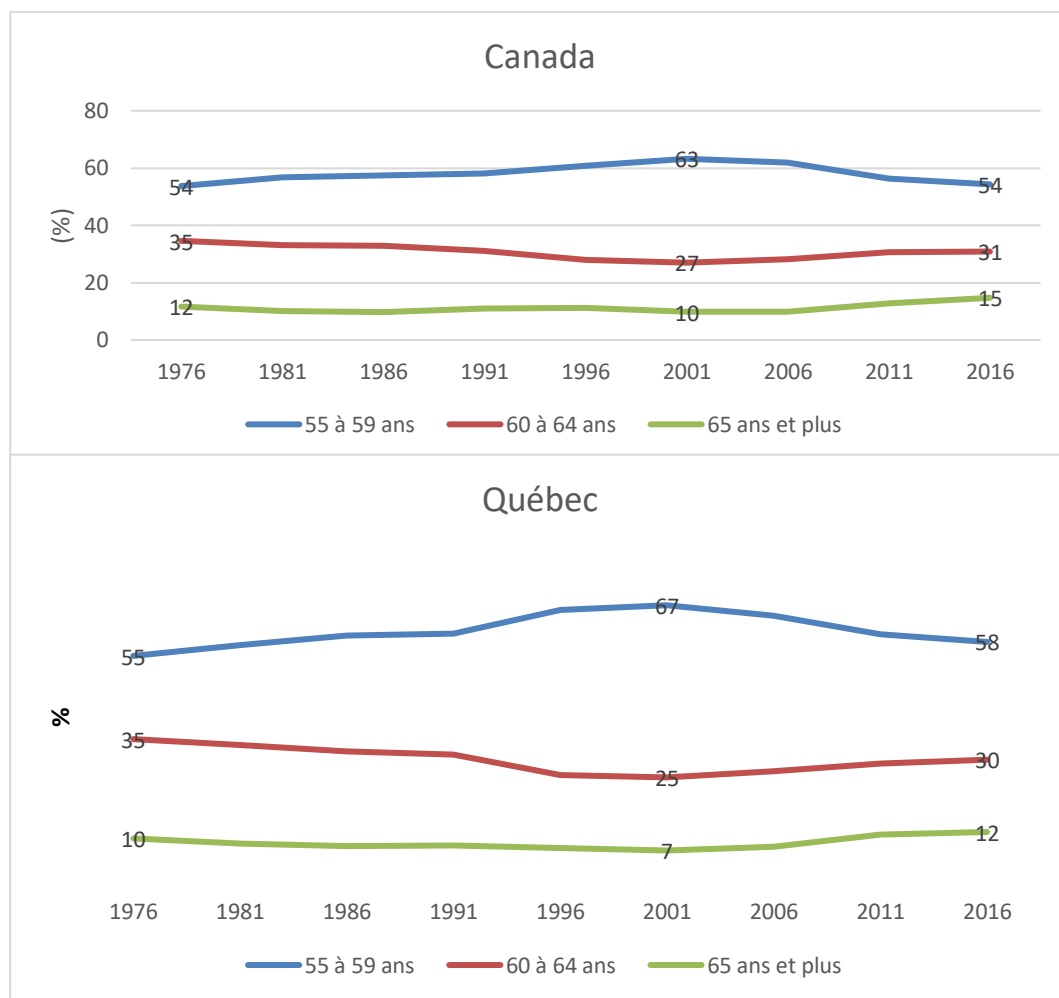
Nous notons que la participation des personnes de 55 ans et plus au marché du travail à temps plein a évolué sur la période allant de 1976 à 2016, selon l'enquête sur la population active de Statistique Canada (1976-2016)¹⁵ ; cependant, cette évolution n'est pas uniforme selon les tranches d'âge. Tandis que la participation des personnes de 55 à 59 ans sur le marché du travail connaît une baisse depuis 2001, les franges de 60 à 64 ans et de 65 ans et plus enregistrent une hausse depuis la même période. Au Québec, le pourcentage des personnes de 55 à 59 ans à temps plein sur le marché du travail, après une hausse de 55 % à 67 % entre 1976 et 2011, connaît une baisse pour se situer à 58 % en 2016. La proportion des personnes de 60 à 64 ans à temps plein est en hausse depuis 2001 (de 25 % en 2001 à 30 % en 2016) après une tendance à la baisse constatée depuis 1976 (de 35 % en 1976 à 25 % en 2001). Le pourcentage des personnes de 65 ans et plus à temps plein connaît une augmentation à partir de 2001 (de 7 % à 12 % entre 2001 et 2016) alors qu'il a connu une baisse (de 10 % à 7 %) entre 1976 à 2001. Au Canada, le pourcentage des personnes de 55 à 59 ans à temps plein sur le marché du travail, après une hausse de 54 % à 63 % entre 1976 et 2001, connaît une baisse pour se situer à 55 % en 2016. La proportion des personnes de 60 à 64 ans à temps plein sur le marché du travail, après une baisse de 35 % à 27 % de 1976 à 2001, est en augmentation à partir de 2001 ; on comptait 27 % de personnes de 60 à 64 ans sur le marché du travail à temps plein en 2001 contre

¹⁴ Statistique Canada. Tableau 282-0002 - Enquête sur la population active (EPA), estimations selon le sexe et le groupe d'âge détaillé, annuel (personnes sauf indication contraire)
<http://www5.statcan.gc.ca/cansim/a26?lang=fra&retrLang=fra&id=2820002&tabMode=dataTable&p1=-1&p2=9&srchLan=-1> consulté le 21 septembre 2017

¹⁵ Idem

31 % en 2016 (Figure 6). Le pourcentage des personnes de 65 ans et plus à temps plein enregistre aussi une augmentation de 10 % à 15 % de 2001 à 2016 alors qu'il connaissait une baisse de 12 % à 10 % entre 1976 et 2001 (Figure 6).

Figure 6 : Évolution (en %) de l'emploi à temps plein parmi les travailleurs de 55 ans et plus



Source : Statistique Canada, figure créée à partir des données de l'Enquête sur la population active, 1976-2016.

L'écart entre les hommes et les femmes de 55 ans et plus quant à l'occupation d'un emploi à temps plein reste important. Au Québec, il était de 20 points de pourcentage en 2016 contre 54

points de pourcentage en 1976. Au Canada, l'écart moyen entre les hommes et les femmes de 55 ans et plus se situait à 19 points de pourcentage en 2016 alors qu'il était de 50 points de pourcentage en 1976 (Statistique Canada, s.d.)¹⁶. La plupart des pays de l'OCDE ne dérogent pas au constat d'écart d'emploi à temps plein entre les hommes et les femmes de 55 ans et plus. Ainsi en 2016, nous notons que l'écart d'emploi à temps plein entre les hommes et les femmes de 55 ans et plus était de 18 %¹⁷ en moyenne dans les pays de l'OCDE.

Quant à l'emploi à temps partiel, il se compose des personnes qui travaillent habituellement moins de 30 heures par semaine à leur emploi principal ou seul emploi¹⁸. L'évolution de la présence à temps partiel des personnes de 55 ans et plus n'a pas été constante au cours des dernières décennies (Figure 7). Si la participation des personnes de 55 à 64 ans à temps partiel connaît une baisse depuis le début des années 2000, celle des personnes de 65 ans et plus est en hausse depuis cette période. Une analyse des données de Statistique Canada sur l'enquête de la population active en 2016 montre que 22 % des travailleurs de 55 ans et plus au Québec étaient à temps partiel contre 23 % en moyenne au Canada. Selon les données de cette enquête, au Québec (figure 7), le groupe d'âge de 55 à 59 ans à temps partiel a connu une croissance de 1976 à 2001, soit de 34 % à 53 %, avant de baisser continuellement pour se situer à 33 % en 2016. L'évolution de l'emploi des personnes de 60 à 64 ans à temps partiel suit cette même trajectoire ; après une hausse de 25 % à 34 % entre 1976 et 2006, la proportion des personnes

¹⁶ Statistique Canada. Tableau 282-0002 - Enquête sur la population active (EPA), estimations selon le sexe et le groupe d'âge détaillé, annuel (personnes sauf indication contraire)

<http://www5.statcan.gc.ca/cansim/a26?lang=fra&retrLang=fra&id=2820002&tabMode=dataTable&p1=-1&p2=9&srchLan=-1> consulté le 21 septembre 2017

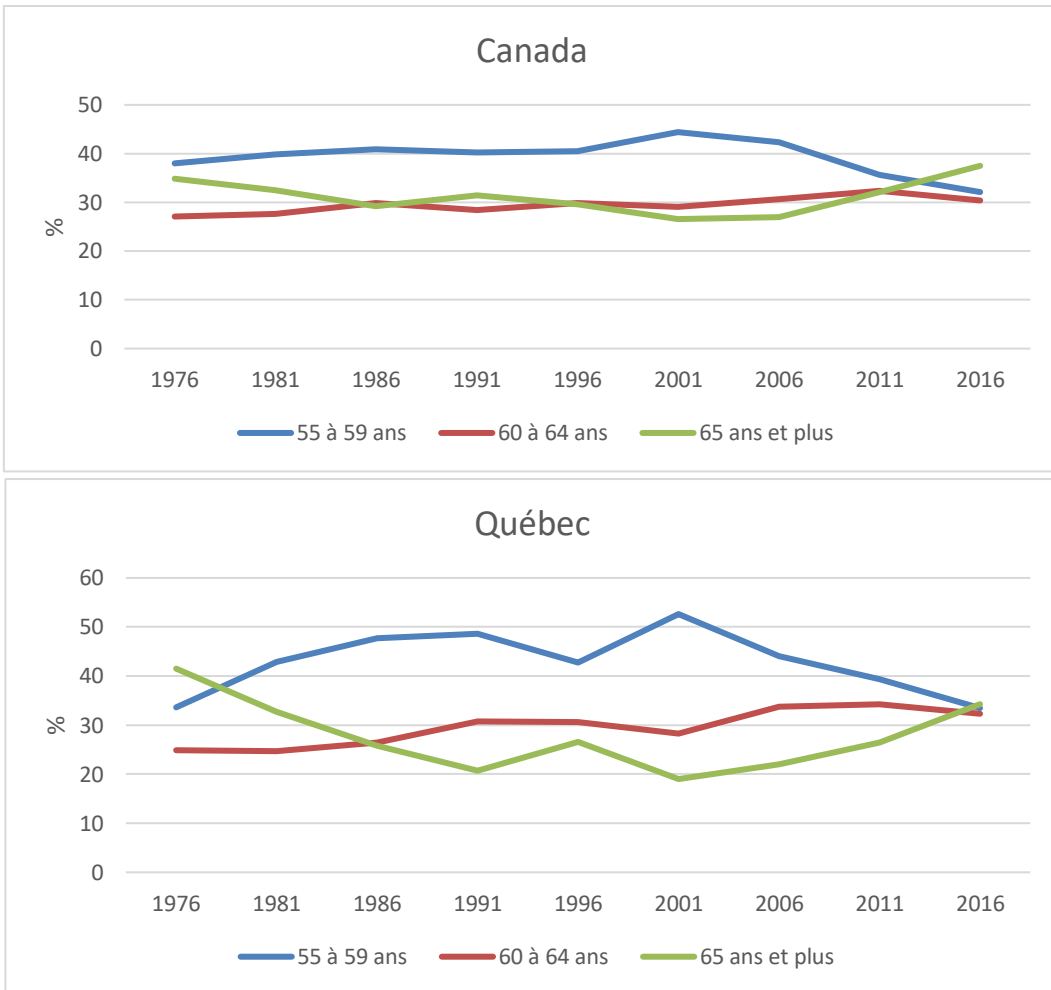
¹⁷ Statistique sur le marché du travail dans les pays de l'OCDE

http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=AVD_DUR#, consulté le 10 octobre 2017

¹⁸ Tiré des notes du tableau 282-0002 de l'enquête sur la population active de 2014, Statistique Canada, consultées le 10 octobre 2017.

de 60 à 64 ans à temps partiel a chuté pour se retrouver à 32 % en 2016. Quant aux personnes de 65 ans et plus, le pourcentage occupant des emplois à temps partiel suit une courbe différente. Après une baisse constatée de 42 % en 1976 à 19 % en 2001, la part des personnes de 65 ans et plus à temps partiel est en constante croissance. En 2016, nous notons que les personnes de 65 ans et plus à temps partiel représentaient 34 % des personnes de 55 ans et plus en emploi à temps partiel. Pour l'ensemble du Canada (figure 7), pour les groupes d'âge de 55 à 59 ans et 60 à 64 ans, nous observons une baisse du pourcentage d'emploi à temps partiel depuis les années 2000. Ainsi, nous sommes passés de 44 % en 2001 à 34 % en 2014 pour les personnes de 55 à 59 ans et de 31 % en 2006 à 30 % en 2016 pour les personnes de 60 à 64 ans. Chez les personnes de 65 ans et plus, le nombre d'emplois à temps partiel est en augmentation depuis 2001. Après une baisse constatée de 1976 jusqu'au début des années 2000, le pourcentage d'emploi à temps partiel des personnes de 65 ans et plus est passé de 27 % à 38 % entre 2001 et 2016.

Figure 7 : Évolution (en %) de l'emploi à temps partiel parmi les travailleurs de 55 ans et plus



Source : Statistique Canada, figure créée à partir des données de l'Enquête sur la population active, 1976-2016.

L'écart entre le pourcentage d'emploi à temps partiel des hommes et des femmes de 55 ans et plus est inversé contrairement à celui d'emploi à temps plein. La proportion des femmes de 55 ans et plus qui occupent un emploi à temps partiel représentait en 2016 près de 59 % par rapport

à 41 % pour les hommes au Québec ; pour l'ensemble du Canada, elles représentaient 61 % contre 39 % pour les hommes du même groupe d'âge¹⁹. Cela semble confirmer le fait que les femmes plus âgées sont plus susceptibles d'occuper des emplois à temps partiel que les hommes. À cet effet, Moysen (2017, p18), analysant les résultats de l'ÉPA, avance que : « Il est possible que le fait d'occuper un emploi à temps partiel permette aux femmes d'équilibrer leurs rôles de soutien économique et de prestataires de soins » pour expliquer leur surreprésentation dans les emplois à temps partiel. Dans les pays de l'OCDE, la proportion des femmes de 55 ans et plus à temps partiel est également supérieure à celle des hommes de 55 ans et plus. Le pourcentage moyen d'emploi des femmes de 55 ans et plus à temps partiel en 2016 était de 43,8 % contre 24,9 % parmi les hommes de 55 ans et plus²⁰.

¹⁹ Statistique Canada. Tableau 282-0002 - Enquête sur la population active (EPA), estimations selon le sexe et le groupe d'âge détaillé, annuel (personnes sauf indication contraire)

<http://www5.statcan.gc.ca/cansim/a26?lang=fra&retrLang=fra&id=2820002&tabMode=dataTable&p1=-1&p2=9&srchLan=-1> consulté le 21 septembre 2017

²⁰ Statistique sur le marché du travail dans les pays de l'OCDE

https://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=AVD_DUR#, consulté le 10 octobre 2017.

Tableau 2 : Récapitulatifs des constats sur l'évolution de la population active de 55 ans et plus sur le marché du travail

Statistiques	Constats
Constats sur le taux d'activité	<p>Au Québec comme au Canada :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Baisse du taux d'activité entre 1976 et 1996, suivi d'une hausse constante du taux d'Activité depuis 1996 ; - Analyse selon le sexe suit la même tendance de baisse de l'écart du taux d'activité entre les femmes et les hommes depuis 1976.
Constats sur le taux de chômage	<p>Au Québec comme au Canada :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hausse du taux de chômage dans la période 1976 à 1991, suivi d'une baisse depuis 1991 ; - En 2016, le taux de chômage des 55 ans et plus est inférieur à la moyenne générale ; - Taux de chômage des femmes de 55 ans et plus est inférieur à celui des hommes. <p>Taux de chômage des femmes de 55 ans et plus au Québec est supérieur à la moyenne canadienne.</p>
Constats dans la répartition selon l'industrie	<p>Au Québec comme au Canada :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Forte présence des travailleurs de 55 ans et plus dans le secteur des services ; - Dans le secteur de la production de biens, présence marquée des hommes de 55 ans et plus comparée aux femmes du même âge ; - Dans le secteur des services, présence marquée des femmes de 55 ans et plus comparée aux hommes du même âge.
Constats selon le statut d'emploi	<p>Au Québec comme au Canada :</p> <p>Évolution différente du taux d'activité à temps plein selon les groupes d'âge :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Taux d'activité à temps plein en baisse chez les 55 à 59 ans depuis 2001 ; tandis qu'il est en hausse chez les 60 ans et plus depuis la même période ; - Taux d'activité à temps plein des hommes de 55 ans et plus est supérieur à celui des femmes de 55 ans et plus. <p>Sur le taux d'activité à temps partiel :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Taux d'activité à temps partiel en baisse chez les 55 à 64 ans depuis 2001 ; tandis qu'il est en hausse chez les 65 ans et plus depuis 2006 ; - Taux d'activité à temps partiel des femmes de 55 ans et plus est supérieur à celui des hommes de 55 ans et plus.

1.1.2 Les retraites : La définition, les statistiques et les profils

Selon Statistique Canada (1998), la retraite désigne le départ « *d'une personne de 55 ans ou plus du marché du travail et qui reçoit 50 % ou plus de son revenu total de sources associées à la retraite* »²¹. Après plusieurs décennies de baisse, l'âge moyen de départ à la retraite connaît une remontée tant au Québec qu'au Canada depuis 2006. Pour mieux comprendre le phénomène de la retraite, nous définissons d'abord la retraite ainsi que ses différentes formes ; ensuite, nous analysons l'évolution de l'âge de la retraite entre 1976 et 2016 et les caractéristiques de ceux qui partent à la retraite. Nous faisons ressortir à chaque étape de nos analyses les différences entre les hommes et les femmes dans leur comportement vis-à-vis de la retraite.

1.1.2.1 La retraite et ses formes

La définition de la retraite renferme plusieurs dimensions qu'il convient de relever pour saisir toute la complexité du phénomène (Beehr et Bowling, 2013 ; Beehr et Bennett, 2014). La réalité de la retraite de nos jours montre qu'elle n'est pas toujours synonyme de cessation définitive d'activité, car les personnes peuvent combiner pension et revenu tiré d'emploi²². Le caractère volontaire ou involontaire, le moment et l'intensité du retrait permettent de distinguer plusieurs formes de retraite. Dans les écrits, les formes qui ressortent sont la retraite normale, la retraite hâtive ou anticipée, la retraite tardive ou le report de la retraite, la retraite partielle et la retraite progressive (Beehr et Bennett, 2014 ; Kieran, 2001 ; Kim et Devaney, 2005 ; Wang et Shi, 2014). Notons que la retraite et ses formes, qui sont présentées ci-dessus constituent des trajectoires en fin de carrière, ont pour finalité le retrait du marché du travail sur des périodes

²¹ <https://www.statcan.gc.ca/concepts/definitions/retirement-retraite-fra.htm> consulté le 10 octobre 2017.

²² Service Canada. <https://www.canada.ca/fr/services/prestations/pensionspubliques/rpc.html>, consulté le 12 octobre 2017.

variables avec des conditions variables. Nous définissons la retraite et ses formes pour mieux les comprendre et identifier leurs déterminants ainsi que les implications sur les individus, les organisations et la société.

Dans les écrits, les éléments qu'on retrouve dans une définition de **la retraite normale** se rapportent à la sortie définitive, volontaire ou involontaire, du marché du travail d'une personne dû à son âge ou à une incapacité, et qui lui donne droit à une pension (Bowlby, 2007 ; Dion, 1991 ; Kim et Hall, 2013 ; Ruhm, 1990 ; Wang et Shi, 2014). Selon Wang et Shi (2014, p.211), la retraite normale peut être également définie comme la sortie d'un individu de la population active qui s'accompagne d'une réduction de l'engagement à la fois physique et psychologique au travail (Levinson et Levinson 1996). La retraite normale peut aussi se déterminer par le moment où une personne atteint l'âge normal pour quitter un emploi rémunéré et commencer à bénéficier des différents régimes de pension et autres services accordés aux personnes plus âgées²³. À cet effet, au fédéral²⁴ et au provincial²⁵ « l'âge normal de la retraite est fixé à 65 ans » donnant droit à une rente normale de retraite. Au Québec, une personne peut commencer recevoir une rente normale de retraite à partir de 60 ans sans réduction même s'elle n'a pas encore atteint l'âge normal de la retraite. Les récentes modifications, intervenues à la faveur de la Loi n° 97 au Québec, portent cet âge (60 ans) à 61 ans à partir 1^{er} juillet 2019. Cette loi permet également, à compter du 1^{er} janvier 2017, aux employés du secteur public de compléter à 40 années de service au lieu de 38 années sur une base volontaire tout en contribuant au régime de

²³ Service Canada. <https://www.servicecanada.gc.ca/fra/services/pensions/rpc/retraite/> consulté le 12 octobre 2017

²⁴ Idem

²⁵ Régime des rentes du Québec. https://www.rrq.gouv.qc.ca/fr/retraite/rrq/Pages/calcul_rente.aspx consulté le 12 octobre 2017

retraite (Loi n° 97, adoptée le 6 juin 2016)²⁶. Ces modifications permettront aux personnes admissibles de bonifier leur rente de retraite et aux employeurs de conserver un peu plus longtemps leurs travailleurs. Au regard de ce qui précède, la définition de la retraite normale fait ressortir, d'une part, la notion de cessation d'activité et, d'autre part, de remplacement de revenu d'emploi par celui de la pension.

La retraite anticipée est le fait pour une personne de prendre sa retraite avant l'âge normal (De Wind et coll., 2015, p. 5). La *loi sur les régimes complémentaires de retraite au Québec*²⁷ et la *loi sur les normes de prestation de pension du Canada*²⁸ donnent le droit à un travailleur de prendre une retraite anticipée dans les 10 années précédant l'âge normal de la retraite. Au Québec, les dispositions sur le droit à une retraite anticipée sont inscrites dans *la loi sur les régimes complémentaires de retraite* depuis 1989. La *loi sur les régimes complémentaires de retraite* du Québec stipule en son article 71 que : « Tout participant dont la période de travail continu s'est terminée dans les 10 ans qui précèdent la date où il atteindra l'âge normal de la retraite a droit à une rente anticipée » ; de même que la *loi sur les normes de prestation de pension du Canada* en son article 16 (2) autorise la retraite anticipée : « Malgré l'âge admissible prévu par un régime de retraite, les participants actuels ou anciens ont droit, à compter de dix ans avant l'âge admissible, à une prestation de pension immédiate, qui tient compte de leur période d'emploi et de leur rémunération jusqu'au jour de leur retraite effective, mais aucun régime n'est tenu de prévoir l'exercice d'une telle option antérieurement à ces dix ans ». Au

²⁶ <https://www.carra.gouv.qc.ca/fra/publications/RREGOP-RRPE/RREGOP-RRPE-disposition-transitoire.htm>
consulté le 12 octobre 2017

²⁷ RLRQ, c R-15.1, arts 70-71

²⁸ LRC 1985, c 32, art 16 (2)

Québec, les personnes qui optent pour une retraite anticipée reçoivent des prestations des retraites réduites d'au moins 0,5 % par rapport à la rente de retraite normale pour chaque mois compris entre le début de la réception de sa rente de retraite anticipée et celui de son 65e anniversaire²⁹. Certains employeurs offrent la possibilité à leurs employés de prendre une retraite anticipée. Ces plans de départs anticipés à la retraite s'accompagnent en général d'incitatifs financiers et de programme de travail à temps partiel ou temporaire qui permettent d'une part aux employeurs de bénéficier pendant un certain temps de l'expertise de leurs employés, et d'autre part, aux employés de réduire leur temps de travail pour se consacrer à leur famille ou à leurs loisirs. Plusieurs études révèlent que parmi les raisons qui expliquent la prise de la retraite anticipée chez les travailleurs plus âgés, les problèmes de santé, l'existence de régimes de retraite avantageux (public, privé et complémentaire), les conditions de travail de l'emploi précédant la retraite ou encore le chômage et la difficulté des personnes de 55 ans et plus de se trouver un travail sont les raisons les plus récurrentes (Aubert, 2016 ; Guérin et coll., 1995 ; Pescarus et Rivard, 2005). La tendance vers la retraite anticipée va se maintenir encore quelques années, d'une part, à cause des travailleurs du secteur public qui sont parmi ceux qui prennent leur retraite tôt (Bélanger et coll., 2016 ; Kieran, 2001) ; et d'autre part, à cause des femmes qui prennent leur retraite plus tôt que les hommes pour des raisons, entre autres, d'écart d'âge entre les conjoints (retraite conjointe) et le rôle d'aidante naturelle qui les poussent à se retirer du marché du travail pour s'occuper d'un membre de leur famille malade (Kieran, 2001).

La retraite tardive ou le report de la retraite se rapporte au phénomène de maintien des personnes plus âgées dans leur emploi ou sur le marché du travail au-delà de l'âge normal de la

²⁹ <http://www4.gouv.qc.ca/FR/Portail/Citoyens/Evenements/retraite/Pages/retraite-progressive-rente-regime.aspx> consulté le 11 avril 2017

retraite (Guérin et coll., 1996 ; Phillipson et Smith, 2005 ; Virtanen et coll., 2014). La retraite tardive s'apparente dans bien des cas à l'extension de la vie professionnelle. La retraite tardive ou le report de la retraite implique une prolongation de la vie professionnelle au-delà de l'âge normal de la retraite ou de l'âge d'éligibilité aux fonds de retraite, tel que conçu par la majorité des écrits (Finch, 2014 ; Weyman et coll., 2013 ; Zhang, 2014).

On constate que les personnes de 65 ans et plus demeurent plus longtemps sur le marché du travail (Carrière et Galarneau, 2011). Le report de la retraite chez les personnes de 65 ans et plus devient un choix en fin de carrière pour lequel des mesures de bonification de la pension sont prévues. La loi sur les régimes complémentaires de retraite au Québec (RLRQ, cR-15-1, art 75) donne la possibilité aux personnes ayant atteint l'âge normal de la retraite, qui continuent à travailler et qui souhaitent continuer de verser des cotisations au régime de retraite, de bénéficier d'une rente de retraite ajournée. Cette rente ajournée comprend la rente normale de retraite, bonifiée d'un pourcentage calculé en fonction du nombre d'années de report entre 65 et 70 ans. Au Fédéral, une telle mesure est également en vigueur depuis juillet 2013, les personnes plus âgées au Canada qui décident de continuer à travailler au-delà de 65 ans (âge normal de la retraite) recevront une majoration de 0,6 % pour chaque mois de report de versement de la pension, jusqu'à un maximum de 36 % à l'âge de 70 ans³⁰. Outre ces mesures légales, d'autres raisons pourraient expliquer la propension à vouloir prolonger la carrière. Parmi elles, le niveau de scolarité élevé des travailleurs plus âgés, la baisse du taux de couverture des régimes de retraite à prestations déterminées, le resserrement anticipé du marché du travail découlant de l'arrivée de cohortes moins nombreuses, la nature du travail moins exigeant qu'autrefois et le

³⁰ <https://www.canada.ca/fr/services/prestations/pensionspubliques/rpc/securite-vieillesse/admissibilite.html> consulté le 12 octobre 20157

niveau d'endettement des travailleurs approchant la retraite (Carrière et Galarneau, 2011). Cette tendance du report de la retraite va se poursuivre encore les années à venir, car elle permet d'une part aux travailleurs plus âgés de bonifier leur revenu après la retraite et d'autre part au gouvernement de recevoir plus de cotisations pour les régimes de pension de retraite, mais surtout aux employeurs de continuer à bénéficier de l'expertise de leurs travailleurs plus âgés.

La retraite partielle quant à elle fait référence, selon Gustman et Steinmeier (1984, p. 403), à la réduction des efforts ou conditions de travail dans un domaine différent de l'emploi de carrière. En effet, la retraite partielle pourrait impliquer un changement d'emploi ou de carrière (Kantarci et Van Soest, 2008 ; van Vuuren, 2014). La retraite partielle peut avoir différentes significations pour les travailleurs plus âgés. Elle peut être perçue comme le résultat d'un désir de travailler ou comme une nécessité de travailler due aux difficultés économiques (Kim et DeVaney, 2005). Au Québec, dans certains secteurs comme celui de la construction, la retraite partielle fait partie des choix pour lesquels peuvent opter les travailleurs plus âgés de plus de 65 ans et plus depuis le 1er juillet 2014³¹. Les travailleurs dans l'industrie de la construction au Québec qui ont accumulé 21 000 heures travaillées au régime de retraite et qui ont atteint l'âge de 65 peuvent demander la retraite partielle (Décision CCQ-951991, art. 154). Pour les autres travailleurs au Canada, la Loi sur la sécurité de vieillesse permet aux personnes de moins de 65 ans de recevoir des prestations de pension partielle, à la condition qu'elles aient habité au Canada au moins 10 années après l'âge de 18 ans. Comme évoqué plus haut pour le report de la retraite, la retraite partielle procure des avantages tant pour les individus que pour les employeurs.

³¹ <http://www.cpgmci.org/actualites/retraite-partielle> consulté le 12 octobre 2017.

La retraite progressive, selon Kantarci & Van Soest (2008, pp. 114 et 116), est une forme alternative de travail qui permet aux individus de réduire leurs engagements (heures) au travail dans leur profession de carrière ou chez le même employeur. La retraite progressive comprend des aménagements ; tels que les horaires de travail flexibles, le travail en consultance, le télétravail ou encore le travail partagé (Beehr et Bennett, 2014). La *Loi sur les normes de prestations de pension au Canada* (LRC 1985, c 32 [2e suppl.], art. 16 [1]) et la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite du Québec* (RLRQ, c R-15.1, art. 67.2) autorisent cette forme de retraite avec versement d'une partie de la pension normale pendant que le travailleur reçoit une rémunération de son employeur. Pour être éligible, le travailleur doit être âgé de moins de 65 ans et avoir l'accord écrit de son employeur ou de l'administrateur du régime de retraite. Notons que ce dispositif légal est entré en vigueur avec la Loi 68 de 2008 modifiant la *Loi sur les régimes complémentaires de retraite* et la *Loi sur le régime de rentes du Québec*. Ces différentes mesures favorisant la retraite progressive devaient permettre ainsi de réduire le nombre des départs anticipés à la retraite tout en favorisant un retrait progressif des travailleurs plus âgés du marché du travail. Au vu des différentes formes de retraite qui offrent la possibilité de rester actif tout en bénéficiant d'une pension de retraite, l'on se pose la question de l'intérêt du retour au travail qui se caractérise par la sortie du marché du travail avant d'opérer un retour. Le paradoxe de ce comportement de retour au travail mérite que l'on s'y intéresse pour comprendre les motivations profondes. Par ailleurs, parmi les mesures de vieillissement actif, le retour au travail peut-il être considéré une voie normale et à encourager ?

1.1.2.2 Le portrait de l'évolution de l'âge moyen de la retraite et ses effets

Le portrait de l'évolution de l'âge de la retraite présente les grandes tendances observées au cours des quatre dernières décennies. Sur la base des données recueillies dans l'enquête sur la

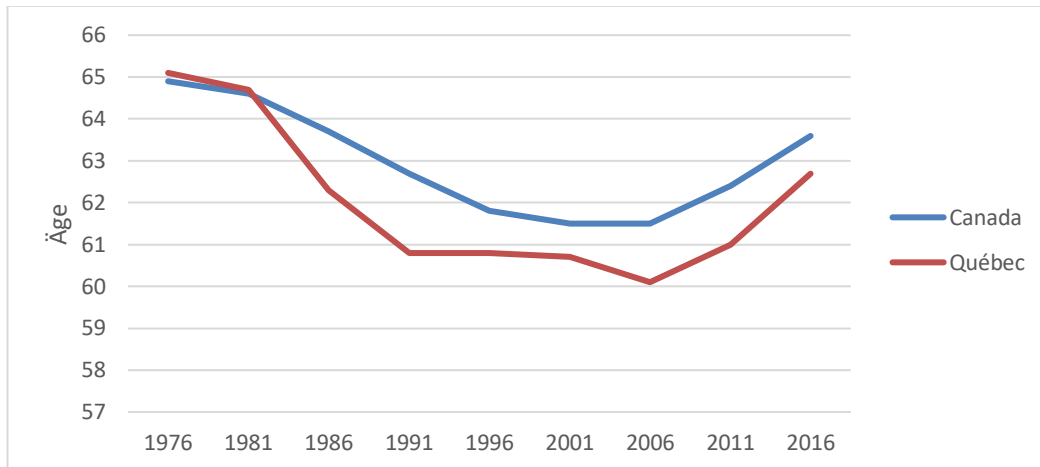
population active de 1976 à 2016, nous analysons les grandes variations de l'âge moyen de la retraite en mettant en exergue les différences entre les hommes et les femmes.

Selon Carrière et Galarneau (2011, p.9), l'âge moyen de la retraite est une donnée souvent utilisée pour suivre l'évolution des comportements quant à l'âge de la prise de la retraite. Les données de l'Enquête sur la Population active (EPA) de 1976 à 2016 nous permettent d'estimer cet âge moyen au Canada. Il convient de noter que le calcul de l'âge moyen de la retraite à partir de l'EPA doit être interprété avec prudence, car « il est influencé par la structure par âge des personnes de 50 ans et plus ; il est plus sensible aux retraites hâtives qu'aux reports de retraite ; et il n'est pas nécessairement représentatif du comportement de l'ensemble des travailleurs en âge de prendre leur retraite » (Carrière et Galarneau, 2011, p.9).

En 2016, selon les données de l'enquête sur la population active de Statistique Canada³², l'âge moyen de la retraite était de 62,7 ans au Québec contre 63,6 ans au Canada (Figure 8). Nous notons que les travailleurs québécois prennent en moyenne leur retraite plus tôt que la moyenne de l'ensemble du Canada (Cloutier et Dorion, 2010).

Figure 8 : Évolution de l'âge moyen de la retraite au Québec et au Canada

³² Statistique Canada. Tableau 282-0051 - Enquête sur la population active (EPA), estimations de l'âge de la retraite selon la catégorie de travailleur et le sexe, annuel (années)
<http://www5.statcan.gc.ca/cansim/a26?lang=fra&retrLang=fra&id=2820051&tabMode=dataTable&p1=-1&p2=9&srchLan=-1> consulté le 11 octobre 2017



Source : Statistique Canada, figure créée à partir des données de l'Enquête sur la population active, 1976-2016.

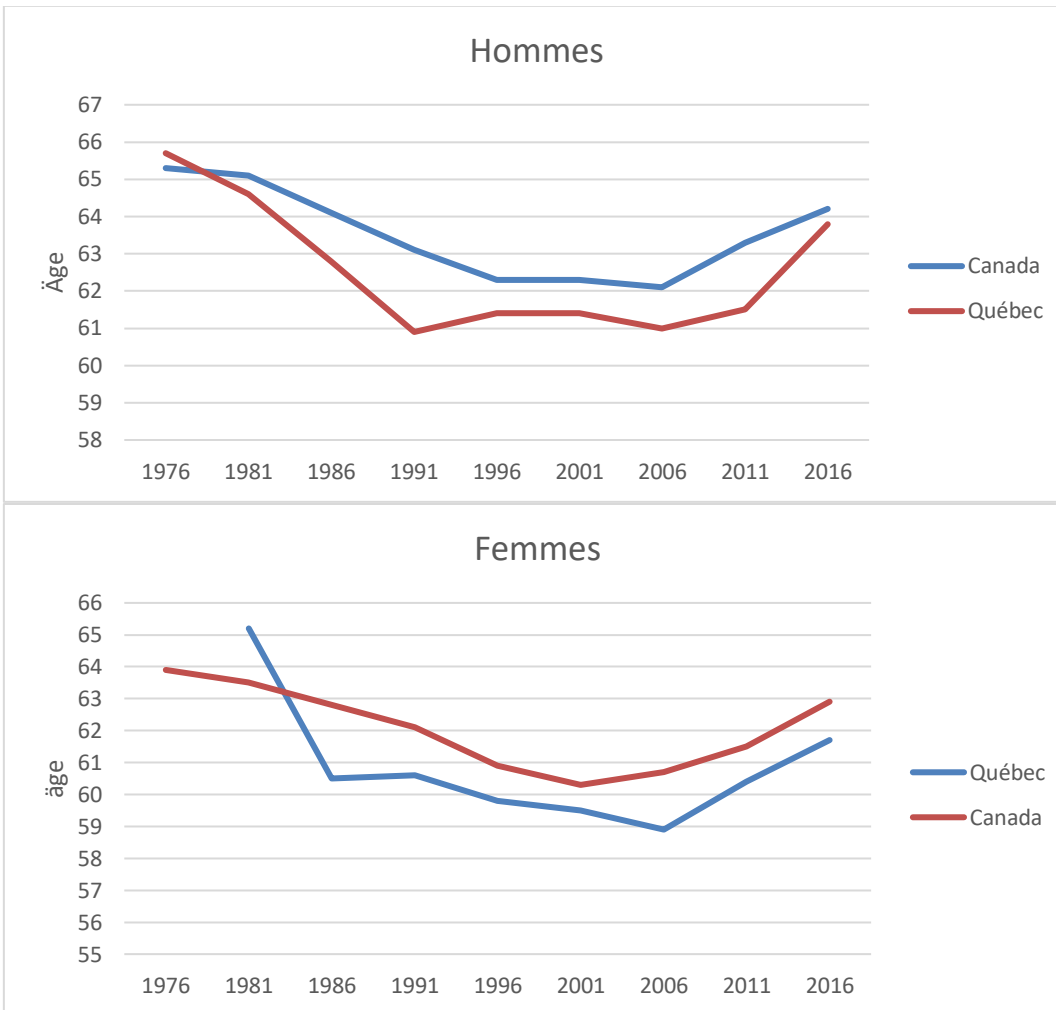
Au Québec, l'âge moyen de la retraite, après une baisse constante de 65,1 ans à 60,1 ans entre 1976 et 2006, connaît une hausse depuis lors. En 2016, l'âge moyen de la retraite se situait à 62,7 ans. La variation de l'âge moyen de la retraite selon le sexe au Québec montre que les hommes prennent en moyenne leur retraite plus tard que les femmes. Ainsi, nous notons que l'âge moyen de la retraite chez les hommes était de 63,8 ans contre 61,7 ans chez les femmes. L'âge moyen de la retraite chez les hommes a baissé de 65,7 ans en 1976 à 61 ans en 2006 ; et depuis 2006 cet âge moyen suit une courbe croissante pour atteindre 63,8 ans en 2016, selon Statistique Canada (s.d.)³³. Chez les femmes au Québec, l'âge moyen de la retraite suit la même tendance que celle des hommes. De 1976 à 2006, l'âge moyen de la retraite des femmes au Québec a subi une tendance à la baisse de 65,2 ans à 58,9 ans (Statistique Canada, s.d.). Depuis 2006, nous constatons une tendance à la hausse de sorte que l'âge moyen de la retraite des femmes au Québec en 2016 pointait à 61,7 ans.

³³ Statistique Canada. Tableau 282-0051 - Enquête sur la population active (EPA), estimations de l'âge de la retraite selon la catégorie de travailleur et le sexe, annuel (années), consulté le 11 octobre 2017. <http://www5.statcan.gc.ca/cansim/a26?lang=fra&retrLang=fra&id=2820051&tabMode=dataTable&p1=-1&p2=9&srchLan=-1> consulté le 11 octobre 2017

Au Canada, l'âge moyen de la retraite était de 63,6 ans en 2016, après une baisse de 64,9 ans à 61,5 ans entre 1976 et 2006. Les hommes prenaient en moyenne leur retraite à 64,2 ans alors que les femmes la prenaient à 62,9 ans. L'analyse de l'évolution de l'âge de la retraite selon le sexe au Canada indique que l'âge moyen de la retraite parmi les hommes augmente depuis 2006 ; passant de 62,1 ans à 64,2 ans en 2016. Chez les femmes, l'âge moyen est passé de 60,3 ans en 2001 à 62,9 ans en 2016. L'âge moyen de la retraite au Canada et au Québec est inférieur à la moyenne des pays de l'OCDE. En 2016, l'âge moyen de la retraite dans les pays de l'OCDE se situait à 65,1 ans chez les hommes contre 63,6 ans chez les femmes³⁴, alors qu'au Canada l'âge moyen de la retraite était de 64,2 ans pour les hommes et de 62,9 ans pour les femmes. Au Québec en 2016, l'âge moyen de la retraite était de 63,8 ans pour les hommes et de 61,7 ans pour les femmes.

Figure 9 : Évolution de l'âge moyen de la retraite selon le sexe

³⁴ OCDE (2016). <http://www.oecd.org/fr/emploi/emp/vieillessementetpolitiquesdelemploi.htm> consulté le 13 octobre 2017



Source : Statistique Canada, figure créée à partir des données de l'Enquête sur la population active, 1976-2016.

Selon Carrière et Galarneau (2011) d'ici 2031 l'âge moyen de la retraite devrait augmenter d'une année et demie en raison du passage des baby-boomers chez les travailleurs de 55 ans et plus. Cette tendance à la hausse montre que les personnes de 55 ans et plus, pour les prochaines années, resteront plus longtemps actives sur le marché du travail, d'où l'intérêt d'étudier les trajectoires qu'elles adopteront en fin de carrière.

1.1.2.3 L'augmentation du nombre de départs à la retraite et ses conséquences

Étant donné que la réalité de la prise de la retraite s'est beaucoup transformée, l'âge moyen de la retraite n'est qu'une valeur approximative, mais représentative de la tendance. Longtemps

perçue ainsi, comme un arrêt complet des activités professionnelles, la retraite est beaucoup plus aujourd'hui un processus alternant souvent entre des périodes d'emploi et de non-emploi jusqu'à une sortie définitive du marché du travail. Dans certains cas, cette transition peut prendre des mois, voire des années. Les données dans l'EPA de Statistique Canada ne prennent pas en compte cette réalité.

L'évolution des départs à la retraite montre une augmentation nette du nombre de retraités du début des années 1980 à nos jours. Selon le rapport du groupe de travail sur l'âge de la retraite (2013, p.9), commis par l'Institut Canadien des Actuaires, « *le nombre de bénéficiaires de la pension de base devrait pratiquement doubler au cours des 20 prochaines années et passer de 4,7 millions en 2010 à 9,3 millions en 2030, principalement sous l'effet du départ à la retraite de la génération du bébé-boum* ». Lorsqu'on sait que les nouveaux retraités québécois représentaient environ 30 % de l'ensemble des retraités du Canada (Institut de la statistique du Québec, 2011), on imagine le poids du vieillissement sur l'économie du Québec. Dans la population active, en 2006, il y avait 1,9 personne de 20 à 34 ans pour chaque travailleur de 55 ans et plus comparé à 3,7, il y a environ 20 ans (Statistique Canada, 2006). Cette évolution qui induit un vieillissement accéléré de la structure par âge de la population active produit ou produira inmanquablement des conséquences sur l'économie canadienne.

Comme déjà souligné, le taux de remplacement de la main d'œuvre étant faible, il va s'en suivre, si ce n'est déjà le cas, une pression sur les différents programmes de protection sociale et les services sociaux (Légaré, 2001). Aussi, comme le notent plusieurs analystes (Carrière et Galarneau, 2011, 2012 ; Grenier, 2009 ; Schellenberg et coll., 2005), une carence en compétence se fera ressentir et particulièrement dans certaines professions ; telles que dans la santé, la

gestion, l'administration publique, les ressources humaines, les services destinés aux entreprises, les sciences sociales, l'enseignement et les services gouvernementaux. Par ailleurs, il convient de signifier que l'impact du vieillissement de la population active et des départs à la retraite sur les régimes de pension et les services sociaux ont conduit le gouvernement fédéral et les gouvernements provinciaux à entreprendre des réflexions sur leurs politiques publiques actuelles en vue de réduire ses effets. Il s'agit de mesures telles que l'allongement graduel de l'âge d'accès aux pensions, la possibilité de prendre une retraite partielle, la possibilité de travailler tout en recevant la rente ou encore l'augmentation du taux de cotisation (Castonguay et Leberge, 2010 ; Légaré, 2010 ; RHDCC, 2008 ; Stone, 2006). Si les gouvernements semblent décidés à faire face aux problèmes que pose le vieillissement de la population active, il convient de s'interroger sur l'efficacité des méthodes de gestion des travailleurs plus âgés dans les organisations, surtout que les départs à la retraite demeurent précoces. Qu'est-ce qui pourrait expliquer que les travailleurs âgés prennent plus tôt leur retraite pour ensuite revenir sur le marché du travail ?

1.1.2.4 Des particularités dans les départs à la retraite

Le comportement de départ à la retraite n'est pas un phénomène homogène. Les données de Statistiques Canada (s.d.)³⁵ en 2016 montrent que l'âge moyen de la retraite est différent selon le secteur d'activité des travailleurs plus âgés. Nous distinguons les employés du secteur public, les employés de secteur privé et les travailleurs autonomes. Aussi, Carrière et Galarneau (2011, 2012) soulignent une tendance du report de la retraite parmi les travailleurs de 55 ans et plus.

³⁵ Statistique Canada. Tableau 282-0051 - Enquête sur la population active (EPA), estimations de l'âge de la retraite selon la catégorie de travailleur et le sexe, annuel (années)
<http://www5.statcan.gc.ca/cansim/a26?lang=fra&retrLang=fra&id=2820051&tabMode=dataTable&p1=1&p2=-1&srchLan=-1&pattern=retraite> consulté le 11 octobre 2017

Ainsi, nous analysons tour à tour les comportements de départ à la retraite des personnes de 55 ans et plus selon le secteur d'activité, tout en faisant ressortir les différences liées au sexe. Ensuite, nous présentons les statistiques sur le report de la retraite.

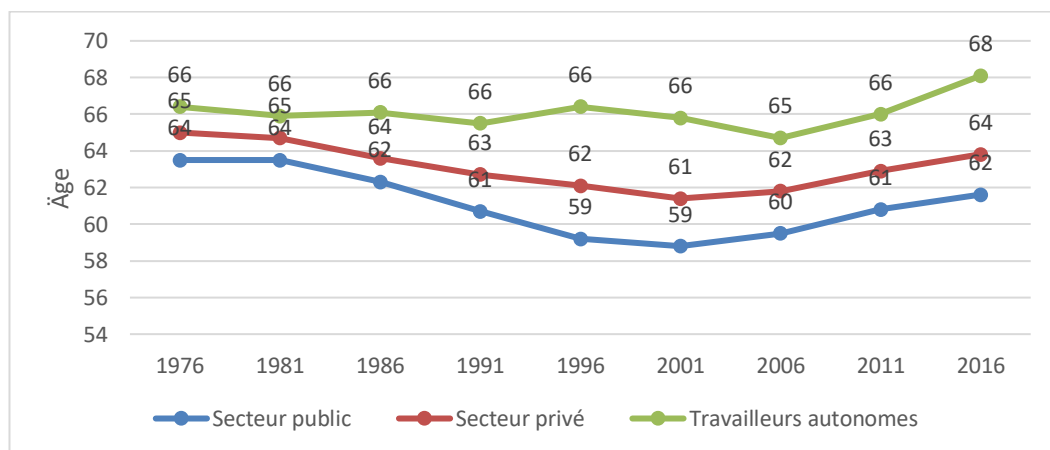
Les statistiques montrent que les travailleurs dans le secteur public prennent plus tôt leur retraite que ceux du secteur privé ou des travailleurs autonomes. Comme nous l'avons indiqué plus haut, les femmes prennent en moyenne leur retraite plus tôt que les hommes. Selon les données de Statistique Canada (s.d.)³⁶, l'évolution de l'âge moyen de la retraite au Canada par secteur d'activité montre une hausse de l'âge moyen depuis les années 2000. Dans le secteur public, l'âge moyen de la retraite est passé de 58,8 ans en 2001 à 61,6 ans en 2016. Dans le secteur privé, l'âge moyen de la retraite se situe autour de 63,8 ans en 2016 contre 61,4 en 2001. Chez les travailleurs autonomes, l'âge moyen de la retraite est d'environ 68,1, alors qu'il était à 64,7 ans en 2006. Cette tendance est valable pour le Québec où plusieurs études montrent (ISQ, 2010 ; Kieran, 2001) que près de 60 % des retraités du secteur public en 2008 et 2009 ont pris leur retraite à moins de 60 ans contre seulement 32 % pour les retraités du secteur privé. Cette prise de retraite hâtive dans le secteur public pourrait s'expliquer par l'existence de régime de retraite plus avantageux (ISQ, 2011).

Même si l'âge moyen de la retraite connaît une augmentation ces dernières années, il convient de noter qu'il demeure inférieur au niveau de 1976 pour les secteurs public et privé (Figure 10). Cette distinction est importante pour saisir l'évolution des habitudes de départ à la retraite. En 2016, nous observons en général que les employés du secteur public au Canada prennent plus

³⁶ Statistique Canada. Tableau 282-0051 - Enquête sur la population active (EPA), estimations de l'âge de la retraite selon la catégorie de travailleur et le sexe, annuel (années)
<http://www5.statcan.gc.ca/cansim/a26?lang=fra&retrLang=fra&id=2820051&tabMode=dataTable&p1=1&p2=-1&srchLan=-1&pattern=retraite> consulté le 11 octobre 2017

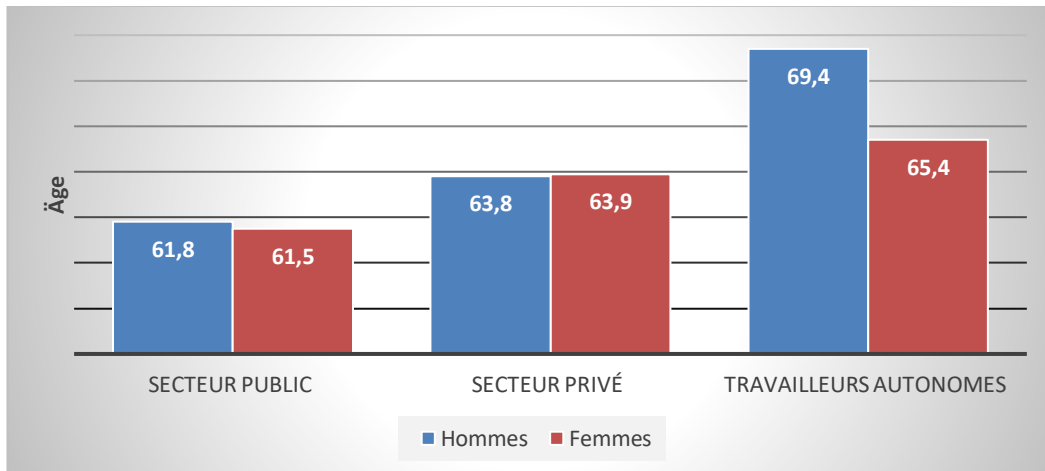
tôt leur retraite (61,6 ans) comparés à leurs pairs du secteur privé (63,8 ans). Également, nous notons que les travailleurs autonomes sont ceux qui retardent le plus leur départ à la retraite (68,1 ans). Une analyse en détail fait constater que dans le secteur public les hommes partent en moyenne à la retraite à 61,8 ans et les femmes à 61,5 ans (Figure 11). Dans le privé, en moyenne, les hommes se prévalent de leur retraite à partir de 63,8 ans alors que les femmes y accèdent à partir de 63,9 ans. Comme indiqué plus haut, les travailleurs autonomes pratiquent le départ tardif à la retraite. En moyenne, les hommes accèdent à la retraite à 69,4 ans ; tandis que les femmes y accèdent à partir de 65,4 ans.

Figure 10 : Évolution de l'âge moyen de la retraite selon le secteur au Canada



Source : Statistique Canada, figure créée à partir des données de l'Enquête sur la population active, 1976-2016.

Figure 11 : Âge moyen de la retraite secteur d'activité, selon le sexe en 2016



Source : Statistique Canada, figure créée à partir des données de l'Enquête sur la population active, 2016.

1.1.2.5 La tendance vers le prolongement de la vie active ?

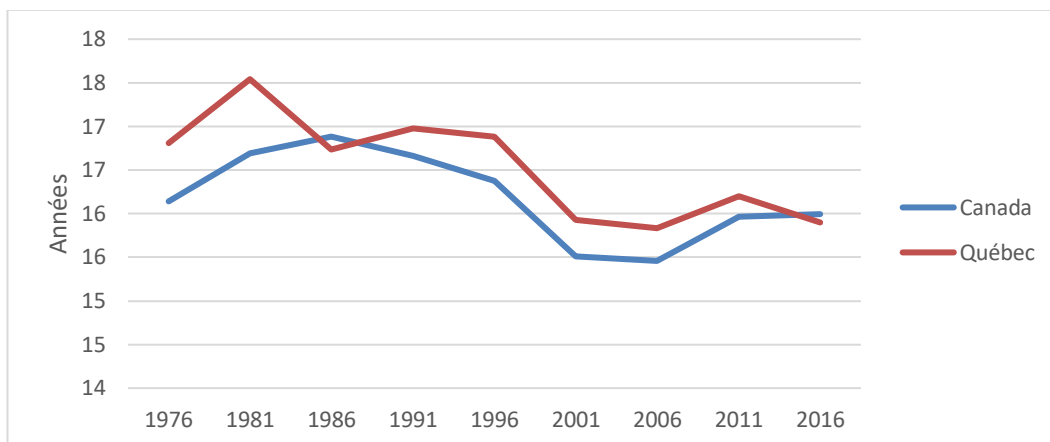
Le report de l'âge de la retraite fait référence à la prolongation de la carrière professionnelle au-delà de l'âge normal de la retraite. Selon Carrière et Galarneau (2011), la durée de vie en emploi au Canada indique que les travailleurs canadiens reportent leur retraite depuis le milieu des années 1990. Le report de l'âge de la retraite pourrait s'assimiler dans plusieurs écrits à l'extension de la vie professionnelle (Carrière et Galarneau, 2011, 2012 ; Guérin et coll., 1996 ; Virtanen et coll., 2014 ; Phillipson et Smith, 2005). Au Québec et pour l'ensemble du Canada, l'âge normal de la retraite est fixé à 65 ans (*Loi sur les normes de prestation de pension*, art. 14, art. 16 ; *loi sur la sécurité vieillesse*, art. 3 ; *Loi sur le régime de rente du Québec*). Le report de l'âge de la retraite peut se refléter à travers la durée anticipée de vie en emploi. En 2016, un travailleur âgé de 50 ans passait environ 16 années en emploi comparativement à 14 années en 1977. Nous présentons dans notre développement la situation générale du report de la retraite au Québec et au Canada chez les travailleurs de 55 ans et plus et les caractéristiques qui se dégagent selon le sexe, le statut d'emploi et le niveau de scolarité.

Selon les données de l'enquête sur la population active, « *la durée de l'emploi mesure le nombre de mois ou d'années consécutifs durant lesquels une personne a travaillé pour l'employeur actuel (ou le plus récent). La durée d'emploi correspond à la période la plus récente pendant laquelle l'employé a travaillé sans interruption. Une mise à pied temporaire ne constitue pas une interruption* »³⁷. Au Québec, la durée de vie en emploi connaît une évolution depuis le milieu des années 2000. En effet, la durée de vie en emploi enregistre une hausse depuis 2006, pour se situer à 15,9 ans après l'âge de 55 ans en 2016. Toutefois, nous notons que cette durée est en dessous du niveau de 1976 où elle se situait à 16,8 ans (Figure 16). Pour l'ensemble du Canada, la moyenne de la durée de vie en emploi, après une baisse de 16,1 ans en 1976 à 15,5 ans en 2001, est repartie à la hausse pour se situer autour de 16 ans en 2016. Comme nous le constatons, la durée de vie en emploi au Québec se maintient dans la moyenne canadienne, avec une tendance à la baisse.

Figure 12 : Évolution de la durée de vie en emploi au Québec et au Canada

³⁷ Statistique Canada. Tableau 282-0038 - Enquête sur la population active (EPA), estimations de la durée de l'emploi selon le genre de travail, le sexe et le groupe d'âge, annuel (personnes sauf indication contraire), CANSIM (base de données).

<http://www5.statcan.gc.ca/cansim/a26?lang=fra&retrLang=fra&id=2820038&tabMode=dataTable&p1=-1&p2=9&srchLan=-1> consulté le 11 octobre 2017



Source : Statistique Canada, figure créée à partir des données de l'Enquête sur la population active, 1976-2016.

Le report de l'âge de la retraite ne semble pas être une tendance homogène parmi la population de 55 ans et plus. Des différences subsistent entre ces personnes lorsqu'on l'analyse en tenant compte du sexe, du statut d'emploi et du niveau de scolarité.

Une analyse selon le sexe montre que la durée de vie en emploi des hommes de 55 ans et plus est supérieure à celle des femmes de 55 ans et plus. Au Québec, la durée de vie en emploi des hommes de 55 ans et plus culminait à 17,2 ans, en 2016, après une baisse entre 1976 et 2006. Parmi les femmes de 55 ans et plus, la durée de vie en emploi a baissé de 14,1 ans à 13,1 ans de 1976 à 1991. Toutefois, nous notons une hausse constante de leur durée de vie en emploi depuis 1991 pour se situer 15,1 ans en 2016³⁸.

La moyenne de la durée de vie en emploi selon le sexe au Québec est au-dessus de la moyenne canadienne. Ainsi, nous notons que chez les hommes de 55 ans et plus au Canada, la durée de

³⁸ Statistique Canada. Tableau 282-0038 - Enquête sur la population active (EPA), estimations de la durée de l'emploi selon le genre de travail, le sexe et le groupe d'âge, annuel (personnes sauf indication contraire)

vie en emploi est en hausse depuis 2006, passant de 16,3 ans à 16,4 ans en 2016, alors que cette durée connaissait une baisse depuis 1976. Chez les femmes, comme depuis le début de notre analyse, nous notons une nette évolution. En 2016, elles occupaient en moyenne 15,5 ans en emploi après 55 ans comparé à 12,2 ans en 1976, selon Statistique Canada³⁹. Nous n'avons pas pu comparer la durée de vie en emploi au Canada et au Québec avec la moyenne des pays de l'OCDE, car ces informations ne sont pas traitées dans la base de données de l'OCDE sur l'emploi.

La durée de vie en emploi est différente selon le statut d'emploi. On note que les travailleurs plus âgés à temps plein passent plus de temps en emploi que ceux à temps partiel, après l'âge de 55 ans. Les données de l'enquête sur la population active de 2016 montrent qu'au Québec les personnes de 55 ans et plus passaient en moyenne 16,7 ans à temps plein avec 17,1 ans pour les hommes et 16,1 ans pour les femmes. Alors que la moyenne de la durée de vie en emploi à temps plein au Canada était de 16,7 ans, soit 16,8 ans pour les hommes et 16,4 ans pour les femmes.

Pour ce qui est de la durée de vie à temps partiel, les données de Statistiques Canada (s.d.)⁴⁰ montrent qu'en général les travailleurs à temps partiel au Québec passeraient environ 13,2 ans en emploi après 55 ans. Dans cette population les hommes passeraient 13,6 ans en emploi à temps partiel après 55 ans contre 12,9 ans pour les femmes. La moyenne québécoise de la durée en emploi à temps partiel reste globalement inférieure à la moyenne canadienne. Ainsi, nous

³⁹ Statistique Canada. Tableau 282-0038 - Enquête sur la population active (EPA), estimations de la durée de l'emploi selon le genre de travail, le sexe et le groupe d'âge, annuel (personnes sauf indication contraire) <http://www5.statcan.gc.ca/cansim/a26?lang=fra&retrLang=fra&id=2820038&tabMode=dataTable&p1=-1&p2=9&srchLan=-1#customizeTab> consulté le 11 octobre 2017.

⁴⁰ Idem

remarquons qu'en général les Canadiens passeraient, en 2016, 13,8 ans à temps partiel après 55 ans, dont 14,1 ans pour les hommes, et 13,6 ans pour les femmes. L'idée de prolonger la vie active en recourant à des emplois à temps partiel ne fait-elle pas craindre l'instauration d'une situation de précarité chez les travailleurs plus âgés ? Lorsqu'on sait que la majorité des travailleurs plus âgés à temps partiel sont des femmes (Moysen, 2017).

Selon Carrière et Galarneau (2012), le niveau de scolarité aurait peu d'influence sur la durée de vie en emploi et le report de la retraite. Reprenant les données de l'enquête sur la population active de 2009, ils notent que la durée anticipée de vie en emploi à 50 ans était de 14,3 années chez les travailleurs ayant moins d'un diplôme d'études secondaires, alors qu'elle atteignait 14,6 années chez les travailleurs ayant fait des études postsecondaires.

1.1.3 Le retour au travail : La définition, les tendances et les particularités

Le retour au travail des personnes retraitées au Canada suit une tendance évolutive soutenue depuis le milieu des années 2000 (Saba, 2014). Plusieurs études ont montré que le choix du retour au travail a doublé de 1999 à 2004 parmi la population active des personnes de 50 à 69 ans (Hébert et Luong, 2008). Toutefois, il convient de noter que peu de données existent sur les déterminants et les caractéristiques du retour au travail après la retraite au Canada en général et au Québec en particulier. Nous ne faisons donc pas de distinction entre le Québec et le Canada dans cette partie, car les écrits consultés traitent des données nationales incluant le Québec. La plupart des études s'appuient sur des données croisées pour établir des statistiques (enquête sur la population active, enquête sociale générale, enquête sur la dynamique du travail et du revenu, etc.). Les études sur la décision de retour au travail des femmes restent encore peu présentes (Pleau, 2010 ; Quick et Moen, 1998). Dans la présente section, nous présentons le retour au

travail comme un phénomène récent. Nous examinons les tendances générales du retour au travail des travailleurs plus âgés au Canada et les particularités qui expriment les habitudes de cette population, tout en comparant le comportement des hommes et des femmes.

1.1.3.1 La définition du retour au travail

Plusieurs études constatent le phénomène de retour au travail parmi les personnes ayant pris leur retraite au Canada, depuis le milieu des années 1990 (Hébert et Luong, 2008 ; Schellenberg et coll., 2005 ; Wannell, 2007a, 2007 b). Ce phénomène de retour au travail est en pleine expansion d'où l'intérêt d'y accorder une grande importance étant donné son impact sur les individus, les organisations, la société et les politiques gouvernementales. Cette partie est consacrée à la définition du concept de retour au travail. Nous y abordons également la notion d'emploi de transition qui est l'une des composantes les plus utilisées par les personnes de 55 ans et plus.

Les auteurs s'entendent pour définir le retour au travail comme un modèle de participation au marché du travail des personnes plus âgées entre le moment où elles quittent leur emploi de carrière et leur retraite définitive (Alcover et coll., 2014 ; Beehr et Bennett, 2014 ; Schultz, 2003 ; Wang et coll., 2008 ; Zhan et coll., 2015). Le retour au travail implique que l'individu effectue un premier départ à la retraite, qui dans les faits n'est que temporaire et revient par la suite sur le marché du travail. Cette retraite renversée ou `` re-entry `` peut être soit un processus planifié, dans ce cas la personne se donne un temps de repos avant de revenir ; soit un processus non planifié, dans ce dernier cas l'individu sous l'influence de certains facteurs décide de revenir sur le marché de travail (Alcover et coll., 2014 ; Shultz et Wang, 2011). Le concept de retour au travail renvoie ainsi à un retrait progressif du marché de travail conduisant à un départ définitif,

pendant lequel les personnes plus âgées peuvent opter pour une réduction de leur temps de travail chez leur dernier employeur ou procéder à un changement d'emploi et d'employeur.

Dans le retour au travail qui est un concept plus large, l'emploi de transition est la modalité la plus privilégiée par les personnes de 55 ans et plus (Digemans et coll., 2015 ; Hébert et Luong, 2008). Kim et Feldman (2000, p. 1195) définissent l'emploi de transition comme l'emploi qui a lieu après la prise de la retraite d'une personne à partir d'un poste à temps plein, mais avant son retrait permanent du marché du travail⁴¹. Comme on peut le constater, la définition est intimement liée à celle du retour au travail. Zhan et Wang (2015) proposent une conceptualisation de l'emploi de transition selon quatre perspectives. Ils présentent l'emploi de transition, avant tout, comme un processus de prise de décision des personnes retraitées qui tient compte de leur situation personnelle et du contexte. Les personnes retraitées ont le choix quant à revenir ou non sur le marché du travail et de la forme de leur retour au travail. Ensuite, l'emploi de transition est une étape dans le développement de la carrière pour les personnes en âge de prendre la retraite, car il leur permet de continuer à développer leurs compétences, mais aussi leur donne l'opportunité de transmettre à la nouvelle génération leur savoir et leur savoir-faire. Aussi, l'emploi de transition, toujours selon la conceptualisation proposée par Zhan et Wang (2015), est un processus d'ajustement pour les personnes en âge de prendre la retraite. Il leur procure une flexibilité afin de maintenir un certain niveau de continuité dans leurs activités quotidiennes et leurs modes de vie, ce qui permet de faciliter le processus de transition⁴² (Zhan, 2016, p. 391). Enfin, l'emploi de transition fait partie des pratiques de gestion des ressources

⁴¹ Traduction libre de « employment that takes place after a person's retirement from a full-time position but before the person's permanent withdrawal from the workforce » Kim et Feldman (2000, p1195).

⁴² Traduction libre de « to maintain certain levels of continuity in their internal role identity, daily activities and life style, thus smoothing the role transition process » (Zhan, 2016, p. 391).

humaines qui permettent aux organisations de conserver des compétences précieuses et une expérience organisationnelle à des coûts réduits (Zhan, 2016, p391). Les écrits consultés font ressortir plusieurs formes d'emploi de transition que Zhan (2016, p. 390) regroupe selon quatre critères potentiels : le temps de travail (temps partiel ou temps plein), le travail de transition dans la même organisation précédant le départ à la retraite ou une organisation différente, le motif du travail (emploi salarié ou entrepreneuriat) et l'emploi de transition dans le domaine de carrière au lieu de l'emploi de transition dans un domaine différent (Beehr et Bennett, 2014; Zhan et Wang, 2015; Zhan, Wang, et Yao, 2013). L'emploi de transition dans le domaine de carrière avant la retraite (ou « career bridge employment ») renvoie à l'emploi qu'une personne occupe pendant une longue période dans la même organisation, précédant le départ à la retraite, ou à une même fonction occupée dans plusieurs organisations (Gobeski et Beehr, 2009, p. 402). Ce statut d'emploi de transition est assez répandu chez les personnes ayant une grande expertise dans leur emploi. La question du retour au travail vers un emploi de transition dans le domaine de carrière ou dans la même organisation est importante à plusieurs égards. D'une part, elle permet de comprendre l'impact de l'emploi précédant la retraite sur la décision de la forme de retour ; et d'autre part, elle fournit des pistes de solution pour les organisations quant à la mise en place de politiques pour encourager le retour au travail, de ceux qui le désirent, dans leurs organisations ou vers des emplois de transition dans leur domaine de carrière pour réduire les effets des départs à la retraite sur l'efficacité de leur capital humain. L'emploi de transition dans un domaine de carrière différent (ou « bridge employment in different field ») fait référence à un emploi occupé par les personnes plus âgées qui se situe hors de leur champ d'expérience, mais pour lequel ils ont des aptitudes. Ce type d'emploi de transition est occupé généralement à cause de la flexibilité qu'il procure même s'il est accompagné d'une baisse de revenu

(Feldman, 1994, p. 289 ; Shultz, 2003, p.222). Notons que les différents régimes de retraite au Québec et au Canada favorisent l'occupation des emplois de transition chez les travailleurs de 55 ans et plus. La possibilité de recevoir une rente partielle ou ajournée de retraite et de continuer à travailler fait partie des incitatifs pour promouvoir un vieillissement actif.

Les concepts de retour au travail et d'emploi de transition revêtent donc un enjeu tant pour les individus, les organisations que pour les gouvernements. Pour les individus, il s'agit d'une étape facilitant le retrait du marché du travail vers la retraite, mais aussi un moyen d'accroître le revenu de pension et de rester actifs en mettant à profit leur expertise. Pour les employeurs, le retour au travail et l'occupation d'emploi de transition des personnes de 55 ans et plus, notamment dans le domaine de carrière, permettent de conserver leur capital humain un peu plus longtemps tout en favorisant le transfert de connaissance avec les employés plus jeunes. Tandis que pour les gouvernements, le retour au travail des personnes de 55 ans et plus fait partie des actions à encourager pour réduire les effets des départs massifs à la retraite sur les systèmes de pension, de santé et l'économie en général.

1.1.3.2 La hausse du retour au travail chez les travailleurs plus âgés

Plusieurs écrits (Carrière et Galarneau, 2011, 2012 ; Hébert et Luong, 2008 ; Saba, 2014) insistent sur l'augmentation du nombre de travailleurs de 55 ans et plus qui retournent au travail après la prise de leur retraite. Ce phénomène, qui se traduit par un taux d'activité en progression des personnes de 55 ans et plus, fait observer un changement dans les habitudes des personnes plus âgées en fin de carrière. Les données présentées dans cette section montrent, également, une certaine dynamique qui fait ressortir des différences selon le sexe, le statut d'emploi et le niveau de scolarité.

Le taux d'activité des personnes plus âgées de 55 ans et plus est en hausse et selon plusieurs études (Carrière et Galarneau, 2011, 2012 ; Hébert et Luong, 2008 ; Schellenberg et coll., 2005 ; Saba, 2014), cette tendance va continuer pendant encore un certain temps avec l'arrivée des baby-boomers dans la tranche d'âge des 55 ans et plus. Une analyse de la base des données de l'EPA (Tableau 282-0002 ; 1976 à 2016) montre que le nombre de personnes de 65 ans et plus qui restent en emploi est en constante évolution, passant de 168 400 personnes en 1976 à 747 000 personnes en 2016. De façon générale, on note aussi que nombreux sont les travailleurs plus âgés qui perçoivent une pension de retraite et qui continuent à travailler en moyenne pendant encore 2 ou 3 ans (Hébert et Luong, 2008). Selon Bonikowska et Schellenberg (2014), qui ont analysé le fichier de données longitudinales sur la main-d'œuvre (FDLMO) de 1983 à 2010, 47 % des personnes qui ont pris leur retraite entre 60 et 64 sont revenues sur le marché du travail au cours des dix années suivantes. Environ 42 % d'entre elles sont revenues sur le marché du travail au cours de la même année, et 21 % sont revenues l'année suivante. Bonikowska et Schellenberg (2014) font le constat que les retours au travail des personnes plus âgées se font en majorité dans les deux premières années après leur départ à la retraite. Pourquoi les personnes quittent leur emploi pour ensuite revenir juste deux années après le départ à la retraite ? Surtout à quand la fin de cette tendance au vu des multiples formes de retraite qui existent et qui permettent de ne pas interrompre la carrière tout en bénéficiant d'un revenu de pension ?

L'entrée massive des femmes dans le marché de l'emploi a fait progresser la tendance du retour au travail ; de sorte qu'en 2016, selon Statistique Canada⁴³, sur les personnes de 65 ans et plus

⁴³ Statistique Canada. Tableau 282-0002 - Enquête sur la population active (EPA), estimations selon le sexe et le groupe d'âge détaillé, annuel (personnes sauf indication contraire), CANSIM (base de données). <http://www5.statcan.gc.ca/cansim/a47> consulté le 12 octobre 2017

qui étaient en emploi 40,4 % étaient des femmes contre 59,6 % d'hommes. Cette tendance renseigne sur la prévalence croissante des femmes plus âgées à rester sur le marché du travail même après l'âge de la retraite.

En outre, 57 % des personnes de 65 ans et plus en emploi l'étaient à temps plein contre 43 % à temps partiel en 2016. Sur la population à temps plein, 67,4 % étaient des hommes et 32,6 % des femmes. Ces données laissent supposer que les femmes, lors de la phase de transition à la retraite, sont moins susceptibles d'occuper des emplois à temps plein (Schellenberg et coll., 2005). En 2016, sur la population de 65 ans et plus en emploi à temps partiel les femmes font pratiquement jeu égal avec les hommes, respectivement 50,7 % contre 49,3 % (Statistique Canada, s.d.)⁴⁴.

Les retraités avec un niveau de scolarité supérieur ou égal au secondaire (études postsecondaire et universitaire incluses) optaient plus pour du travail à temps partiel (Schellenberg et coll., 2005). S'exprimant sur le cas des travailleuses plus âgées, Schellenberg et coll. (2005) avaient montré que les femmes retraitées canadiennes qui ont un niveau de scolarité supérieur au secondaire étaient plus susceptibles de retourner au travail à temps partiel. Ainsi, entre 57 % et 62 % des femmes plus âgées ayant ce niveau de scolarité supérieur au secondaire occupaient un emploi à temps partiel.

1.1.3.3 La tendance marquée pour les emplois de transition

Dans la problématique du retour au travail, la question des emplois de transition est prépondérante. Selon Ruhm (1990), les emplois de transition se définissent comme tout emploi

⁴⁴ Statistique Canada. Tableau 282-0002 - Enquête sur la population active (EPA), estimations selon le sexe et le groupe d'âge détaillé, annuel (personnes sauf indication contraire), CANSIM (base de données). <http://www5.statcan.gc.ca/cansim/a47> consulté le 12 octobre 2017

occupé par une personne entre la fin de son emploi de carrière et la prise de la retraite définitive. Ils constituent la voie privilégiée pour demeurer actif sur le marché du travail. À cet effet, plusieurs études (Bonikowska et Schellenberg, 2014 ; Hébert et Luong, 2008) montrent que le nombre de personnes plus âgées qui occupent des emplois de transition est en nette progression. Cette section présente d'abord l'évolution de la tendance du retour au travail à travers les emplois de transition, ensuite la probabilité du retour au travail dans le temps suivant la prise de la retraite et enfin les différences selon le sexe.

Abordant la question de l'emploi de transition parmi les travailleurs canadiens, Hébert et Luong (2008) montrent que la proportion des travailleurs de 50 à 69 ans occupant un emploi de transition est passée de 7,9 % en 1999 à 9,7 % en 2004 ; augmentant de 461 000 à 654 000 personnes soit une évolution de 40 %. Cette augmentation des emplois de transition s'expliquerait en grande partie par l'arrivée des baby-boomers dans le groupe d'âge des 50 ans et plus, mais aussi par l'augmentation de l'âge moyen de départ à la retraite et la hausse du taux d'activité chez les 65 ans et plus. Par ailleurs, il faut noter que selon ces auteurs, la probabilité d'occuper un emploi de transition augmente considérablement après l'âge de 60 ans (Hébert et Luong, 2008, p. 7). Environ 42 % des travailleurs plus âgés occupent un emploi de transition quatre années après la prise de la retraite contre 66 % après un an. Selon Charbonneau (2013) reprenant les résultats de l'enquête sur la dynamique du travail et du revenu (1993-1998 à 2005-2010), de Statistique Canada, 46,3 % des personnes de 45 à 64 ans en 2010 occupaient un emploi de transition. Sur cette population, 49,4 % parmi les hommes occupaient un emploi de transition contre 42,6 % parmi les femmes. Environ 51,1 % des personnes en emploi de transition avaient un niveau d'étude universitaire. Nous notons que les retours au travail se font en général dans des emplois à temps partiel (Schellenberg et coll., 2005) et dans la majeure partie des cas dans

le domaine de carrière (Tremblay et Dodeler, 2017). Cela dénote de l'absence ou de la faiblesse des pratiques de gestion en faveur du maintien des travailleurs âgés en milieu de travail, alors que nous sommes dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre.

1.2 Les approches théoriques explicatives de la décision de retour au travail

Nous examinons, à partir des écrits, une série d'approches théoriques pour comprendre la décision de retour au travail et les différences entre les hommes et les femmes. Nous distinguons des cadres théoriques généraux pour comprendre la décision de retour au travail et des cadres théoriques explicatifs des différences selon le sexe. Parmi les cadres théoriques généraux, ceux qui ressortent souvent dans les écrits sont la théorie de la conservation des ressources (Hobfoll, 2001 ; Wang et coll., 2008 ; Weyman, 2013) et la théorie de la continuité (Levi van den Bogaard et coll., 2014 ; Wang, 2007). Quant aux cadres théoriques permettant d'expliquer les différences entre les hommes et les femmes, ils se réfèrent à la théorie des rôles, à la théorie du parcours de vie (Beehr et Bennett, 2014), à l'approche féministe (Borrero et Kruger, 2015 ; Price, 2002 ; Richardson, 1999), à la théorie du capital humain (Broye et Moulin, 2014 ; Piketty, 2015), à la théorie de stratification du genre (Cloutier, 2013 ; Young, 2010) et à l'approche de la ségrégation professionnelle basée sur le genre (Blackburn et coll., 2015 ; Hegewisch et coll., 2010 ; Ridgeway, 2011). Chacune de ces approches propose une perspective originale, qui traite des aspects psychologiques, sociaux et discriminatoires à l'égard des femmes. Dans les écrits, la théorie de la conservation des ressources est plus utilisée pour expliquer la décision du retour au travail, tandis que la théorie de la continuité aide à comprendre le choix d'une forme de retour au travail par rapport à une autre. Quant aux théories des rôles, du parcours de vie et du capital humain, les écrits y font référence pour comprendre les différences de comportement entre les femmes et les hommes dans leur cheminement professionnel. L'approche féministe, la théorie de la stratification du genre et l'approche de la ségrégation professionnelle basée sur le genre

explorent la discrimination dont sont souvent victimes les femmes pour expliquer l'impact des inégalités sur la décision de retour au travail.

Ces approches théoriques expliquent la dynamique comportementale qui permet de comprendre pourquoi les individus optent pour une trajectoire ou une autre quand vient le moment de décider de prendre la retraite, de rester au travail ou d'effectuer un retour au travail. Elles concourent toutes à expliquer les déterminants qui influencent la décision en fin de carrière. Nous nous proposons dans cette section de présenter en détail chacune des théories évoquées plus haut ; par la suite, nous analysons l'apport de ces théories pour expliquer les différences entre les hommes et les femmes, tenant compte des caractéristiques individuelles et des inégalités vécues dans la société.

1.2.1 Les cadres théoriques explicatifs de la décision de retour au travail

Deux cadres théoriques ont été plusieurs fois repris pour expliquer les choix opérés par les personnes à l'approche de l'âge de la retraite (retraite complète, anticipée, tardive ou prolongation de la carrière). La théorie de la conservation des ressources s'attarde sur la réaction au stress occasionnée par la perte de ressources due au départ à la retraite. Le stress est la réaction physiologique à un stressor. Le degré de ce stress et les ressources pour y faire face pourraient contribuer à expliquer la décision de se maintenir en emploi ou d'opter pour une retraite définitive ou de retourner sur le marché du travail (Hobfoll, 2002, 2011 ; Wang, 2007 ; Wang et coll., 2011). Quant à la théorie de la continuité, plusieurs études (Gobeski et Beehr, 2009 ; Kim et Feldman, 2000 ; Von Bonsdorff et coll., 2009 ; Wang et coll., 2008) s'y réfèrent pour tenter d'expliquer les comportements au moment de prendre la retraite. La théorie de la continuité postule que les personnes plus âgées tentent de préserver et de maintenir leurs

habitudes acquises tout au long de leur vie afin de s'assurer une stabilité psychologique et matérielle (Atchley, 1989). À cet effet, Gobeski et Beehr (2009) expliquent que le choix du retour au travail serait lié en partie aux expériences et habitudes de l'individu pendant sa carrière. Nous présentons en détail l'une après l'autre chacune de ces théories.

1.2.1.1 La Théorie de conservation des ressources

Le principe de base de la théorie de conservation des ressources stipule que les individus cherchent à conserver, à protéger et à construire des ressources qu'ils apprécient. Face à la perte de ressources qui s'annonce à la fin de la carrière, les travailleurs plus âgés peuvent envisager de reporter leur retraite ou de retourner sur le marché du travail après la prise de leur retraite pour mobiliser des ressources et compenser cette perte (Phillipson et Smith, 2005 ; Wang et coll., 2008). Développée par Hobfoll (1989), la théorie de conservation des ressources présente un cadre général de compréhension au niveau individuel de la réaction au stress créée face à la possibilité de perdre des ressources. Elle permet de concilier les approches transactionnelles et interactionnistes du stress, tout en relevant l'importance des ressources dans la perception d'une situation. Les individus perçoivent une menace ou un stress lors de la perte potentielle ou effective de ces ressources (Hobfoll, 2001). Rappelons-le, le stress est la réponse psychologique immédiate de l'exposition à une contrainte ou à une situation jugée angoissante. Dans le cas présent, il s'agit de la retraite. L'interprétation psychologique de la retraite et les conditions de vie anticipées, si elles ne sont pas positives, exposent la personne âgée au stress (Hobfoll, 2002 ; 2011). Au moment donc de prendre la retraite, la réaction au stress et les ressources disponibles pourraient expliquer la décision de se retirer ou de rester au travail soit en y demeurant soit en y retournant après la retraite.

La quête de ressources devient donc permanente et les individus usent de plusieurs stratégies pour les acquérir ; Hobfoll dira que « Les individus non seulement n'attendent pas nécessairement le stress et la tragédie, mais s'engagent activement à se positionner eux-mêmes et leurs ressources dans une position avantageuse⁴⁵ » (Hobfoll, 2001, p. 352). Hobfoll (1989, 1998) distingue soixante-quatorze types de ressources qu'il regroupe en quatre catégories principales : les ressources personnelles, les objets ou possessions, les conditions de vie et les ressources énergétiques. Les ressources personnelles regroupent à la fois les compétences personnelles (capacité de leadership, aptitudes, etc.), les conditions physiques (l'état de santé, etc.) et les traits personnels (estime de soi, etc.). Ensuite, les objets ou possessions matériels sont liés au statut socio-économique (voiture, maison, etc.) ; les conditions de vie (« *condition resource* ») acquises renvoient à la sécurité financière, à la stabilité professionnelle et familiale ; enfin, les ressources énergétiques (« *energy resources* ») tirent leur valeur de leur capacité à échanger des ressources dans les trois autres catégories (ex. : argent, connaissance, soutien social, implications dans des organisations, etc.). Ces ressources ont toutes une valeur instrumentale et symbolique pour les individus. Cette classification repose moins sur une justification théorique que sur une distinction de types de ressources qui ne rend pas toujours aisée leur répartition précise dans l'une ou l'autre des catégories (Pailot, 2010). Toutefois, cette classification montre la diversité de ressources auxquelles peuvent avoir accès les individus et dont la disponibilité ou non est susceptible d'influencer leur comportement à l'approche de l'âge de la retraite.

⁴⁵ Traduction libre de « individuals not only do not necessarily wait for stress and tragedy occur, but actively set about positioning themselves and their resources in an advantageous position » (Hobfoll, 2001, p. 352).

Plusieurs critiques ont été formulées à l'égard de cette théorie. Hobfoll (1989) affirme qu'il est possible que les événements de perte de ressources soient liés à des émotions négatives et que les événements de gain seraient tout aussi fortement liés à l'émotion positive. Certains auteurs (Carver, 1993 ; Freedy et coll., 1992 ; Suh et coll., 1996) s'accordent plutôt pour dire que le gain de ressources aurait un effet moindre par rapport à la perte de ressources et que cette dernière est la plus forte déterminante tant des émotions positives que négatives (Hobfoll, 2001). La perte de ressources serait donc un facteur à privilégier pour comprendre la décision de retour au travail. Une autre de ces critiques soutient que les ressources sont illimitées et que, comme telle, la théorie a une portée limitée parce qu'elle est trop générale ; Hobfoll se défend en faisant valoir que certaines ressources ont une fonction de gestion centrale et sont les pierres angulaires de résistance au stress (Hobfoll, 2001). Il confirme que sa proposition de 74 ressources tient compte des ressources dites ressources clés.

La perspective de perdre des ressources demeure l'élément central pour expliquer le stress et la propension des personnes plus âgées à vouloir se maintenir ou retourner sur le marché du travail au lieu de prendre une retraite définitive. La théorie de la conservation des ressources propose donc que les individus puissent utiliser d'autres ressources ou stratégies pour remplacer ou compenser une perte nette (« *net loss* ») selon un principe d'investissement (Hobfoll, 2001). Parmi ces stratégies, le report de la retraite et le retour sur le marché du travail deviennent de plus en plus des options privilégiées (Wang et al, 2008 ; Weyman et coll., 2013). Se basant sur les compétences acquises pendant leur carrière, les personnes plus âgées vont décider soit de rester plus longtemps dans leur emploi soit de prendre leur retraite et ensuite retourner au travail ; l'objectif étant d'occuper un emploi rémunéré afin d'accumuler le plus de ressources

financières (salaire, épargne, bonification de pension, etc.) pour réduire les effets de la perte de revenu consécutive au départ à la retraite.

Par ailleurs, selon les écrits, les femmes et les hommes qui perçoivent leur emploi de carrière comme important et indispensable sont susceptibles de vivre la retraite comme un évènement occasionnant une perte de ressources (George, 1993 ; Van Solinge et Henkens, 2008 ; Zhan et coll., 2009). Cette perte perçue produit un impact sur leur bien-être et par conséquent influence leur décision de rester actif (Kubicek et coll., 2011). La perte de ressources est également associée pour les femmes et les hommes à une santé fragile (à cause de l'âge). Ainsi, une bonne santé pourrait influencer la décision de retourner sur le marché du travail. Par ailleurs, le facteur santé du conjoint pourrait avoir une influence sur la décision de retourner au travail des femmes comparées aux hommes (Spitze et Ward, 2000). Le rôle social et familial de la femme requiert souvent de donner des soins à un conjoint malade ; elles sont donc moins susceptibles comparées aux hommes de retourner au travail pendant la retraite lorsque leur conjoint est malade (Kubicek et coll, 2011). À contrario, chez certaines personnes, hommes comme femmes, le départ à la retraite d'un emploi considéré comme déplaisant ou stressant peut être considéré comme un gain, car cela offre la possibilité de se réorienter vers des activités plus bénéfiques (Adams et coll., 2002).

1.2.1.2 La théorie de la continuité

La théorie de la continuité fait partie des cadres théoriques généraux pour expliquer le choix d'une trajectoire en fin de carrière. Elle stipule que les personnes restent psychologiquement les mêmes durant toutes les étapes de leur vie (Atchley, 1989). Elle suggère que les individus qui étaient très impliqués et dévoués à leur travail ont tendance à maintenir un degré de continuité

en participant à des activités qu'ils apprécient. Cette théorie contribue à expliquer la tendance à vouloir travailler à l'âge de la retraite (Davis, 2003 ; Kim et Feldman, 2000 ; Wang, 2007). Le chercheur George Maddox fut le premier à avancer l'idée de continuité pour décrire le comportement des personnes vieillissantes en 1968 lorsqu'il a observé la propension des individus à s'engager dans des activités similaires et à poursuivre des modes de vie familiers à mesure qu'ils vieillissent ; mais, c'est à Robert Atchley que revient le mérite d'avoir proposé une version plus élaborée de la théorie de la continuité dans le vieillissement, en 1989 (Diggs, 2007). Cette théorie s'inscrit dans une perspective de parcours de vie dans lequel le processus de vieillissement est façonné par l'histoire, la culture, et des constructions sociales (Quick et Moen, 1998). Selon cette théorie, la continuité dans le vieillissement est considérée comme un processus de développement dynamique et évolutif dans lequel les individus croissent, s'adaptent et changent. Toutefois, ces changements sont conformes à l'idéologie et aux expériences passées sous-jacentes de l'individu. Ainsi, le degré de satisfaction de la vie d'un individu est lié à la cohérence de ses activités actuelles avec ses expériences passées et sa perception de lui-même (Diggs, 2007 ; Levi van den Bogaard et coll., 2014).

La théorie de la continuité regroupe deux aspects : la continuité interne et la continuité externe. Ces deux formes de continuité permettent de décrire comment les personnes plus âgées sont motivées par le maintien à la fois d'un concept de soi et d'un modèle social qui sont cohérents avec leur histoire, leur perception d'eux-mêmes et leur environnement social (Atchley, 1989, 1999). La continuité interne fait référence à la structure interne unique d'une personne au fil du temps, qui est composée de la perception de soi, de son système de croyances, de ses objectifs, et de ses expériences passées, incluant ses compétences, ses idées, ses préférences personnelles, et son tempérament (Diggs, 2007 ; Atchley, 1989). La continuité interne se manifeste par le

désir de prévisibilité dans la vie qui procure un sentiment de sécurité et de stabilité pour l'individu. Ainsi, lorsque les individus font face à des changements ils puisent, dans leur identité et leur vécu, les éléments nécessaires pour prendre des décisions en conformité avec ce qu'ils sont déjà. La continuité externe comprend les relations sociales, les rôles et les activités d'une personne dans un environnement physique et social (Diggs, 2007). La continuité externe explique le désir d'une personne d'être en accord avec les attentes de la communauté où elle évolue. Ainsi, les modèles familiaux d'activité et l'interaction sociale permettent un certain niveau de prévisibilité qui peut aider à la prise de décision et à l'adaptation au changement (Atchley, 1989, 1999).

La possibilité de consulter un ensemble de critères et un ensemble de ressources basées sur les structures internes et externes, et les expériences passées est un moyen de permettre aux personnes plus âgées d'intégrer les changements physiques, mentaux, sociaux et environnementaux afin de s'adapter sans créer de rupture brusque (Davies et Jenkins, 2013 ; Diggs, 2007 ; Lauzon, 1980). En effet, rester actif sur le marché de travail demeure un moyen naturel de maintenir une routine journalière et de s'engager dans des interactions sociales. Le cadre théorique de la continuité offre donc une perspective intéressante pour expliquer la tendance à vouloir travailler même après l'âge de la retraite (Atchley, 1989 ; Davis, 2003 ; Doeringer, 1990 ; Kim et Feldman, 2000 ; Saba, 2014 ; Wang, 2007). Sur la base de cette théorie et au regard des conclusions de l'étude menée par Johnson et Price-Bonham (1980), la propension à vouloir rester actif sur le marché du travail est intimement liée à l'identité que les personnes se forgent au cours de leur vie (continuité interne) et aux attentes de l'environnement social (continuité externe). Les personnes attachées à leur travail s'identifient à celui-ci. Ainsi,

plus un individu passe du temps dans son dernier emploi de carrière, plus il s'identifie à ce dernier, plus il a envie de continuer à travail (Atchley, 1971).

1.2.1.3 Les cadres théoriques généraux et leur capacité d'expliquer les différences entre les femmes et les hommes

Les cadres théoriques qui ont été examinés dans la précédente section permettent de rendre compte de la variété d'explications qui pourrait justifier les orientations et les choix des individus en fin de carrière. Ces théories reflètent la complexité du sujet d'étude notamment à travers des perspectives différentes qui visent à interpréter les réalités vécues par les individus dans le but d'anticiper leur comportement. En plus de comprendre le comportement général des individus en fin de carrière, notamment dans leur choix de retour au travail après la prise de la retraite, les différentes approches présentées fournissent des pistes pour expliquer les différences qui pourraient exister entre les hommes et les femmes.

Selon la théorie de la conservation des ressources, le départ à la retraite est une cause de stress chez les personnes plus âgées. La capacité de ces derniers à mobiliser des ressources physiques, sociales et financières pourrait influencer leur décision de se retirer, de demeurer à la retraite ou de se réengager sur le marché du travail (Hobfoll, 2002 ; Wang et coll., 2011). Analysant les inégalités de revenu et de niveau de vie entre les hommes et les femmes, Ponthieux (2014, p. 85) note qu'il y a des différences majeures selon le sexe. Selon elle, « les femmes demeurent moins souvent actives que les hommes, celles qui sont en emploi travaillent plus souvent à temps partiel, et celles qui travaillent à temps complet ont en moyenne des salaires plus bas ». Cette inégalité de revenu produit, selon l'auteur, un impact sur le niveau de vie des femmes par rapport aux hommes. Dans le contexte des décisions en fin de carrière, il serait intéressant de mobiliser

la théorie de la conservation des ressources pour comprendre comment l'inégalité de ressources pourrait influencer les choix des femmes par rapport aux hommes pour ce qui est de leurs décisions de retourner au travail ou de rester à la retraite.

Comme développé avec la théorie de la continuité, l'identité, les habitudes et les relations sociales forgées pendant toute une vie tendent à influencer le comportement des personnes plus âgées au moment de prendre leur retraite (Atchley, 1989). L'identité professionnelle des femmes et leur rapport à l'emploi ont beaucoup évolué ces dernières années (Ferrand, 2004 ; Gadéa, 2003). Les femmes allient à la fois investissement professionnel et activités familiales (Le Capitaine, 2011). Les différentes pratiques de conciliation travail-famille, menées par les entreprises, favorisent plus d'engagements des femmes dans leur travail que par le passé. Le recours à la théorie de la continuité pourrait permettre de comprendre comment ces nouvelles identités professionnelles influencent les trajectoires de fin de carrière des femmes par rapport aux hommes.

1.2.2 Les cadres théoriques expliquant les différences entre les sexes

La question des trajectoires en fin de carrière des femmes a longtemps été négligée dans les écrits (Borrero et Kruger, 2015 ; Kim et Moen, 2001). Les études existantes analysent le plus souvent les trajectoires des femmes plus âgées en se basant sur le modèle des hommes (Borrero et Kruger, 2015 ; McMullin, 2000). Ce manque de théorisation a conduit plusieurs auteurs à proposer des approches qui tiennent compte des particularités liées au sexe et des différences qui peuvent subsister dans le parcours professionnel et social des femmes. Parmi ces théories, nous nous attardons à celles qui nous apparaissent les plus pertinentes, car mettant l'accent tant sur le rôle social des femmes tel que perçu, mais également sur les inégalités dont celles-ci sont

victimes et les effets sur leur carrière et leurs trajectoires en fin de carrière. Nous présentons tour à tour la théorie des rôles, la théorie du parcours de vie, l'approche féministe, la théorie du capital humain, l'approche de la ségrégation professionnelle basée sur le genre et la théorie de la stratification du genre. Notons que la théorie des rôles et la théorie du parcours de vie pourraient être utilisées pour fournir une explication générale sur les trajectoires en fin de carrière (Von Bonsdorff et coll., 2009 ; Wang et coll., 2008) ; toutefois, nous faisons le choix de mobiliser ces théories pour expliquer les différences entre les hommes et les femmes, étant donné leur contribution à expliquer des particularités liées au rôle des femmes dans la société et de l'incidence de ce rôle sur leur vie professionnelle.

1.2.2.1 La théorie des rôles

La théorie des rôles est une approche sociologique et psychosociale selon laquelle les individus se comportent de façon prévisible et réagissent selon les attentes sociales ou organisationnelles dans un contexte spécifique. La notion de rôle, dans les écrits consultés, renferme une diversité de perspectives à la fois fonctionnaliste et interactionniste. Les fonctionnalistes considèrent le rôle comme un ensemble de comportements de l'individu qui sont conformes aux attentes du groupe auquel il appartient (Biddle, 1986 ; Newcomb, 1943). Les tenants de cette approche expliquent que le comportement est principalement ancré dans le rôle social qu'une personne tient (mère, gestionnaire, enseignant ou enseignante, etc.). Chaque rôle social est donc un ensemble de droits, de devoirs, d'attentes, de normes et de comportements auxquels une personne doit faire face et répondre (Von Bonsdorff et coll., 2009). La théorie des rôles, selon Mead (1934), fait ressortir 6 postulats pour comprendre la notion de rôle (Hindin, 2007 ; Mead, 1934 ; Merton, 1949) :

- (1) La division du travail dans la société prend la forme de l'interaction entre les postes spécialisés hétérogènes.
- (2) Les rôles sociaux incluent les formes de comportements « appropriés » et « autorisés », guidés par les normes sociales, qui sont généralement connues et donc déterminent les attentes.
- (3) Les rôles sont occupés par des personnes qui sont appelées « acteurs ».
- (4) Lorsque des personnes approuvent un rôle social (c'est-à-dire qu'elles considèrent que le rôle est « légitime » et « constructif »), elles s'engagent à se conformer aux normes de comportement, et également s'engagent à punir ceux qui violent les normes de comportement.
- (5) Les conditions modifiées peuvent rendre un rôle social périmé ou illégitime, dans ce cas, les pressions sociales sont susceptibles de conduire à un changement de ce rôle.
- (6) L'anticipation de récompenses et de punitions, ainsi que la satisfaction de se comporter d'une manière pro sociale, peut expliquer pourquoi les agents sont conformes aux exigences de comportement.

De ces postulats, la notion de rôle est un phénomène socialement ancré dans lequel les individus se déterminent et interagissent, conformément aux normes et attentes de leur environnement. Cette position déterministe du rôle est contradictoire avec celle des interactionnistes qui voient plutôt dans la notion de rôle une marge d'action stratégique des individus. L'imperfection ou l'insuffisance des règles à réguler les comportements dans certaines situations amène les individus à se déterminer en tenant compte à la fois de l'idée qu'ils ont d'eux-mêmes, mais également des attentes du groupe (Garfinkel, 1967; Mead, 1963). Les individus ne sont donc pas prisonniers de leur rôle, mais des acteurs dynamiques qui sont influencés par autrui et qui influencent également les relations dans le groupe. Analysant les rôles et les conflits de rôles qui surviennent dans les organisations, Katz et Kahn (1966) perçoivent la définition de rôle à la fois au niveau organisationnel et individuel en mettant l'accent sur « les processus

psychosociologiques par lesquels les rôles organisationnels sont définis ». Le rôle devient, selon ces auteurs, l'ensemble des activités effectuées par un individu dans une position donnée (Katz et Khan, 1966). Le rôle est donc perçu par rapport à la position (définie) dans l'organisation et par rapport aux liens de cette position avec l'ensemble des autres positions de l'organisation. Ainsi, les individus occupent parfois des rôles différents en même temps dans différentes situations sociales ou organisationnelles.

Plusieurs critiques ont été formulées à l'encontre de la théorie des rôles. Certains auteurs (Coulson, 1972) rejettent la vision conformiste de l'individu et consensuelle de la société que représente la notion de rôle. Ils plaident pour l'abandon du concept de rôle en faveur d'une approche plus flexible et plus dynamique pour étudier la relation entre les attentes nourries à l'égard de certains individus socialement localisés et leur comportement. Les tenants de la théorie des choix rationnels ne disent pas autre chose, car pour eux l'acteur rationnel guidé par ses préférences se trouve confronté à des attentes de rôles traduisant des contraintes normatives. Aussi, comme relèvent Lopata et Thorne (1978), les féministes estiment que le concept de rôles n'est pas applicable aux comportements dits « de genre ». Pour ces théoriciens, le genre se situe en amont des rôles sociaux sur lesquels il exerce une influence diffuse. Par ailleurs, la notion de rôle tend à mettre l'accent plus sur les individus et les processus de socialisation que sur les faits de structure (Coenen-Huther, 2005).

Malgré les critiques fondées, on peut légitimement considérer que pour être conforme à son rôle social, un individu pourrait rechercher au moment de la retraite un rôle ou une fonction qui soit conforme tant à la perception qu'il a de son rôle dans la communauté (Bennett et coll., 2016), mais également aux possibilités de rôle que lui offrent les organisations. Cette approche

théorique pourrait aider à comprendre les facteurs qui influencent le choix d'une trajectoire par rapport à un autre en fin de carrière. La décision de retour au travail des personnes plus âgées pourrait être tributaire du rôle que la société donne à un individu, mais aussi de la volonté de ce dernier de répondre aux exigences de sa situation vécue. La théorie des rôles pourrait être utile pour comprendre par exemple pourquoi les femmes plus âgées seraient plus tentées de prendre leur retraite définitive pour prendre soin de leur époux, au regard du rôle traditionnel d'aidant naturel qui leur est dévolu. Ce rôle socialement légitime est souvent perçu comme une obligation. Pour certains chercheurs (Chapell et Reid, 2002 ; Kubicek et coll., 2011 ; Spitze et Ward, 2000), le poids du rôle social des femmes contraindrait ces dernières à opter pour des emplois à temps partiel et à passer moins de temps sur le marché du travail que les hommes. L'influence du rôle social de la femme dans le choix d'emploi à temps partiel produit un impact sur le niveau de revenu accumulé pour la retraite par ces dernières comparées aux hommes, ce qui pourrait contribuer à expliquer les différences de comportement des femmes en fin de carrière par rapport aux hommes (Talaga et Beehr, 1995).

1.2.2.2 La théorie du parcours de vie

La théorie du parcours de vie examine l'importance socio historique des événements et expériences qui façonnent le comportement des individus à travers leur vie et souvent sur plusieurs générations (Elder, 1995). La théorie du parcours de vie propose un cadre théorique en vue de comprendre les liens entre les trajectoires sociales, le développement individuel et les contextes sociohistoriques dans divers champs d'études sur le développement humain. La théorie du parcours de vie a été soumise à l'influence de plusieurs traditions de recherche et courants théoriques développés dans l'étude des relations humaines et leurs changements dans le temps (Elder, 1995). L'étude des parcours de vie a débuté dans les années 1920 avec Thomas

et Znaniecki (1918-1920) dans leur plaidoyer en faveur de l'étude longitudinale des individus et des groupes sociaux par le biais de la méthodologie des histoires de vie dans leur ouvrage fondateur *The Polish Peasant in Europe and America* (Gherghel, 2013). Il faut attendre les années 1960 pour voir se développer des formes plus élaborées de la théorie des parcours de vie avec la psychologie du déroulement de la vie (*lifespan psychology*) et la sociologie du parcours de vie (*life course sociology*), à travers des projets de recherche longitudinale. La perspective des parcours de vie repose sur quatre principes (Carpentier et White, 2013) :

- (1) la vie se déroule dans le temps ;
- (2) la vie est faite de multiples aspects intégrés ;
- (3) les trajectoires de vie sont interreliées et s'insèrent dans des milieux socialement construits ;
- (4) et enfin, les acteurs sont autonomes.

La référence au temps rappelle que la vie se déroule selon une suite d'évènements et un cumul d'expériences individuelles et collectives. Les parcours de vie sont encadrés dans des contextes sociohistoriques, mais aussi constitués de transitions et d'expériences individuelles, tels que le mariage ou la retraite. Chacun de ces évènements laisse des empreintes sur les trajectoires qui influencent le vécu et la perception des individus (Carpentier et White, 2013). Le deuxième principe stipule que les acteurs vivent dans des communautés structurées par des politiques publiques, des institutions ou des organisations de quartier. Ces différentes forces orientent leurs trajectoires. Le troisième principe fait référence à l'interrelation entre les trajectoires de vies. Ainsi la vie professionnelle, la vie familiale, et la vie de loisirs peuvent se superposer. Les individus vivent en réseau et tout changement vécu chez une personne peut avoir des conséquences sur les autres (Elder, 1994). Enfin, le quatrième principe renvoie à l'autonomie

(*individual agency*). L'individu a la capacité d'agir sur ses conditions de vie et de se libérer de positions sociales désavantageuses. Il peut faire des choix parmi des options qui construisent son parcours de vie (Clausen, 1993). Par ces capacités réflexives, il prend conscience des divers processus qui l'entourent, lui permettant ainsi d'envisager diverses actions afin de se détourner de schèmes préconstruits. Ce principe induit une analyse qualitative qui permet de mieux comprendre les évaluations critiques des acteurs, leurs initiatives et leurs intentions, ou encore les stratégies qu'ils déploient afin de compenser les déficits associés à certaines positions sociales (Carpentier et White, 2013).

Le cadre théorique du parcours de vie peut être utile pour comprendre l'ensemble des facteurs sociaux et des dynamiques de vie susceptibles d'influencer le choix des personnes à l'approche de la retraite en général (Saba, 2014) et des femmes au soir de leur vie professionnelle. Une analyse qualitative des interactions entre les différents moments de la trajectoire de vie des personnes plus âgées, notamment l'aspect famille, le parcours scolaire, les dimensions conjugale et parentale et la vie professionnelle, pourrait renseigner sur l'état de santé physique et mentale, mais aussi sur la perception des individus de ce que serait leur vie pendant la retraite (Roy et de Koninck, 2013). Nous pensons que les différentes expériences vécues pourraient jouer un rôle important dans les choix en fin de carrière. Parmi les dimensions du parcours de vie, le parcours professionnel est celui qui est considéré dans notre thèse. Il se rapporte à la durée de vie en emploi, à la régularité de la carrière et au statut d'emploi avant la retraite. La durée de vie en emploi représente le nombre d'années passées sur le marché du travail sans interruption. Nous évoquons la probabilité que les personnes qui ont commencé à travailler jeune et qui ont passé beaucoup de temps dans leur emploi seront plus susceptibles de prendre une retraite définitive que de vouloir prolonger ou revenir sur le marché du travail après l'âge légal de la retraite (Quick

et Moen, 1998 ; Smith et Moen, 1998). La régularité de la carrière est très importante pour comprendre les trajectoires en fin de carrière ces dernières décennies. Les travailleurs connaissent des périodes d'interruption dans leur parcours professionnel. Cette réalité est beaucoup plus présente chez les femmes qui mettent à plusieurs moments leur carrière en veilleuse pour des raisons de maternité ou de soin à des parents malades (Pleau, 2010). Elles se retrouvent tout au long de leur vie professionnelle avec des interruptions parfois volontaires parfois involontaires, causant une irrégularité dans leur parcours. Cette irrégularité nous l'avons mentionné dans notre revue des écrits plus haut comme un facteur de réduction des revenus de pension, ce qui pourrait expliquer que les femmes soient plus enclines à rester longtemps sur le marché du travail. Quant au statut d'emploi avant la retraite, il est souvent la conséquence de la conjoncture économique ou du rôle social des acteurs, notamment dans le cas des femmes. Le statut d'emploi avant la retraite fait référence aux emplois à temps plein et aux emplois à temps partiel. Le fait d'occuper des emplois à temps partiel pendant une grande partie de son parcours professionnel induit inéluctablement une faiblesse des revenus de travail et des revenus à percevoir pendant la retraite. Ainsi, le fait d'occuper un emploi à temps plein ou à temps partiel pendant sa vie professionnelle pour contribuer à expliquer et à prédire la trajectoire privilégiée en fin de carrière (Quinn et Kozy, 1996).

1.2.2.3 L'approche féministe et les choix de fin de carrière des femmes

L'approche féministe est un vaste champ à la fois politique et scientifique. Elle vise tant la transformation des rapports sociaux que l'avancement des connaissances sur les questions touchant aux femmes (Gravel, 2007). Smith (2003, p.9) disait qu'« *Il n'y a pas de définition unique du féminisme... Ce qui nous unit en tant que mouvement est le désir de transformer nos collectivités, nos organismes et même le monde en des endroits sécuritaires et justes* ». Le

féminisme poursuit l'objectif de faire disparaître, dans tous les domaines, les inégalités entre les femmes et les hommes, l'oppression et surtout la discrimination dont les femmes sont les principales victimes, afin de promouvoir les droits des femmes dans toutes les sphères de la société (Hooyman et coll., 2001 ; Price, 2002). L'approche féministe s'interroge sur la famille comme lieu de pouvoir, pour comprendre la réalité des femmes et pour analyser les interactions entre ces réalités et le parcours des femmes (Daune-Richard et Devreux, 1992 ; Gaussoit, 2014 ; Gravel, 2007 ; Parini, 2006 ; Pollert, 1996). L'approche féministe a émergé dans un contexte de revendication des femmes pour la reconnaissance de leur droit dans certains domaines jusqu'à présent dominés par les hommes ; tels que le droit à l'éducation, le droit au travail, le droit à la maîtrise de leurs biens et le droit de vote (Gaussoit, 2014). L'approche féministe comprend plusieurs courants dont les principaux sont le courant libéral, le courant marxiste et le courant radical (Descarries-Belanger et Shirley, 1988 ; Maynard, 1995; Reed, 1971 ; Saint-Jean, 1984 ; Toupin, 2003). Chacun de ces courants énonce des principes qui couvrent le champ d'action de l'approche féministe. Le courant libéral ou égalitariste prône l'égalité complète entre les hommes et les femmes, notamment dans l'éducation et le marché du travail, où le sexe ne doit plus être considéré comme un trait naturel qui détermine les capacités des individus. Le courant marxiste met en cause l'organisation économique des sociétés et le capitalisme qui engendrent la division sexuelle du travail ; reléguant les femmes à l'accomplissement des tâches domestiques et maternelles sans être rémunérées, associées à la reproduction. Le courant radical inscrit la discrimination faite aux femmes dans un contexte de lutte des classes politiques où ces dernières seraient dominées par la classe des hommes. Il définit les rapports de sexe comme des rapports de pouvoir basés sur un système patriarcal.

L'approche féministe, avec ses différents courants, formule différentes propositions pour lutter contre la subordination et l'oppression des femmes ; entre autres, la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes, la lutte contre le patriarcat, la recherche de la liberté et de l'émancipation des femmes, le refus des binarités (hommes/femmes), les questionnements liés à la construction sociale des genres et des sexes et la défense des droits des femmes (Delphy, 1991; Mathieu, 2000; Navarro Swain, 1998).

Ces propositions et l'argumentaire qui servent de fondement à l'approche féministe sont utiles d'abord pour réfuter les considérations de l'infériorité naturelle des femmes utilisées pour légitimer leur subordination et accroître ainsi l'inégalité entre les sexes. Ils permettent, ensuite, de bâtir un cadre théorique dénonçant l'oppression des femmes par leur catégorisation dans la communauté à travers des modes de production, de classes et de travail (rémunéré ou non rémunéré, domestique).

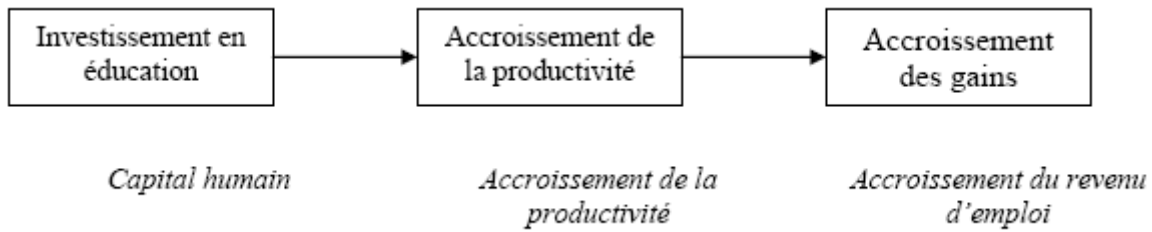
L'approche féministe pourrait contribuer à expliquer les différences de trajectoires en fin de carrière entre les hommes et les femmes. En effet, comme le soulignent les courants libéral et marxiste, les inégalités en milieu de travail, l'organisation économique et politique façonnée par les hommes, créent un contexte de domination des femmes dans la société en général et dans le milieu du travail en particulier. Cette situation contraint la majorité d'entre elles à occuper des postes inférieurs à ceux de leurs collègues masculins, alors qu'elles possèdent souvent le même niveau de scolarité. La sous-classification des femmes par rapport aux hommes induit des inégalités de salaires tout au long de la vie professionnelle des femmes et continue jusqu'au moment de la retraite. Les inégalités de revenu pendant le parcours professionnel produisent un impact sur le revenu de retraite des femmes par rapport aux hommes (Blackburn et coll., 2015 ;

Platt, 2011 ; Bettio et coll., 2013). Aussi, l'approche féministe radicale soulève le débat sur la spécificité des conditions de vie des femmes dans un système patriarcal. L'interaction entre les obligations familiales et la vie professionnelle oblige souvent les femmes à opter pour des emplois de moindre qualité permettant la conciliation travail-famille (Cloutier, 2012, 2013 ; Price, 2002 ; Richardson, 1999 ; Seery, 2014). Cette situation implique souvent des interruptions de carrière. L'approche féministe souligne que la discrimination en emploi et salariale, ainsi que les effets des obligations familiales (souvent non pris en compte) seraient à la base de la situation de pauvreté que vivent plusieurs femmes à l'étape de la vieillesse et pourraient influencer le choix des trajectoires en fin de carrière.

1.2.2.4 La théorie du capital humain : développement du capital humain, source de différenciation entre les hommes et les femmes

L'OCDE (1998) définit le capital humain comme « *les connaissances, qualifications, compétences et autres qualités possédées par un individu et intéressant l'activité économique* (p. 9) ... *Le capital humain constitue un bien immatériel qui peut faire progresser ou soutenir la productivité, l'innovation et l'employabilité* (p. 10) ». La théorie du capital humain, contrairement à la théorie économique classique, ne considère pas le travail comme un simple facteur de production, mais beaucoup plus comme une ressource bénéfique tant pour le travailleur, l'entreprise que pour l'économie. La théorie du capital humain a connu un véritable essor avec les travaux de Schultz (1961) et Becker (1964) qui montrent que toute dépense susceptible d'améliorer le niveau de formation et les compétences d'un individu augmente sa productivité et ses revenus futurs (Cohn et Geske, 1990).

Figure 13 : Impact de l’instruction sur la productivité et le revenu d’emploi



Source : Extrait de Cohn, E. et Geske, T.G. (1990). *The Economics of Education (3rd ed.)*. Oxford : Pergamon Press.

La théorie du capital humain relève aussi le rôle que peuvent jouer l’individu, l’entreprise et l’État dans le renforcement des compétences pour accroître non seulement la productivité et le revenu, mais également favoriser le développement économique (Romer, 1989). La théorie du capital humain postule que l’investissement en formation, générale et professionnelle, peut être une source de différenciation entre les individus et expliquer les différences de revenu. Le salaire est perçu ici comme le rendement du capital humain (Broye et Moulin, 2014 ; Piketty, 2015). Certains auteurs (Gibbons et Waldman, 2004 ; Hatch et Dyer, 2004) proposent une typologie du capital humain qui se présente en trois catégories : le capital humain général (ensemble de connaissance et de compétences génériques), le capital humain spécifique à la firme (ensemble de connaissance et de compétence propre aux procédés d’une entreprise) et le capital humain spécifique à une tâche (compétences indispensables pour tenir un poste de travail).

Cette théorie offre un cadre théorique intéressant pour expliquer les écarts de revenu entre les hommes et les femmes par l’existence de différences d’investissement en capital humain et de différence de productivité. Selon Mincer et Polachek (1974), repris par Havet (2004, p. 8) les femmes consacraient « moins de temps au travail salarié que les hommes, elles accumuleraient

moins d'expérience » et que « leur productivité n'augmenterait ainsi pas autant ni aussi vite, en moyenne, que celle des hommes ; d'où des croissances salariales plus modérées au cours de leur carrière et un écart de salaire se creusant avec l'âge ». La discontinuité de la carrière, la propension à occuper des emplois permettant la conciliation travail-famille et les différences encore présentes au niveau de la scolarité entre les hommes et les femmes pourraient expliquer, selon certains auteurs, qu'elles investissent moins que les hommes dans le développement de leur capital humain (Anker, 1997, p 317) ; toute chose qui produit un impact sur leur revenu pendant la carrière et au moment de prendre la retraite.

Plusieurs critiques sont formulées à l'encontre de cette théorie notamment l'existence de résultats tant controversés que contradictoires. La relation de causalité entre l'investissement en capital humain, la hausse de la productivité et la hausse des salaires n'est pas très établie ; mieux « la solidité de cette causalité repose sur un marché du travail concurrentiel dénué d'imperfections. On mesure la fragilité du raisonnement néoclassique en termes de capital humain dès lors que l'on prend conscience des nombreuses imperfections caractérisant le fonctionnement du marché du travail » (Guillard et Roussel, 2010, p.164). Ensuite, plusieurs auteurs en gestion des ressources humaines (Coff, 1997 ; Galunic et Anderson, 2000) estiment que le capital humain n'est pas en réalité un « capital » au même titre que le capital financier des entreprises, car il ne peut être détenu et contrôlé par ces derniers. Ils justifient cette prise position par le fait que le rendement attendu suite à l'acquisition de nouvelles connaissances et compétences peut ne pas être au rendez-vous lorsque l'on considère d'autres facteurs qui influencent la productivité de l'employé tels que : « la motivation, l'implication dans le travail, le besoin de reconnaissance, fidélité et la loyauté à l'entreprise » (Guillard et Roussel, 2010). En outre, le capital humain peut ne pas être rentable en raison de la discrimination en milieu du

travail. Chicha (2012) explique à ce propos la situation des immigrantes de la région de Montréal qui malgré leur haut niveau de scolarité et de compétence peinent à trouver des emplois correspondant à leurs qualifications.

1.2.2.5 L'approche de la ségrégation professionnelle basée sur le genre et la théorie de la stratification du genre

Les inégalités vécues par les femmes pendant leur période d'emploi pourraient influencer leur décision de trajectoire en fin de carrière et notamment la décision de retour au travail. Les théories de discrimination basée sur le sexe ont présenté l'état des discriminations faites aux femmes en termes d'emploi et d'inégalité de revenu ; parmi elles, nous explorons dans cette section l'approche de la ségrégation professionnelle basée sur le genre et la théorie de la stratification du genre susceptibles. Ces deux approches, un peu plus que les autres, s'attardent sur la discrimination vécue par les femmes en milieu du travail. Elles pourraient nous aider à comprendre les différences entre les hommes et les femmes dans leurs choix de retour au travail au lieu de rester à la retraite.

Selon Siltanen et coll. (1995) la ségrégation professionnelle basée sur le genre se définit comme étant le degré de différences notables en termes d'occupation des fonctions entre les hommes et les femmes. L'approche de la ségrégation professionnelle basée sur le genre dénonce qu'il existe dans les organisations une forme de discrimination faite à l'égard des femmes relativement à l'occupation de certaines fonctions ; ces discriminations seraient à l'origine des inégalités entre les genres (Blackburn et coll., 2015 ; Jarman et coll., 2012). Chicha et Charest (2013) soulignent que la ségrégation professionnelle à l'égard des femmes se manifeste par la surreprésentation de ces dernières dans un petit nombre d'emplois (secteur de la santé, caissière, secrétaires, etc.).

Cette situation les détourne des emplois mieux rémunérés tenus en général par des hommes (Chicha, 2002, 2001). Anker (1997) identifie deux types de ségrégation professionnelle ; l'une dite horizontale et l'autre verticale. La ségrégation horizontale renvoie « à une division des individus en fonction de leur groupe d'appartenance dans un ensemble de professions distinctes, mais de niveau comparable » (Charest 2012 ; Chicha et Charest, 2012). La ségrégation verticale renvoie à la probabilité moins élevée pour les femmes d'occuper des postes de responsabilité dans la hiérarchie des organisations. Les sources de la ségrégation basée sur le genre, selon Couppié et Épiphané (2006, pp. 12-13), sont à rechercher dans un premier temps dans la disparité d'orientation entre les filles et les garçons dans la formation. Cette disparité qu'ils ont nommée « ségrégation éducative » conduit ensuite à une répartition différenciée entre les femmes et les hommes sur le marché du travail. Pour ces auteurs, « la ségrégation professionnelle basée sur le genre est le fruit d'une construction sociale qui inclut, mais dépasse largement le phénomène, plus ponctuel, de discrimination sur le marché du travail au sens où l'entendent les juristes (inégalité de traitement de personnes égales (Kessler, 1997) et les économistes (résidu inexpliqué par les caractéristiques individuelles (Silvera, 1996) ». Ces différences notables dans l'occupation de certains emplois maintiennent les femmes à des niveaux inférieurs en termes de responsabilités et de salaires comparés aux hommes (Blackburn et Jarman, 2006 ; Chang, 2004 ; Meyer, 2003 ; Scott et coll., 2008). La discrimination professionnelle basée sur le genre pourrait expliquer les différences de trajectoire en fin de carrière entre les femmes et les hommes.

Il revient à Blumberg (1984) le mérite d'avoir proposé une théorie générale de la stratification du genre. La théorie de la stratification du genre a une portée plus large en expliquant comment certaines discriminations à l'échelle de la société pourraient influencer la carrière, voire le

revenu des femmes pendant et après leur vie professionnelle. La théorie de la stratification du genre postule que les femmes sont discriminées en milieu de travail par les employeurs et qu'elles sont plus susceptibles que les hommes d'occuper des emplois précaires malgré leur investissement dans le capital humain (Young, 2010 ; Cloutier, 2013). La théorie de la stratification du genre explique que « la grande présence des femmes dans des contextes de travail précaires résulte non d'un choix personnel, mais plutôt des pratiques discriminatoires des employeurs pour séparer les femmes dans ces postes » (traduction libre ; Young, 2010, p78). Pour les tenants de cette théorie, les employeurs portent une réserve à l'égard des femmes en fonction des attentes logiques concernant la productivité des travailleurs (Wright et coll., 1995). Cela se traduit par l'établissement des normes organisationnelles favorisant les hommes dans la profession (Epstein et coll., 1995), et par la conviction que les femmes sont trop émotives pour occuper certains postes et la discrimination statistique dans les décisions d'embauche (Reskin, 1993 ; Reskin et McBrier, 2000). Au-delà du milieu du travail, la stratification du genre se retrouve ancrée dans la société en général, où les femmes et les hommes se voient attribuer des positions respectives. Les hommes sont vus comme plus robustes et performants au travail et les femmes plus fragiles et maternelles (; Cloutier, 2013 ; Reskin et McBrier, 2000 ; Young, 2010). À ces dernières les responsabilités familiales sont dévolues. Les responsabilités familiales des femmes auraient des effets négatifs sur leur situation professionnelle (Cloutier et coll., 2011, p. 259 ; Young, 2010), car celles-ci auraient du mal à se trouver des emplois stables, de bonne qualité et hautement rémunérés. Le rôle de procréation et son corollaire de congés de maternité produiraient un effet négatif sur leurs conditions financières pendant la carrière et en fin de carrière (Blair-Loy, 2003 ; Cloutier, 2013 ; Fortin et Huberman, 2002 ; Gerson, 2004).

1.3 Les déterminants de la décision de retour au travail

Dans le but de bâtir un modèle conceptuel de recherche intégrateur des différentes approches mobilisées pour comprendre la décision de retour au travail, de la forme de retour et les différences entre les femmes et les hommes, un travail de recension des facteurs déterminant les choix de carrière à partir des différentes théories est fait dans cette section. Nous mobilisons dans un premier temps les théories de la continuité, de la conservation des ressources et du parcours de vie pour dégager les facteurs liés au travail, les facteurs liés à la retraite et les facteurs liés au parcours de vie susceptibles d'expliquer la décision de retour au travail. À partir de la théorie de la continuité, nous cherchons à comprendre comment la perception du travailleur vis-à-vis de son travail précédant la retraite peut influencer sa décision de retour au travail et le choix de la forme de retour au travail. Quant à la théorie de la conservation des ressources, elle nous renseigne sur comment la disponibilité des ressources à la retraite peut avoir un impact sur la perception à la retraite des personnes plus âgées et influencer leur décision de retour au travail. Ensuite, nous mobilisons la théorie du parcours de vie pour expliquer comment une carrière émaillée ou non d'absence de longue durée pour diverses raisons peut influencer sur la décision de retour au travail. Dans un second temps, sur la base des écrits et de la rationalité des théories expliquant les différences de parcours entre les femmes et les hommes en milieu du travail, nous anticipons comment les inégalités de traitement pendant la carrière pourraient expliquer les différences entre les hommes et les femmes dans la décision de retour au travail après la retraite. Ces théories mobilisées abordent des perspectives différentes, mais complémentaires pour comprendre d'une part la décision de retour au travail et, d'autre part le choix de la forme de retour au travail. Sur la base des théories mobilisées et des études empiriques qui ont examiné

les questions de retraite, de retour au travail, de prolongement de la vie professionnelle et des emplois de transition, nous avons établi quatre catégories d'antécédents. Ainsi, comme le suggèrent Kim et Feldman (2000), Wang et coll. (2008), Gobeski et Beehr (2009) et Pengcharoen et Schultz (2010), les facteurs sociodémographiques, les facteurs liés au travail, les facteurs liés à la retraite et les facteurs liés au parcours de vie seraient les plus susceptibles d'influencer le choix des individus à l'approche de la retraite. Nous les présentons en détail dans cette section.

1.3.1 Les facteurs socio démographiques ayant une influence sur la décision de retour au travail

Les facteurs sociodémographiques interviennent souvent pour contrôler la relation entre les facteurs liés au travail et la décision de rester actif (prolongation/retour au travail) ou de prendre la retraite définitive (Finch, 2014 ; Nakai et coll., 2011 ; Pleau et Shauman, 2013). Il s'agit du sexe, de l'âge, de la santé, la présence d'un ou d'une conjoint(e), du statut des enfants (dépendants ou indépendants), du niveau de scolarité et de la situation financière.

Le sexe semble être une donnée importante ces dernières années eu égard aux transformations des groupes socioprofessionnels sur le marché du travail, illustré par la part de plus en plus grandissante des femmes dans la population active. Des études ont intégré le sexe afin de comprendre s'il existait des différences de comportement entre homme et femme en fin de carrière (Finch, 2014 ; Nakai et coll., 2011 ; Pleau et Shauman, 2013 ; Schellenberg et coll. 2005). Pleau et Shauman (2013) montrent dans leurs études, à partir du *Current Population Surveys* (CPS) aux États-Unis (1977-2010), que les femmes sont plus susceptibles de prendre leur retraite et d'y rester. Elles représentaient 63,8 % de l'ensemble des retraités ; parmi elles,

57,5 % retournaient sur le marché l'emploi après la prise de la retraite. Aussi, les femmes occupant un emploi de transition le faisaient généralement par le biais d'emploi à temps partiel (Statistique Canada, s.d.). Pleau (2010) fait remarquer que les femmes plus âgées qui travaillent dans des secteurs traditionnellement féminins sont plus susceptibles d'y rester longtemps. Au regard de ces développements, le sexe est un déterminant central dans notre recherche qui pourrait influencer les relations entre l'ensemble des facteurs explicatifs et la décision de retour au travail.

Selon Hébert et Luong (2008), la probabilité d'occuper un emploi de transition doublait pratiquement après l'âge de 60 ans. Toutefois, même si l'enquête sur la dynamique du travail et du revenu (1999) sur laquelle se fondent leurs données ne permet pas de la vérifier, il serait raisonnable de penser qu'après 65 ans, les effets de l'âge se faisant sentir, la prévalence d'occupation d'un emploi de transition commencerait à baisser. Kim et Feldman (2000) ont montré une relation négative entre l'âge et la capacité à demeurer au travail.

La quasi-totalité des recherches désigne la santé comme un déterminant significatif dans la décision de rester actif ou de prendre une retraite complète (Alcover et coll., 2014 ; Hébert et Luong, 2008 ; Kim et Feldman, 2000 ; Wang et al, 2008). Selon la théorie de conservation des ressources, la santé est une ressource importante pour les personnes plus âgées (Hobfoll, 2002, p. 307). L'état de santé au moment du départ à la retraite ou pendant celle-ci jouerait un rôle important dans le choix d'opter pour un emploi de transition (Cahill et coll., 2015). Ainsi, les personnes plus âgées se sentant en meilleure santé au moment de leur départ à la retraite sont plus susceptibles de vouloir prolonger leur carrière que celles qui ont une santé défaillante

(Calvo et al, 2009 ; Pengcharoen et Schultz, 2010 ; Phillipson et Smith, 2005 ; Wang et coll., 2008 ; Weyman et coll., 2013).

La présence d'un ou d'une conjoint(e), ainsi que la présence d'enfant à charge apparaissent dans les écrits comme des facteurs importants dans les choix en fin de carrière (Szinovacz et DeVaney, 2000). Comme le postulent la théorie des rôles et la perspective de la stratification du genre, les femmes ont une position socialement définie qui les amène à prendre soin de leur époux et de leurs enfants (Chapell et Reid, 2002 ; Kubicek et coll., 2011). Certaines études ont montré que pour les femmes le fait d'être mariée et le statut d'emploi du conjoint avaient une incidence sur la décision de prendre la retraite versus continuer à travailler (Szinovacz et DeVaney, 2000). Les femmes dont les époux avaient pris une retraite définitive avant elles étaient plus susceptibles de prendre une retraite complète comparées à celles qui n'étaient pas mariées (Szinovacz et coll., 2001). Les personnes seules (célibataire, divorcée ou veuve) sont plus enclines à rester sur le marché du travail, à cause non seulement de la faiblesse de leur revenu familial comparée aux personnes en couple, mais également pour maintenir le contact social (Nobert, 2004). Nous pensons que la présence d'un ou d'une conjoint(e) influe sur la propension à vouloir prendre une retraite définitive ou à continuer à travailler au-delà de l'âge de la retraite. Par ailleurs, la présence d'enfant à charge ou de membres de la famille dépendants est un facteur qui pousse les personnes retraitées à vouloir travailler (Brown et Warner, 2008). La prise en charge d'enfants dépendants au moment de prendre la retraite a une incidence financière sur les ressources des personnes plus âgées. Les obligations financières envers des membres de la famille à charge amènent les personnes en âge de prendre la retraite à rester dans la population active et à adopter des attitudes moins positives à l'égard de la retraite (Hayward et al., 1998 ; Henkens 1999 ; Henkens et Tazelaar 1997).

Le niveau de scolarité est assurément un facteur important dans la décision de rester actif versus prendre la retraite définitive. Le niveau de scolarité constitue une ressource personnelle selon la théorie de conservation des ressources (Hobfoll, 2001) ; plus le niveau de scolarité des personnes retraitées est élevé plus la probabilité qu'elles restent longtemps sur le marché du travail est forte. Cela pourrait s'expliquer par le fait que la durée des études retarde l'entrée sur le marché de l'emploi et par conséquent influence la volonté de vouloir y demeurer encore longtemps (Hébert et Luong, 2008 ; Schellenberg et coll., 2005). À ce niveau, il convient de faire remarquer que le nombre de femmes plus âgées ayant un niveau de scolarité supérieur au secondaire est en constante évolution (Statistique Canada, 2013) ; ce qui laisse présager qu'elles continueront de demeurer encore longtemps sur le marché du travail et d'occuper des emplois de transition.

Conformément à la théorie de conservation des ressources, la perte de ressources financières liée au départ à la retraite pourrait justifier le comportement de maintien et de retour sur le marché de l'emploi (Hobfoll, 2001). Dans l'énumération des motifs qui pourraient pousser les retraités canadiens à retourner sur le marché du travail, Armstrong-Stassen et coll. (2012) relèvent les motifs financiers. Ainsi, l'on serait tenté de penser que plus une personne retraitée est désavantagée financièrement (épargne personnelle non suffisante, pension de retraite faible, etc.) plus il y a de chance qu'elle reste active sur le marché du travail. Schellenberg et coll. (2005) notent que les personnes qui ont pris une retraite involontaire (raisons de santé, mises à pied, etc.) étaient plus enclines à retourner sur le marché du travail pour des raisons financières. Les femmes n'échappent à cette logique, car l'inégalité de revenu persistante et l'absence de conjoint poussent très souvent les femmes plus âgées à retourner sur le marché du travail (Busch et coll., 2012 ; Finch, 2014 ; Pleau, 2010).

1.3.2 Les facteurs liés au travail ayant une influence sur la décision de retour au travail

Les déterminants liés au travail sont ceux qui ressortent le plus dans les écrits sur les facteurs qui pourraient influencer la décision de retourner au travail ou de rester à la retraite. Mor-Barak (1995) identifie quatre raisons qui rendent le travail important pour les personnes plus âgées et qui pourraient expliquer leur propension à prolonger leur vie professionnelle ; il s'agit des « raisons personnelles » du travail, des « raisons sociales » du travail, des « raisons de transmission des connaissances » à la génération future et des raisons financières (De Lange et coll., 2010 ; Dendinger et coll., 2005 ; Inge van Ewijk, 2009). Chacune de ces raisons montre la diversité d'intérêt perçue par les personnes plus âgées à l'égard du travail et qui pourrait influencer leur choix en fin de carrière.

Explorant le cadre théorique de la continuité, les études menées par Kim et Feldman (2000), Phillipson et Smith (2005) ainsi que Busch et coll. (2012), tendent à montrer que la valeur que les personnes accordent à leur carrière peut être reliée positivement à leur désir de continuer à travailler après l'âge de la retraite et négativement reliée à la prise de la retraite définitive. Le travail constitue pour ces personnes l'engagement le plus important de leur vie (Kanungo, 1982 ; Perrot, 2005). Une telle place, centrale, accordée au travail produit inmanquablement des effets sur leur décision en fin de carrière. Aussi, le salaire reçu pendant les emplois précédents pourrait avoir une influence sur le désir de continuer à travailler pendant la retraite (Mor-Barak, 1995). Plus le salaire est important, plus les personnes peuvent constituer une bonne épargne et par conséquent quitter leur emploi de carrière et recourir à des emplois de transition (Hébert et Luong, 2008). Le salaire est à la fois un élément important pour le besoin de ressources et de continuité pendant la retraite. Des ressources financières suffisantes contribuent à maintenir un

niveau de vie comparable à celui avant la prise de la retraite. Wang et coll. (2008) ont choisi de s'intéresser aux volets psychologiques liés au travail. Ainsi, leurs résultats montrent que le stress vécu au travail et la satisfaction au travail seraient des facteurs significatifs pour prédire le choix de rester actif versus prendre une retraite complète. La satisfaction envers l'emploi et la carrière est un facteur important à considérer dans la relation que les personnes plus âgées entretiennent avec le travail (Adams, 1999 ; Gobeski et Beehr, 2009 ; Weiss et coll., 1999). Les travailleurs plus âgés qui perçoivent leur emploi de carrière comme très stressant et qui sont moins satisfaits de leur travail au moment de prendre la retraite sont susceptibles d'opter pour une retraite complète. Ceux qui choisiraient de poursuivre sur le marché du travail seraient portés vers des emplois dans un domaine différent de leur emploi de carrière. Ce résultat sur la relation entre la satisfaction au travail, le report de la retraite et la décision de retour au travail est supporté également par Gobeski et Beehr (2009) et Nilsson et coll. (2011) qui évoquent l'influence de l'environnement physique et mental du travail sur le choix d'une trajectoire au moment de prendre sa retraite (Davis, 2003). Gobeski et Beehr (2009) ajoutent aux facteurs précédents les facteurs liés à l'attachement à la carrière, aux caractéristiques intrinsèques du travail et aux compétences comme déterminants pour la décision de retour au travail des personnes retraitées versus la retraite définitive. Les facteurs liés au travail ont été, par ailleurs, explorés par Pengcharoen et Schultz (2010) dans leur recherche sur la compréhension des facteurs qui influencent la décision de prendre un emploi de transition. Sur fond de la théorie de la continuité, ils font référence en dehors des facteurs déjà cités plus haut aux déterminants liés à la flexibilité du programme de travail (Cahill et coll., 2013 ; Rau et Adams, 2005), à l'engagement au travail (Adams et coll., 2002 ; Wang et Shi, 2014) et à la recherche de l'auto efficacité au travail (Dendinger et coll., 2005). Selon leur conclusion, ces trois facteurs permettraient de prédire la

décision des personnes plus âgées de rester actives au-delà de l'âge normal de la retraite. Comme on le constate, les facteurs liés au travail occupent une place importante dans les déterminants pouvant expliquer et prédire le choix du retour au travail après avoir pris la retraite chez les personnes plus âgées. D'autres facteurs macro tels que le taux de chômage et les politiques gouvernementales en matière de retraite peuvent aussi être des déterminants au retour au travail et à la prolongation de la carrière chez les personnes plus âgées. D'une part, lorsque le taux de chômage est important, notamment chez les jeunes, les États ont souvent la propension à encourager la prise de retraite anticipée (cas de l'Espagne). D'autre part, plusieurs États (cas des pays européens en général) n'ont pas de politique permettant de percevoir à la fois une pension de retraite et un revenu d'emploi. Toutefois, notons que face aux risques que fait courir le vieillissement de la main d'œuvre plusieurs gouvernements mettent progressivement en place des mécanismes pour retarder l'âge de départ à la retraite et encourager le retour au travail des personnes déjà retraitées (Alcover et coll., 2014 ; Phillipson et Smith, 2005).

Des différences pourraient subsister entre les femmes et les hommes dans le niveau d'influence accordé à chacun des facteurs évoqués plus haut. En effet, le degré d'attachement au travail est lié au nombre d'années passées par un individu dans son emploi et souvent chez son employeur. Les femmes, en général, ayant des carrières susceptibles d'avoir connu des interruptions dues à leurs différents rôles sociaux pourraient avoir un degré d'attachement au travail moins fort que celui des hommes (Kim et Feldman, 2000 ; Warner et coll., 2010). Toutefois, cette assertion est à nuancer selon le statut marital des femmes étudiées, leur état de santé, celui de leur conjoint ou encore le niveau de revenu familial à la retraite. Selon Pleau (2010), les femmes non mariées, en général, pourraient avoir un attachement plus important au travail puisqu'elles se retrouvent seules à subvenir à leurs besoins et par conséquent sont plus susceptibles de rester plus

longtemps sur le marché du travail que les femmes vivant en couple. Aussi, l'inégalité de revenu entre les femmes et les hommes pourraient avoir un impact sur la décision des femmes de prolonger ou de retourner au travail pour espérer bénéficier d'un revenu de retraite plus élevé (Pleau, 2010).

1.3.3 Les facteurs liés à la retraite ayant une influence sur la décision de retour au travail

Les attitudes et les facteurs psychologiques liés à la retraite à savoir la certitude du plan de retraite, les conseils et préparations avant la retraite, et l'attitude envers la retraite sont des facteurs susceptibles d'influencer la décision de retour au travail des personnes retraitées (Floyd et coll., 1992 ; Kim et Feldman, 2000 ; Pengcharoen et Schultz, 2010 ; Wang et coll., 2008). Les facteurs liés à la retraite trouvent leur fondement dans la théorie de conservation des ressources et la théorie de la continuité. Aussi, la « certitude du plan de retraite » renvoie au nombre de fois que la personne a pensé à la retraite, aux discussions qu'elle a eues avec sa famille, ses amis, ses collègues et les dispositions pratiques (le moment de prendre la retraite, les activités pendant la retraite, les ressources financières, etc.) qu'elle a arrêtés pour y faire face (Pengcharoen et Schultz, 2010). La « certitude du plan de retraite » renvoie à l'état d'esprit de l'individu après une évaluation de ses ressources. La « certitude du plan de retraite » peut jouer un rôle important dans la décision de revenir sur le marché du travail (Davis, 2003). En effet, les personnes qui estiment ne pas avoir tous les moyens (sociaux et financiers) de prendre leur retraite et de maintenir leur qualité de vie seront tentées de reporter la date de leur départ ou encore d'opter pour un emploi de transition, comme mécanisme d'ajustement, avant leur retraite définitive (Nilsson et coll., 2011 ; Phillipson et Smith, 2005 ; Szinovacz, 2003 ; Topa et coll., 2009). La « certitude du plan de retraite » est souvent la résultante des conseils et des phases de préparation

avant la retraite (Feldman et coll., 2011). Ces différents éléments façonnent la perception des individus vis-à-vis de la retraite (Wang, 2007 ; Wang et coll., 2008). En outre, il peut arriver que la vision de soi à la retraite soit différente de la réalité pendant la retraite. À ce niveau, la satisfaction à la retraite est un facteur important à étudier.

Selon Floyd et coll. (1992), la satisfaction à la retraite dépend de l'ensemble des ressources quotidiennes dont disposent les personnes à la retraite notamment les services ou programmes gouvernementaux, la santé et les activités et, la vie de couple. Analysant la perception de la retraite, plusieurs écrits (Anson et coll., 1989 ; Davis, 2007 ; Madvig et Shultz, 2008 ; Schlosser et coll., 2012) montrent que la perception de la retraite est évaluée par les personnes plus âgées à travers les pertes qu'elles perçoivent en allant à la retraite, les « gains en allant à la retraite » et les gains en quittant leur travail. Ainsi, selon Wang et coll. (2008) les personnes qui ont une attitude et une perception favorable envers la retraite sont susceptibles d'opter pour un retrait définitif au lieu de chercher à rester actives sur le marché du travail. La perception de l'expérience que représente la retraite joue donc un rôle important.

Comme nous l'avons mentionné plus haut, une bonne perception de la qualité de la retraite pour les femmes est associée à une bonne santé, une carrière continue, une retraite anticipée, et un bon revenu complémentaire de retraite. Tandis que pour les hommes les éléments psychologiques d'une bonne qualité de vie à la retraite prennent la forme d'une bonne santé, un travail de préretraite agréable, une planification de la préretraite importante, et la prise de la retraite pour des raisons motivées internes (Quick et Moen, 1998). La perception des femmes de la retraite est différente de celle des hommes. Les femmes sont davantage préoccupées par le besoin possible des soins de longue durée coûteux et le décès du conjoint qui entraînera une

baisse du revenu de pension versé par le gouvernement ou par l'employeur (deuxième rapport de l'indice canadien de report de la retraite de Sun Life, 2009)⁴⁶. Pour ces dernières, le niveau de planification financière influence leur perception de la retraite. La décision de rester actif versus prendre la retraite définitive sera influencée par cette perception et des possibilités qui s'offrent pour occuper un type d'emploi de transition.

1.3.4 Les facteurs liés au parcours de vie ayant une influence sur la décision de retour au travail

Les facteurs liés au parcours de vie, issus de la théorie du parcours de vie, notamment l'évolution et la qualité de la vie de famille, le parcours scolaire, les dimensions conjugale et parentale et la vie professionnelle (Roy et de Koninck, 2013), n'apparaissent pas directement dans les études que nous avons parcourues. Cependant, nous pensons qu'elles jouent un rôle important dans les choix en fin de carrière. Parmi ces dimensions du parcours de vie, le parcours professionnel est celui qui sera considéré dans notre thèse. Il se rapporte à la durée de vie en emploi, à la régularité de la carrière et au type d'emploi (temps plein versus temps partiel). La durée de vie en emploi représente le nombre d'années passées sur le marché du travail sans interruption. Nous évoquons la probabilité que les personnes qui ont commencé à travailler jeunes et qui ont une grande ancienneté dans leur emploi seront plus susceptibles de prendre une retraite définitive que de vouloir prolonger ou revenir sur le marché du travail après l'âge légal de la pension (Quick et Moen, 1998 ; Smith et Moen, 1998). La régularité de la carrière est très importante pour comprendre la décision de retour au travail. Les travailleurs connaissent des périodes

⁴⁶ Indice Canadien de report de la retraite Sun Life (2009)
https://www.sunlife.ca/ca/Learn+and+Plan/Market+insights/Retirement+Now+Report?vgnLocale=fr_CA
consulté le 11 octobre 2017

d'interruption dans leur parcours professionnel. Cette réalité est beaucoup plus présente chez les femmes qui se retrouvent tout au long de leur vie professionnelle avec des interruptions parfois volontaires parfois involontaires, causant une irrégularité dans leur parcours (Pleau, 2010). Cette irrégularité nous l'avons mentionnée dans notre revue des écrits plus haut comme un facteur de réduction des revenus de pension, ce qui pourrait expliquer que les femmes soient plus enclines à rester longtemps sur le marché du travail. Quant au statut d'emploi avant la retraite, il est souvent la conséquence de la conjoncture économique ou du rôle social des acteurs, notamment dans le cas des femmes. Le statut d'emploi avant la retraite fait référence aux emplois à temps plein et aux emplois à temps partiel. Le fait d'occuper des emplois à temps partiel pendant une grande partie de son parcours professionnel induit inéluctablement une faiblesse des revenus de travail et des revenus à percevoir pendant la retraite. Ainsi, le fait d'occuper un emploi à temps plein ou à temps partiel pendant sa vie professionnelle pour contribuer à expliquer et à prédire la trajectoire privilégiée en fin de carrière (Finch, 2014 ; Quinn et Kozy, 1996 ; Sefton et coll., 2011 ; Smeaton et Mckay, 2003).

En somme, selon le cadre théorique retenu par les chercheurs, plusieurs facteurs influençant la décision de retour au travail versus de rester à la retraite peuvent être déterminés. Les facteurs socio démographiques modèrent ou contrôlent souvent les effets supposés ou réels des déterminants qui influencent la décision d'une trajectoire en fin de carrière. Même si la majorité des études menées ne relèvent pas spécifiquement la question du sexe (Pleau, 2010), nous notons que les facteurs liés au travail sont ceux qui sont les plus utilisés, car ils déterminent le lien direct entre les conditions de travail tel que perçu par les travailleurs plus âgés au moment de leur départ et leur volonté de continuer à travailler. Les aspects psychologiques permettent de juger de l'état d'esprit des personnes avant et pendant leur retraite, afin de déterminer les

attitudes à même d'influencer le maintien au travail en lieu et place de la prise de retraite définitive. Enfin, les facteurs liés au parcours de vie qui renseignent sur la durée de vie en emploi, la régularité, le niveau de scolarité et le type d'emploi. Ces derniers pourraient au-delà des facteurs traditionnels contribuer à expliquer les comportements des travailleuses plus âgées en fin de carrière. Les femmes en général et celles âgées en particulier réagissent souvent différemment à l'influence de ces facteurs en fonction de la présence d'un ou d'une conjoint(e) et de la présence ou absence de personnes à charge. Les chercheurs continuent d'explorer d'autres facteurs, notamment la perception de soi, la satisfaction générale à l'égard de la vie (Crespo, 2005), l'organisation du travail ou encore les pratiques de gestion de ressources humaines et leurs impacts potentiels sur la volonté de rester à la retraite ou de retourner au travail pour les personnes plus âgées (Hennekam et Herrbach, 2013 ; Saba et Guérin, 2005). Il s'agira de proposer une modélisation théorique menant à une meilleure compréhension du choix de retour au travail chez les personnes de 55 ans et plus et des différences qui existent entre les hommes et les femmes après avoir pris la retraite.

Chapitre 2 : La problématique de recherche et le cadre conceptuel

L'analyse des caractéristiques de la population des travailleurs de 55 ans et plus au Québec et au Canada nous a permis de montrer une dynamique soutenue depuis le milieu des années 1990. Il est à noter que le vieillissement de la population active, dû en grande partie au départ à la retraite de la génération des baby-boomers, entraîne des conséquences sur le marché du travail, l'économie et le système de pension. Face à ce qui était considéré comme un mouvement unidirectionnel vers la retraite, nous avons pu observer une tendance contraire grandissante de retour au travail chez les personnes de 55 ans et plus. Le taux d'activité des personnes de 55 ans et plus, après une baisse de 1976 à 1996, connaît une hausse constante depuis de cette date. Dans cette frange de la population active, la proportion des femmes est celle qui a connu la plus grande augmentation au cours des dernières décennies. Nous avons noté également que les personnes de 55 ans et plus sont de plus en plus scolarisées ; toutefois, les statistiques montrent une grande propension des femmes de 55 ans et plus à occuper des emplois à temps partiel comparés aux hommes. Au moment où les effets du vieillissement de la population active se font ressentir et au vu des différentes formes de vieillissement actif qui existent (retraite partielle, retraite progressive, etc.), il est opportun de se pencher sur les raisons qui poussent les personnes plus âgées à retourner sur le marché du travail après avoir pris leur retraite ; nous nous attardons également à comprendre le rationnel derrière le choix de la forme de retour lorsqu'elles décident de revenir sur le marché du travail et les différences qui existent entre les hommes et les femmes. Pour y arriver, dans un premier temps nous exposons la problématique qui permet de comprendre le cadre général explicatif de la décision de retour au travail et de la forme de retour ; nous veillons à mettre en lumière les différences entre les hommes et les femmes. Par la

suite, nous formulons notre cadre d'analyse à travers nos questions de recherche, notre modèle conceptuel et nos hypothèses.

2.1 La problématique du retour au travail et de la forme de retour chez les travailleurs de 55 ans et plus

La problématique des trajectoires en fin de carrières des travailleurs plus âgés en général et la question du retour au travail en particulier occupent de plus en plus une place importante dans la recherche sur le vieillissement de la population active. Plusieurs études soulèvent la complexité et la difficulté de saisir l'entière du phénomène, notamment les différences entre les hommes et les femmes dans leur comportement en fin de carrière (Homaie et coll., 2017 ; Platts et Glaser, 2017). Notre thèse vise à identifier et à comprendre les facteurs qui influencent la décision de retour au travail des personnes de 55 ans et plus après la retraite, le choix de la forme de retour et les différences entre les hommes et les femmes. Dans cette section nous fixons la problématique, les objectifs et les contributions de notre recherche.

2.1.1 L'intérêt d'étudier les trajectoires en fin de carrière et la décision de retour au travail

La problématique des trajectoires en fin de carrière des travailleurs de 55 ans et plus et la question du retour au travail est un enjeu important au vu des risques associés au vieillissement de la population active ; elle permet, d'une part, de comprendre les choix des trajectoires en fin de carrière chez les personnes de 55 ans et plus et, d'autre part, de comprendre les différences entre les hommes et les femmes dans leur choix en fin de carrière, au moment où l'identité professionnelle de ces dernières et leur rapport à l'emploi ont beaucoup évolué (Ferrand, 2004). La diversité des trajectoires en fin de carrière rend complexe l'étude du phénomène étant donné que ces trajectoires résultent d'une modification importante dans les comportements en fin de carrière et les incidences qu'elle produit sur les individus, les organisations et la société. Les

trajectoires en fin de carrière se rapportent aux choix que font les travailleurs plus âgés au moment de prendre leur retraite. Ils peuvent décider de partir à la retraite et d'y rester, de prolonger leur vie professionnelle ou d'effectuer un retour au travail (Gobeski et Beehr, 2009 ; Nilsson et coll., 2011 ; Phillipson et Smith, 2005). Les données présentées dans le premier chapitre montrent que la proportion des personnes de 55 ans et plus dans la population active connaît une augmentation tant au Québec qu'au Canada. Ces données montrent également une tendance marquée pour le prolongement de la vie active et le retour au travail après la retraite. Il convient dès lors de comprendre les raisons de cette dynamique sur le marché du travail.

Selon les données de l'enquête sur la population active de 2016, la participation des personnes de 55 ans et plus a connu des changements sur la période de 1976 à 2016. Le taux d'activité des personnes de 55 ans et plus connaît une hausse depuis le début des années 2000 après une période de baisse entre 1976 et 2001. Quant au taux de chômage chez les personnes de 55 ans et plus en 2016, il était inférieur au taux de chômage global tant au Québec qu'au Canada. Le taux de chômage des personnes de 55 ans et plus, après une hausse entre 1976 et 1996, est en baisse constante tant au Québec comparé que pour l'ensemble du Canada. Nous avons noté à ce niveau que le taux de chômage chez les personnes de 55 ans et plus était plus bas pour les personnes ayant un niveau de scolarité élevé. Pour ce qui est des catégories d'emploi, les données de l'enquête sur la population active de 2016 montrent qu'une grande proportion des personnes de 55 ans et plus travaillaient dans le secteur des services. L'analyse de leur statut d'emploi montre des différences selon la tranche d'âge aussi bien au Québec qu'au Canada. D'une part, nous notons que la majorité des personnes de 55 ans et plus sur le marché du travail occupait un emploi à temps plein et, d'autre part, nous observons une augmentation de la

proportion du groupe d'âge des 65 ans et plus dans les emplois à temps plein et à temps partiel pendant que la proportion du groupe de 55 à 59 ans connaissait une baisse.

Des changements sont également observés au niveau de l'âge moyen de la retraite. Après une baisse de 1976 au milieu des années 2000, l'âge moyen de la retraite est reparti à la hausse au Québec et au Canada. En 2016, l'âge moyen de la retraite se situait autour de 62,7 ans au Québec tandis que la moyenne de l'âge de la retraite au Canada tournait autour de 63,6 ans. Nous avons fait observer que les travailleurs du secteur public prenaient en moyenne plutôt leur retraite comparés à leurs collègues du secteur privé et des travailleurs autonomes. Nous notons également que les personnes de 55 ans et plus restent de plus en plus longtemps sur le marché du travail. Cette prolongation de la vie active s'illustre aussi dans la tendance du retour au travail observée chez les personnes de 55 ans et plus. 47 % des personnes qui ont pris leur retraite entre 60 et 64 ans sont revenues sur le marché du travail au cours des dix années suivantes et ces personnes travaillent en moyenne encore 2 ou 3 ans (Bonikowska et Schellenberg, 2014 ; Hébert et Luong, 2008).

Dans la majorité des écrits consultés, l'attitude et les trajectoires des femmes dans le processus de la retraite sont moins documentées (Dahl et coll., 2003 ; Pekins, 1994 ; Pleau, 2010). Dans le chapitre 1, à l'aide des données de l'enquête sur la population active de 2016, nous avons pu montrer que plusieurs différences existaient entre les hommes et les femmes dans leur parcours sur le marché du travail et en fin de carrière. Nous avons montré que la proportion des femmes de 55 ans et plus encore actives sur le marché du travail canadien était en évolution et représentait environ 45 % des travailleurs de 55 ans et plus en 2016. Le taux d'activité des femmes de 55 ans et plus est celui qui a connu une hausse constante de 1976 à 2016 aussi bien

au Québec qu'au Canada. Toutefois, le taux d'activité des femmes des 55 ans et plus reste inférieur à celui des hommes du même groupe d'âge. Quant au taux de chômage, nous avons pu constater que le taux de chômage des femmes de 55 ans et plus était inférieur à celui des hommes au Québec et au Canada. L'augmentation du taux d'activité et la baisse du taux de chômage observées chez les femmes de 55 ans et plus sont consécutives à l'émergence de plusieurs facteurs dont la croissance du nombre de femmes dans la population active en général et le niveau de scolarité de celles-ci qui s'est fortement amélioré durant les dernières décennies. Des différences existent aussi au niveau des catégories d'emploi occupées par les femmes et les hommes de 55 ans et plus. Les femmes de 55 ans et plus, en emploi, étaient plus les emplois dans le secteur des services comparés aux hommes de 55 ans et plus ; tandis que ces derniers dominent le secteur de la production. Nous notons que parmi les personnes de 55 ans et plus sur le marché du travail au Québec et au Canada en 2016, la proportion des femmes de 55 ans et plus qui occupait un emploi à temps plein était inférieure à celle des hommes de 55 ans et plus. Tandis que pour les emplois à temps partiel, la proportion des femmes de 55 ans et plus était supérieure à celle des hommes de 55 ans et plus. Aussi, l'âge moyen de prise de la retraite des femmes demeure inférieur à celui des hommes tant au Québec qu'au Canada. Cela s'illustre également au niveau de la durée de vie en emploi après 55 ans, où malgré la tendance des personnes de 55 ans et plus à prolonger leur présence sur le marché du travail, nous notons que la durée de vie en emploi après 55 ans des femmes reste inférieure à celle des hommes en 2016. En outre, nous observons que de plus en plus de femmes de 55 ans et plus retournent au travail après la prise de leur retraite. Toutefois, dans la proportion des personnes de 55 ans et plus qui retourne au travail le nombre de femmes demeure inférieur à celui des hommes. Ces données montrent que le concept de trajectoires en fin de carrière est un phénomène dynamique et

complexe et qu'il convient de se pencher sur les motivations et les déterminants pour comprendre, d'une part, le comportement des personnes de 55 ans et plus à la fin de leur vie active et, d'autre part, pour expliquer les différences entre les hommes et les femmes en fin de carrière.

L'étude des trajectoires en fin de carrière des personnes de 55 ans et plus et la question du retour au travail devraient permettre de mieux comprendre les choix des personnes retraitées qui reviennent sur le marché du travail afin de mieux préparer le vieillissement actif et réduire les conséquences liées au vieillissement de la population active.

2.1.2 Les trajectoires en fin de carrière, un phénomène complexe

L'étude des trajectoires en fin de carrière est complexe de par la diversité des options offertes aux travailleurs plus âgés et des approches théoriques pour en comprendre les raisons. La retraite, le retour au travail, les formes de retour au travail, les explications théoriques et les principaux déterminants sur les trajectoires en fin de carrière sont analysés dans cette section.

2.1.2.1 La retraite, une voie toujours privilégiée

La réalité de la retraite a changé au cours des dernières décennies (Beehr et Bennett, 2014 ; Wang et Shi, 2014). Elle ne renvoie plus systématiquement à la cessation définitive d'activité, car les personnes peuvent combiner pension et revenu tiré d'emploi. La retraite prend plusieurs formes qui conduisent les personnes souvent à alterner des périodes actives et inactives jusqu'au retrait définitif du marché du travail. Nous avons pu recenser dans les écrits la retraite normale qui définit le départ à l'âge légal donnant droit à la pension complète de retraite, soit à partir de 65 ans ; la retraite hâtive ou anticipée qui permet aux personnes de prendre leur retraite dans les 10 années précédant l'âge normal de la retraite (De Wind et coll., 2015) ; la retraite tardive ou

le report de la retraite qui impliquent un prolongement de la vie professionnelle au-delà de l'âge normal de départ à la retraite (Virtanen et coll., 2014); la retraite partielle qui renvoie à une diminution de l'effort et des conditions de travail dans un domaine différent de l'emploi de carrière (Van Vuuren, 2014); et la retraite progressive qui permet aux personnes de réduire leur temps de travail dans leur profession de carrière ou chez le même employeur (Beehr et Bennett, 2014). Comme nous le voyons, la retraite n'est plus un phénomène unidirectionnel et figé. Les choix des individus se font en tenant compte de leur situation au moment de prendre la retraite. La diversité de forme de retraite qui permet de rester actif et de bénéficier des avantages de la retraite renforce le paradoxe du phénomène de retour au travail. Il est donc important d'examiner les raisons qui expliquent qu'une personne qui a fait le choix de la retraite décide de revenir sur le marché du travail et sous quelle forme.

2.1.2.2 Le retour au travail et ses formes de retour au travail

Nous constatons que le retour au travail est de plus en plus présent chez les personnes de 55 ans et plus au Canada d'où l'intérêt d'y accorder une grande importance étant donné son impact sur les individus, les organisations, la société et les politiques gouvernementales, mais aussi au regard des autres possibilités de vieillissement actif. Le retour au travail se définit comme un modèle de participation au marché du travail des personnes plus âgées entre le moment où elles quittent leur emploi de carrière et leur retraite définitive (Alcover et coll., 2014 ; Beehr et Bennett, 2014 ; Schultz, 2003 ; Wang et coll., 2008 ; Zhan et coll., 2015). Le retour au travail se manifeste le plus souvent à travers des emplois de transition. Plusieurs formes d'emploi de transition ressortent dans les écrits que Zhan (2016, p. 390) regroupe selon quatre critères potentiels : le temps de travail (temps partiel ou temps plein), le travail de transition dans la même organisation précédant le départ à la retraite ou une organisation différente, le

motif du travail (emploi salarié ou entrepreneuriat) et l'emploi de transition dans le domaine de carrière au lieu de l'emploi de transition dans un domaine différent (Beehr et Bennett, 2014; Zhan et Wang, 2015; Zhan, Wang, et Yao, 2013). L'emploi de transition dans le domaine de carrière avant la retraite (ou « career bridge employment ») est l'option adoptée par des individus avec une grande expertise dans leur emploi. L'étude de cette forme de retour au travail est importante, car elle permet de comprendre l'impact de l'emploi précédant la retraite sur la décision de la forme de retour et elle fournit des pistes de solution pour les organisations qui souhaitent mettre en place de politiques pour encourager le retour au travail dans leurs organisations, de ceux qui le désirent, pour réduire les effets du vieillissement de la population active sur l'efficacité de leur capital humain. À ce stade, il convient de noter que la question du retour au travail et le choix de la forme de retour questionnent sur l'efficacité des politiques publiques et des pratiques de maintien en emploi des travailleurs plus âgés dans les organisations ; notamment la capacité des organisations à tenir compte des besoins des travailleurs âgés dans l'établissement des conditions de travail et du développement de carrière (Poilpot-Rocaboy et coll., 2013 ; Konle-Seidl, 2018). L'emploi de transition dans un domaine de carrière différent (ou « bridge employment in different field ») est occupé généralement à cause de la flexibilité qu'il procure même s'il est accompagné d'une baisse de revenu (Feldman, 1994, p. 289 ; Shultz, 2003, p.222). Les différentes formes de retour au travail sont encouragées par les différents régimes de retraite au Québec et au Canada ; ces régimes offrent la possibilité de recevoir une rente partielle ou ajournée de retraite et de continuer à travailler. L'étude du choix de la forme d'emploi de transition dans le domaine de carrière au lieu d'un emploi de transition dans un domaine différent est celle qui a été retenue dans le cadre de notre thèse, car nous pensons que ce critère pourrait inclure les trois autres évoqués plus haut.

2.1.2.3 Les explications théoriques de la décision de retour au travail et des formes de retour : les principaux déterminants

Dans les écrits, la logique qui sous-tend l'explication des comportements en fin de carrière prend son fondement théorique dans la théorie de la continuité, la théorie de la conservation des ressources, la théorie du parcours de vie, la théorie des rôles, l'approche féministe, la théorie du capital humain, l'approche de la ségrégation basée sur le genre et la théorie de la stratification du genre. Si les théories de la continuité et de la conservation des ressources permettent d'expliquer le cadre général explicatif de la décision de retour au travail, la théorie du parcours de vie, la théorie des rôles, l'approche féministe, la théorie du capital humain, l'approche de la ségrégation basée sur le genre et la théorie de la stratification du genre sont celles qui apparaissent souvent lorsqu'il s'agit d'étudier les différences entre les femmes et les hommes (Blackburn et coll., 2015 ; Bettio et coll., 2013 ; Brown et Warner, 2008 ; Broye et Moulin, 2014 ; Dahl et coll., 2003 ; Hatch, 1992 ; Johnson et Price-Bonham, 1980 ; Piketty, 2015 ; Pleau, 2010 ; Quick et Moen, 1998 ; Warner et Hayward, 2010). À cet effet, plusieurs écrits ont tenté de montrer qu'il existe des différences de comportement entre les femmes et les hommes en fin de carrière, mais également entre les femmes dépendamment de plusieurs facteurs dont entre autres la présence d'un conjoint (Cumming et Henry, 1961 ; Hatch, 1992 ; Palmore et coll., 1985). Toutefois, comme le font remarquer Hatch (1992) et Pleau (2010) très peu d'études sont parvenues à fournir des explications sur les raisons pouvant expliquer ces différences. Sur la base des théories énoncées plus haut, il ressort que les facteurs liés aux conditions physiques et sociales, les facteurs financiers, les facteurs liés au travail et les facteurs psychologiques influencent la décision des personnes plus âgées de demeurer à la retraite ou de retourner sur le marché du travail.

Il ressort dans les écrits en général que la décision de retour au travail est liée entre autres à l'état de santé des individus (Busch et coll., 2012 ; Gunderson, 2001 ; Turcotte et Schellenberg, 2005), au niveau de revenu pendant la retraite en partie due à la générosité ou non de la pension (Drolet, 2006 ; Finch, 2014 ; Sefton et coll., 2011 ; Smeaton et McKay, 2003 ; Turcotte et Schellenberg, 2005), au degré d'attachement à l'emploi de carrière (Zhan et coll., 2013 ; Wang et Shultz, 2010), au niveau de scolarité (Schellenberg, 2004) et à la planification de la retraite (Gilbert et Wilson, 2007).

Pour les femmes, la décision de demeurer à la retraite se trouve influencée par le rôle social qu'elles ont à jouer dans la communauté, la présence d'un conjoint, les discriminations en milieu du travail et les conséquences de ces aspects sur leur revenu pendant la carrière et à la retraite. En effet, le parcours de vie professionnelle des femmes, caractérisé par des emplois à temps partiel et des interruptions, est marqué par leur rôle en tant qu'épouse, mère et souvent grand-mère (Hatch, 1992 ; Moyser, 2017). Les écrits notent que la décision de demeurer à la retraite des femmes vivant en couple est influencée par la retraite de leur conjoint ou encore par l'état de santé de ce dernier (Schellenberg et coll., 2006), mais également par le fait d'avoir des enfants ou des personnes à charge (Hatch, 1992). La présence d'un ou d'une conjoint(e) influence le moment et la durée de la retraite. Nous notons que les femmes non mariées (divorcées, veuves ou jamais mariées) sont plus susceptibles de rester plus longtemps actives que les femmes vivant en couple, en reportant leur retraite voire en retournant au travail après la retraite (Pleau, 2010). En outre, les écrits tentent d'expliquer que la carrière discontinuée, la propension aux emplois à temps partiel et les inégalités de revenu produisent un impact sur le revenu des femmes à la retraite ; ce qui augmente la précarité financière, surtout lorsqu'elles ne sont pas en couple (Block, 1982 ; Campbell, 1979 ; O'Rand et coll., 1992 ; O'Rand et Landerman, 1984). Malgré

ces tendances qui relèvent une différence de comportements des femmes et des hommes par rapport à la retraite et au retour au travail, les tentatives d'explication restent incomplètes (Hatch, 1992 ; Pleau, 2010).

Les écrits en général, sur la base de la théorie de conservation des ressources, de la théorie de la continuité et de la théorie du parcours de vie, formulent plusieurs propositions de recherche en ce qui concerne la relation entre certains facteurs et la décision de retour au travail. Également, au regard des développements fournis par les tenants des théories des rôles, du féminisme, du capital humain, de la ségrégation professionnelle basée sur le genre et de la stratification du genre, nous pensons que les discriminations subies par les femmes en milieu de travail pourraient contribuer à expliquer les différences entre celles-ci et les hommes dans la décision de retour au travail après la retraite. Nous dégageons de ces écrits qu'il pourrait exister une relation entre les facteurs sociodémographiques, les facteurs liés au travail, les facteurs liés à la retraite, les facteurs liés au parcours de vie et la décision de continuer à travailler. Premièrement, la décision de retour au travail serait fortement reliée à l'état de santé, au niveau de scolarité et à la situation financière. Tel que le mentionne Hobfoll (1989, 1998) avec la théorie de conservation des ressources, ces facteurs constituent des ressources dont disposent les personnes en fin de carrière pour faire face à la retraite. Ainsi, les personnes de 55 ans et plus en bonne santé ayant un niveau de scolarité élevé, mais avec une situation financière désavantageuse pourraient être amenées à retourner sur le marché du travail au lieu de demeurer à la retraite (Calvo et coll., 2009 ; Pengcharoen et Shultz, 2010 ; Pleau, 2010 ; Schellenberg et coll., 2005 ; Wang et coll., 2008). Cela est valable autant pour les femmes de 55 ans et plus que pour les hommes du même groupe d'âge. Deuxièmement, en ce qui concerne les facteurs liés au travail, nous retenons l'influence de l'attachement à l'emploi et à la carrière comme importante dans la

décision de retourner au travail (Kim et Feldman, 2000 ; Nilsson et coll., 2011). Les écrits, sur la base de la théorie de la continuité, montrent que le degré d'attachement au travail pourrait expliquer la propension des personnes de 55 ans et plus à vouloir revenir sur le marché du travail après la retraite (Kim et Feldman, 2000 ; Nilsson et coll., 2011). Le degré d'attachement au travail est lié au nombre d'années passées par un individu dans son emploi et souvent chez le même employeur. Les femmes, en général, ayant une carrière discontinuée due à leurs différents rôles sociaux pourraient avoir un degré d'attachement moins fort que celui des hommes, ce qui pourrait expliquer les raisons qu'elles retournent moins au travail après la retraite que ces derniers (Kim et Feldman, 2000 ; Warner et coll., 2010). Toutefois, un tel constat devrait être nuancé considération faite du statut marital des femmes étudiées. Les femmes non mariées en général sont beaucoup plus attachées à leur travail et par conséquent sont plus susceptibles de retourner sur le marché du travail que les femmes mariées (Finch, 2014 ; Pleau, 2010). Pour ce qui est du choix des emplois de transition, plusieurs écrits ont montré que les facteurs liés au travail seraient déterminants dans le choix de la forme de retour. En outre, les écrits consultés ont montré une relation avec le sexe, notamment que les femmes sont plus susceptibles de s'engager dans un emploi de transition dans leur domaine de carrière que les hommes (Pleau, 2010 ; Wang et coll., 2008). Troisièmement, la perception des femmes de la retraite jouerait un rôle prépondérant dans leur décision de retour au travail après la retraite. À cet effet, le bien-être psychologique à la retraite est un facteur à étudier, car il diffère selon le sexe. Kubicek et coll. (2011), rejoignant Hobfoll (1989), avec la théorie de la conservation des ressources, montrent dans leur étude que la perception de gain ou de perte des ressources consécutifs à la prise de la retraite a un effet sur le bien-être psychologique des personnes plus âgées. Par conséquent, les personnes qui perçoivent la retraite comme un gain seraient plus susceptibles de

rester hors du marché du travail, par contre celles qui vivraient la retraite comme une perte seraient plus enclines à retourner sur le marché du travail. En dehors donc de la perception d'une bonne qualité de vie à la retraite — liée à une bonne santé, une carrière continue, une retraite anticipée et un bon revenu complémentaire de retraite (Quick et Moen, 1998) — le bien-être psychologique des femmes plus âgées à la retraite serait beaucoup plus lié à la qualité de leur réseau social (Kubicek et coll., 2011). Tandis que pour les hommes le bien-être psychologique à la retraite serait lié à une bonne santé, un travail de préretraite agréable, une planification de la préretraite importante et la prise de la retraite pour des raisons motivées internes (Quick et Moen, 1998). Une fois de plus ce résultat devrait être nuancé par les aspects sociodémographiques (statut matrimonial, enfants, etc.). Enfin, les facteurs liés au parcours de vie, expliqués par la théorie du parcours de vie, à savoir la durée de vie en emploi, la régularité de la carrière et le statut d'emploi avant la retraite (Carrière et Galarneau, 2011, 2012 ; Quick et Moen, 1998) pourraient influencer la décision de retour au travail. Ces derniers facteurs n'ont pas été explicitement relevés dans les écrits consultés. Toutefois, nous pensons qu'ils pourraient contribuer à expliquer la décision de retour au travail et surtout à comprendre les différences entre les hommes et les femmes. Tous les écrits parcourus notent l'importance d'intégrer la notion de sexe dans l'analyse des trajectoires en fin de carrière en général et de la décision de retour et des formes de retour en particulier.

2.1.3 Les objectifs et les contributions de la thèse

Les objectifs de notre thèse sont de contribuer d'abord à la recherche sur la décision de retour au travail après la retraite, les formes de retour et les différences entre les hommes et les femmes. Notre thèse propose une modélisation théorique menant à une meilleure compréhension des comportements en fin de carrière des personnes de 55 ans et plus, notamment en ce qui concerne

la décision de retourner au travail après la retraite ou de demeurer à la retraite. Ensuite, à travers un cadre théorique diversifié qui mobilise des perspectives différentes et complémentaires, la thèse permet de comprendre comment les facteurs liés au travail, les facteurs liés à la retraite et les facteurs liés au parcours de vie influencent la décision de retour au travail chez les travailleurs de 55 ans et plus au Canada. Par ailleurs, notre thèse devrait permettre d'expliquer comment le contexte lié au travail précédant la retraite influencent la décision de la forme de retour au travail notamment, soit vers un emploi de transition dans le domaine de carrière soit vers un emploi de transition dans un domaine différent. Enfin, sur la base des écrits qui font ressortir des différences entre les hommes et les femmes dans leur comportement en fin de carrière, notre thèse vise à étudier les différences entre les hommes et les femmes dans la décision de retour au travail après la retraite.

Les objectifs visés plus haut et les résultats attendus devraient renforcer la contribution de notre thèse à la compréhension et l'impact du retour au travail au plan individuel, social et organisationnel. Au plan individuel, la question du vieillissement actif, à travers le retour au travail, vise à assurer une certaine continuité dans les modes et les styles de vie des personnes plus âgées tout en favorisant l'équilibre entre les activités professionnelles, les activités familiales, sociales et les loisirs (Alcover et coll., 2014). En évitant l'interruption soudaine de l'activité professionnelle, encourager le retour au travail permet de réduire les effets psychologiques négatifs associés à ce qui s'apparente, chez certains individus, à une perte de l'identité personnelle et sociale (Wang et Shultz, 2010). Expliquer les facteurs qui influencent la décision de retour au travail met l'emphase sur l'importance de ce phénomène dans l'amélioration de la qualité de vie, de la satisfaction à l'égard de la retraite, de l'adaptation à la retraite, du renforcement de l'autonomie financière et du bien-être économique après la retraite

(Dendinger et coll., 2005 ; Munnell et Sass, 2008 ; Topa et coll., 2009 ; Topa et coll., 2011).

Toutefois, la contribution de notre thèse au plan individuel devrait faire ressortir l'importance de la préparation de la retraite dans la décision de retour au travail, faisant du retour au travail non pas une décision forcée, mais une option souhaitée au regard de la situation vécue. Au plan social, notre thèse apporte des pistes de solution pour les gouvernements en éclairant sur les facteurs qui pourraient influencer la décision de retour au travail. Comprendre les raisons du retour au travail après la retraite devrait aider à identifier les incitatifs à demeurer plus longtemps en emploi des travailleurs plus âgés et à mieux planifier le vieillissement actif, car il faut le noter les départs à la retraite sont encore précoces au regard de l'âge moyen de la retraite. Au plan organisationnel, comme nous l'avons relevé dans notre revue des écrits, le départ à la retraite de la génération des baby-boomers fait craindre, si ce n'est déjà le cas, un risque de pénurie de la main-d'œuvre qualifiée et expérimentée sur le marché du travail. Notre thèse permet d'apporter des éléments de réponse sur la question des emplois de transition, notamment les motivations dans la décision de retour vers un emploi de transition dans le domaine de carrière au lieu d'un emploi de transition dans un domaine différent. La compréhension apportée dans notre thèse sur la décision de retour au travail pourrait donc aider les entreprises à repenser toute leur politique en matière de gestion des travailleurs plus âgés (Rau et Adams, 2005) ; entre autres, les problématiques de conditions de travail et de discrimination à l'égard des travailleurs plus âgés afin d'établir des accords flexibles de relation professionnelle qui bénéficient tant aux travailleurs plus âgés qu'aux organisations (Beehr et Bowling, 2002 ; Schalk, 2010).

Notre thèse apporte également des contributions au plan théorique et méthodologique. Au plan théorique, l'intégration des perspectives théoriques par la combinaison de déterminants diversifiés qui en découlent devrait permettre d'établir les poids des différents déterminants dans

la décision de retour au travail et des formes de retour ; mais aussi, de valider les différences entre les hommes et les femmes à la lumière des approches théoriques et des poids des déterminants. Les résultats de notre recherche devraient également permettre de présenter la perspective québécoise et canadienne et peut-être servir de base à d'autres études pour comparer les cas nationaux afin de savoir si des différences existent. L'insertion de facteurs liés au parcours de vie notamment la durée de vie en emploi, la régularité de la carrière et le statut d'emploi avant la retraite constitue une contribution importante dans la compréhension de la décision de retourner au travail après la retraite. Au plan méthodologique, notre thèse contribue à lever plusieurs critiques formulées dans les écrits antérieurs concernant la taille des échantillons, la source et de la fiabilité des données utilisées. Pour répondre à la première critique, notre thèse utilise un large échantillon qui tient compte à la fois du secteur public et privé ; ce qui n'était pas le cas dans la majorité des études consultées et posait bien évidemment la question de la généralisation des résultats obtenus (Davis, 2003 ; Kim et Feldman, 2000 ; Wang et coll., 2008). Pour la seconde critique, nous avons noté que la majorité des écrits utilisaient des données provenant de sources secondaires (HRS study ; Enquête sur la Population Active ; General Social Survey, Enquête sur la Dynamique du Travail, etc.). Ces données bien qu'intéressantes ne sont pas conçues spécifiquement pour l'analyse du comportement des personnes plus âgées dans le processus de la retraite. Cela induirait que les données pourraient comporter des insuffisances quant à certaines questions spécifiques soulevées dans la recherche sur la décision de retour au travail, les formes de retour et sur le comportement des femmes vis-à-vis de ce phénomène (Wang et coll., 2008). Notre thèse s'appuie sur des données collectées spécialement pour étudier la question du retour au travail après la retraite.

2.2 Le cadre conceptuel et d'analyse

La problématique des trajectoires de vie en fin de carrière en général et celle du retour au travail en particulier est intéressante à analyser autant d'un point de vue individuel que sociétal et organisationnel. Le cadre conceptuel de notre thèse s'inscrit dans cette tendance et contribue à enrichir les connaissances sur le phénomène de retour au travail et des formes de retour chez les personnes de 55 ans et plus, ainsi que les différences qui existent entre les hommes et les femmes. Dans la section suivante, après avoir précisé nos questions de recherche, nous proposons le modèle conceptuel qui guide notre recherche. Ensuite, nous présentons la conceptualisation de nos variables et nos hypothèses de recherche.

2.2.1 Les questions de recherche

Au regard de tout ce qui précède, notre thème de recherche vise à comprendre le cadre général explicatif de la décision de retour au travail et des formes de retour, de même que les différences entre les hommes et les femmes dans le choix de cette trajectoire en fin de carrière. Le retour au travail est une tendance soutenue depuis quelques années alors que d'autres formes de retraite favorisant le vieillissement actif existent. Pourquoi décider de sortir du marché du travail pour ensuite revenir et s'exposer à l'incertitude du marché du travail lorsqu'on a la possibilité de demeurer dans son emploi ? Notre question de recherche se formule comme suite :

À partir des déterminants qui pourraient expliquer les différences de trajectoires en fin de carrière des personnes de 55 ans et plus, quels sont ceux qui expliqueraient les différences de trajectoires en fin de carrière entre les hommes et les femmes ?

Quatre sous-questions aideront à explorer cette problématique :

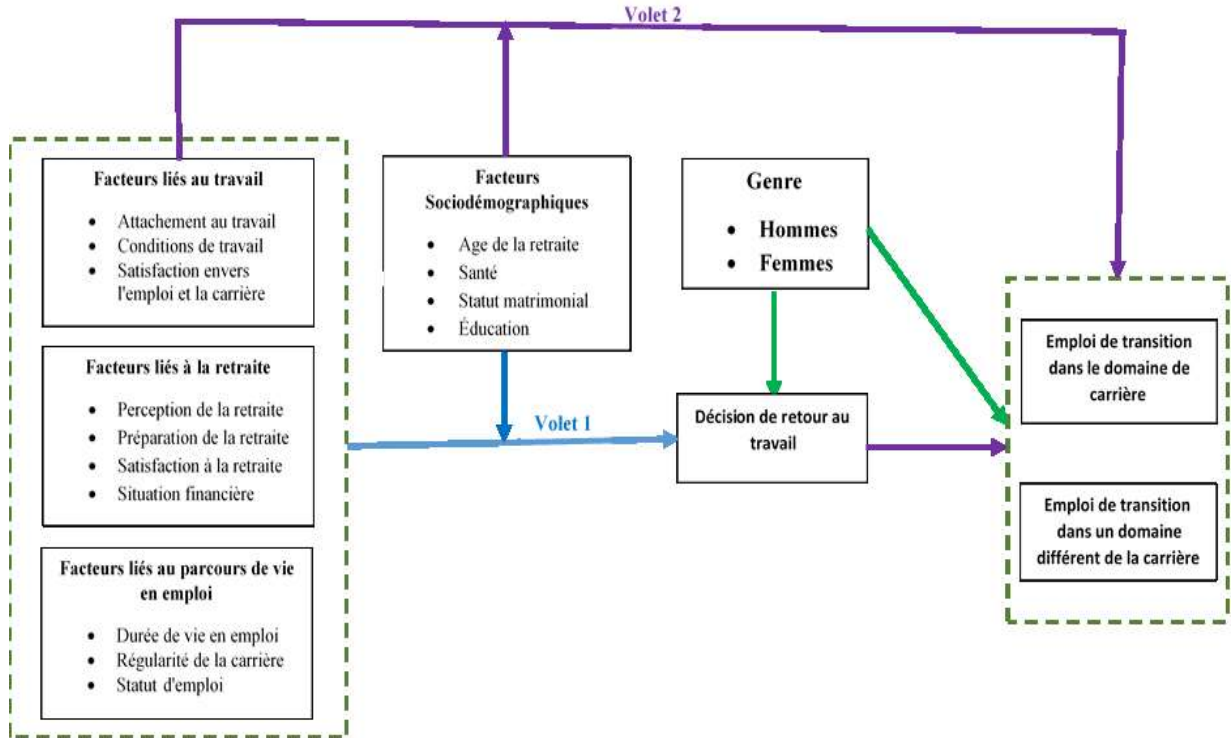
- a. Quels sont les facteurs qui pourraient expliquer la décision de retour au travail après avoir pris la retraite ?**
- b. Quels sont les facteurs qui pourraient expliquer les différences entre les hommes et les femmes dans la décision de retour après avoir pris la retraite ?**
- c. Dans la décision de retourner sur le marché du travail, quels sont les déterminants qui pourraient expliquer le choix d'un emploi de transition dans le domaine de carrière au lieu d'un emploi de transition dans un domaine différent ?**
- d. Dans la décision de retourner sur le marché du travail, quels sont les déterminants qui pourraient expliquer les différences entre les hommes et les femmes dans le choix d'un emploi de transition dans le domaine de carrière au lieu d'un emploi de transition dans un domaine différent ?**

2.2.2 Le modèle conceptuel

Dans le but de mieux comprendre les raisons qui expliquent qu'une personne à la retraite décide de retourner sur le marché du travail et de faire la décision de retour dans le domaine de carrière ou non, ainsi que les facteurs de différence entre les hommes et les femmes, notre modèle conceptuel se divise en deux volets (figure 14). Sur la base respectivement de la théorie de la continuité, de la théorie de la conservation des ressources, de la théorie du parcours de vie et à travers les études empiriques, nous avons dégagé que les facteurs liés au travail, les facteurs liés à la retraite et les facteurs liés au parcours pourraient influencer la décision de retour au travail

après la retraite. Le premier volet anticipe que les facteurs liés au travail, les facteurs liés à la retraite et les facteurs liés au parcours de vie influencent la décision de retour au travail versus celle de demeurer à la retraite. Dans la revue des écrits sur les discriminations faites aux femmes, nous avons montré que les femmes sont souvent victimes de discrimination en milieu de travail ; ces discriminations produisent un impact sur leur carrière et leur revenu à la retraite. Nous pensons que les différences entre les hommes et les femmes dans la décision de retour au travail pourraient s'expliquer par leurs rôles, leurs expériences et leurs parcours différents tant dans la société que dans les organisations. Le deuxième volet anticipe que les facteurs liés au travail, sur fond de la théorie de la continuité, influencent la forme du retour au travail, notamment la décision d'opter pour un emploi de transition dans le domaine de carrière au lieu d'un emploi de transition dans un domaine différent de celui de la carrière. Aussi dans le deuxième volet, nous anticipons que les différences hommes/femmes, quant aux facteurs liés au travail, pourraient expliquer les différences entre ces derniers dans le choix d'une des formes de retour au travail. Enfin, nous estimons que les facteurs sociodémographiques peuvent modifier les relations entre les facteurs liés au travail, les facteurs liés à la retraite, les facteurs liés au parcours de vie et la décision de demeurer à la retraite ou de retourner au travail, voire sur le choix d'un type d'emploi de transition.

Figure 14 : Effets des facteurs liés au travail, des facteurs à la retraite et des facteurs liés au parcours de vie sur la décision de retour au travail et des formes de retour



2.3 Les constituantes du modèle conceptuel

Cette section nous conduit à préciser, au regard des écrits, les différentes variables contenues dans notre modèle conceptuel. Le premier volet de notre modèle conceptuel cherche à expliquer, d'une part, la décision de retour au travail après la retraite et, d'autre part, à comprendre les différences entre les hommes et les femmes dans le choix de cette trajectoire. Trois blocs de facteurs sont identifiés, à savoir les facteurs liés au travail, les facteurs liés à la retraite et les facteurs liés au parcours de vie. Le deuxième volet de notre modèle conceptuel cherche à expliquer la décision quant à la forme de retour au travail, mais également, à comprendre les différences entre les hommes et les femmes. À ce niveau, nous mettons l'emphase sur les facteurs liés au travail qui ont été identifiés dans les écrits comme les principaux déterminants de la forme de retour (Gobeski et Beerh, 2009 ; Wang et coll., 2008). Selon les écrits consultés, la perception d'une personne âgée à l'égard du travail au moment de prendre la retraite influence le choix de la forme de retour, lorsqu'elle décide de revenir sur le marché du travail (Gobeski et Beerh, 2009). Pour chacun des deux volets, des facteurs sociodémographiques, issus des écrits (Davis, 2003 ; Kim et Feldman, 2000 ; Mermin et cool., 2007), permettent de contrôler les relations entre les facteurs identifiés et la décision de retour au travail ainsi que les formes de retour.

2.3.1 Les variables dépendantes

Un bref aperçu des écrits et des statistiques montre une claire tendance des travailleurs plus âgés à retourner au travail après avoir pris leur retraite, au cours des deux dernières décennies (Alcover, 2017 ; Tremblay et Dodeler, 2017 ; von Bonsdorff et coll., 2017). Une trajectoire qui semble paradoxale au vu des nombreuses formes de retraite disponibles pour les travailleurs plus âgés dans le cadre d'un vieillissement actif, d'où l'intérêt de la recherche sur ce phénomène

de retour au travail. La variable dépendante du premier volet du modèle conceptuel, qui est la décision de retour au travail, se décline en deux catégories, notamment la retraite définitive et le retour au travail (tableau 3).

Tableau 3 : La conceptualisation de la variable dépendante du volet 1

Variable dépendante : Décision de retour au travail	
<ul style="list-style-type: none"> • Retraite définitive • Retour au travail 	Hébert et Luong, 2008 ; Plau et Shauman, 2013 ; Ruhm, 1990 ; Von Bonsdorff et coll., 2009

À partir des écrits, nous avons fait ressortir deux formes de retour au travail notamment les emplois de transition dans le domaine de carrière et les emplois de transition dans un domaine différent de celui de la carrière (Beehr et Bennett, 2014 ; Wang et Shi, 2014). Ce volet 2 de notre modèle conceptuel s'intéresse à comprendre les raisons du choix d'une forme de retour par rapport à une autre et les différences entre les hommes et les femmes. Les facteurs relevés dans la littérature permettent de s'interroger sur les aspects liés au travail qui pourraient influencer le choix de la forme de retour, là où les pratiques de gestion en matière de maintien des travailleurs plus âgés peinent à s'adapter. L'une des missions des gestionnaires en ressources humaines, dans ce contexte de vieillissement de la main-d'œuvre, est la conservation des talents et l'organisation de transfert des connaissances aux jeunes employés ; la compréhension de facteurs pouvant influencer le retour dans leurs organisations serait un apport substantiel (Shultz et Wang, 2011 ; Wang, et Yao, 2013).

Tableau 4 : La conceptualisation de la variable dépendante du volet 2

Variable dépendante : Formes du retour au travail	
<ul style="list-style-type: none"> • Emploi de transition dans le domaine de carrière • Emploi de transition dans un domaine différent de celui de la carrière 	Doeringer, 1990 ; Feldman, 1994; Gobeski et Beehr, 2009; Wang et coll., 2008; Wang et Yao, 2013.

2.3.2 Les variables indépendantes

Les variables indépendantes sont présentées dans les tableaux 5, 6 et 7. Chaque tableau présente la variable indépendante, les dimensions qui la composent et les auteurs qui ont utilisé ces variables ; les variables indépendantes sont issues de la théorie de la continuité (facteurs liés au travail), de la théorie de conservation des ressources (facteurs liés à la retraite) et de la théorie du parcours de vie (facteurs liés au parcours de vie). Selon les écrits consultés, elles sont susceptibles d'avoir une influence sur le comportement des individus en fin de carrière notamment dans la décision de retour au travail et des formes de retour (Carrière et Galarneau, 2011 ; Davis, 2003 ; Fasbender et coll., 2016 ; Gobeski et Beerh, 2009 ; Madving et Shultz, 2008 ; Quick et Moen, 1998). Les variables indépendantes du volet 1 de notre modèle conceptuel concernent les facteurs liés au travail (tableau 5), les facteurs liés à la retraite (tableau 6) et les facteurs liés au parcours de vie (tableau 7). Dans le tableau 5 relatif aux variables indépendantes des facteurs liés au travail, la variable attachement au travail est composée de cinq dimensions : l'importance du travail, les « raisons personnelles » du travail, les « raisons sociales » du travail, les « raisons de transmission des connaissances » à la génération future et les raisons financières. La variable des conditions de travail comprend une seule dimension. La variable satisfaction envers l'emploi et la carrière se compose des dimensions que sont la « satisfaction envers l'emploi initial » précédant la retraite et l'« atteinte des objectifs de carrière ». Le tableau 6 présente la conceptualisation des variables des facteurs liés à la retraite. Nous y retrouvons la variable perception de la retraite avec trois dimensions : les pertes en allant à la retraite, les « gains en allant à la retraite » et les « gains en quittant le travail ». La variable préparation de la retraite comprend les dimensions : la « certitude du plan de retraite » et les « autres opportunités de carrière ». La variable satisfaction à la retraite est

composée de trois dimensions dont la « satisfaction avec les services et les ressources », la « satisfaction avec la santé et les activités », la « satisfaction avec le mariage et la vie à la maison ». Enfin, nous avons la situation financière. Dans le tableau 7, portant sur la conceptualisation des variables des facteurs liés au parcours de vie, la variable durée en emploi se compose de la dimension le nombre d'années sur le marché du travail. La variable régularité de la carrière comprend la dimension les interruptions de carrière et la variable statut d'emploi avant la retraite se compose de la dimension le statut d'emploi. Le tableau de conceptualisation de la variable indépendante « facteurs liés au travail » (tableau 5) est également considéré pour le volet 2 du modèle conceptuel, car la variable « facteurs liés au travail » est la seule variable indépendante qui est étudiée dans ledit volet 2. Chacun des tableaux présentera la variable indépendante, les dimensions mesurées et les auteurs qui les ont utilisés.

Tableau 5 : la conceptualisation de la variable indépendante « facteurs liés au travail »

Variabiles	Dimensions	Auteurs
Attachement au travail	<ul style="list-style-type: none"> • Importance du travail • « raisons personnelles » du travail • « raisons sociales » du travail • « raisons de transmission des connaissances » à la génération future • Raisons financières 	Dendinger et coll. (2005) ; Fasbender et coll. (2016) ; Guérin et Saba (2003) ; Inge van Ewijk (2009) ; Kanungo (1982) ; Lange et coll. (2010) ; Mor-Barak (1995) ; Perrot (2005).
Conditions de travail	<ul style="list-style-type: none"> • Conditions de travail 	Davis (2003) ; Questionnaire Tremblay et Génin ; Questionnaire ESG.
Satisfaction envers l'emploi et la carrière	<ul style="list-style-type: none"> • « satisfaction envers l'emploi initial » précédant la retraite • « atteinte des objectifs de carrière » 	Gokeski et Beehr (2009) ; Weiss et coll. (1999) ;

Tableau 6 : la conceptualisation de la variable indépendante « facteurs liés à la retraite »

Variables	Dimensions	Auteurs
Perception de la retraite	<ul style="list-style-type: none"> • Pertes en allant à la retraite • « gains en allant à la retraite » • « gains en quittant le travail » 	Anson et coll. (1989) ; Armstrong-Stassen et coll. (2012) ; Davis (2007) ; Madvig and Shultz (2008); Schlosser et coll. (2012)
Préparation de la retraite	<ul style="list-style-type: none"> • Certitude du plan de retraite • « autres opportunités de carrière » 	Davis (2003).
Satisfaction à la retraite	<ul style="list-style-type: none"> • « satisfaction avec les services et les ressources » • « « satisfaction avec la santé et les activités » » • « satisfaction avec le mariage et la vie à la maison » 	Floyd et coll. (1992) ; Fouquereau et coll. (1999).
Situation financière		Questionnaire Guérin, Saba et Trudel

Tableau 7 : la conceptualisation de la variable indépendante « facteurs liés au parcours de vie »

Variables	Dimensions	Auteurs
Durée de vie en emploi	<ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'années sur le marché du travail 	Carrière et Galarneau (2011) ; Quick et Moen (1998).
Régularité de la carrière	<ul style="list-style-type: none"> • Interruptions de carrière 	Han et Moen (1997) ; Pavalko et coll. (1993) ; Quick et Moen (1998).
Statut d'emploi avant la retraite	<ul style="list-style-type: none"> • Statut d'emploi 	Han et Moen (1997) ; Pavalko et coll. (1993) ; Quick et Moen (1998).

2.3.3 Les variables de contrôle

Les variables de contrôle nous permettent de voir si la présence, l'absence ou encore la variation d'un des facteurs énumérés ci-après influencent les relations entre les variables indépendantes et les variables dépendantes. Elles pourraient permettre de nuancer les résultats obtenus dans la population des personnes de 55 ans et plus en général et des femmes par rapport aux hommes

en particulier. Le tableau 8 présente la conceptualisation des variables de contrôle : âge de la retraite, santé, présence d'une ou d'un conjoint et niveau de scolarité qui seront utilisées dans les deux volets de notre modèle conceptuel. Les variables de contrôle ressortent dans les écrits comme des ressources dont la présence pourrait modifier le comportement des personnes en fin de carrière (Davis, 2003 ; Kim et Feldman, 2000). Elles font partie des ressources personnelles selon la théorie de conservation des ressources de Hobfoll (1989).

Tableau 8 : la conceptualisation des variables de contrôle « facteurs sociodémographiques »

Variable de contrôle : facteurs sociodémographiques		
Âge de la retraite	<ul style="list-style-type: none"> • Âge de prise de la retraite 	Davis (2003) ; Kim et Feldman (200) ; Mermin et coll. (2007)
Santé	<ul style="list-style-type: none"> • Diagnostic de problème de santé • État de santé 	Questionnaire de Guérin, Saba et Trudel
Présence d'une ou d'un conjoint	<ul style="list-style-type: none"> • Présence d'un ou d'une conjoint(e) 	Davis (2003) ;
Niveau de scolarité	<ul style="list-style-type: none"> • Dernier diplôme obtenu 	

2.4 Les hypothèses de recherche

Rappelons que notre thèse s'attarde à comprendre les facteurs qui expliquent la décision de retour au travail et le choix de la forme de retour lorsqu'une personne retraitée décide de revenir sur le marché du travail. Pour chacun des deux volets, nous expliquons les différences qui pourraient exister entre les hommes et les femmes. La présente section identifie les différentes relations susceptibles d'exister entre les variables indépendantes et les variables dépendantes.

Les théories mobilisées dans notre recherche tendent à montrer que les personnes âgées se comporteraient de la même façon au moment de prendre la décision de retour au travail. Sous l'influence de facteurs liés au travail, à la retraite et au parcours de vie, le comportement des femmes ne devrait pas être différent de celui des hommes dans la décision de retour au travail. Toutefois, les statistiques telles que nous les avons montrées dans le chapitre 1 montrent des différences de parcours entre les femmes et les hommes, entre autres au regard du taux d'activité des personnes de 65 ans et plus. Nos hypothèses montrent donc une conformité dans le comportement de retour au travail qu'il est intéressant de tester.

Nous formulons quatre séries d'hypothèses. Les trois premières séries d'hypothèses anticipent que les facteurs liés au travail, les facteurs liés à la retraite et les facteurs liés au parcours de vie pourraient avoir une influence sur la décision de retour au travail chez les personnes de 55 ans et plus, et que des différences pourraient exister entre les hommes et les femmes. La quatrième série d'hypothèse anticipe que les facteurs liés au travail influenceraient la forme de retour au travail vers un emploi de transition dans le domaine de carrière au lieu d'un emploi de transition dans un domaine différent et, que des différences pourraient exister entre les hommes et les femmes dans le choix de la forme de retour au travail.

2.4.1 La relation entre les facteurs liés au travail et la décision de retour au travail

Une première série d'hypothèse se réfère au volet 1 de notre modèle conceptuel et exprime les relations attendues entre les facteurs liés au travail et la décision de retour au travail après avoir pris la retraite ; concernant les facteurs liés au travail, nous nous intéressons à l'attachement au travail, aux conditions de travail de l'emploi précédant la retraite et à la satisfaction envers l'emploi et la carrière.

L'attachement au travail fait partie des facteurs les plus utilisés dans les écrits pour justifier la décision de retour au travail. S'appuyant sur la théorie de la continuité, plusieurs écrits montrent qu'il pourrait exister une relation entre l'attachement au travail et la décision de retourner sur le marché du travail après la prise de la retraite (Adams et Rau, 2004 ; Atchley, 1989, 1999 ; Warr et coll., 1979). L'attachement au travail est relié au désir de rester actif sur le marché du travail (Atchley, 1989, 1999). L'attachement au travail est un sentiment qui pousse l'individu à vouloir occuper un emploi, quel que soit le domaine (Adams et Rau, 2004). Le degré auquel une personne désire rester active détermine son choix de retourner sur le marché du travail après la prise de la retraite. Nous suggérons donc que :

Hypothèse 1a : Les personnes qui avaient un fort sentiment d'attachement au travail seraient davantage susceptibles de retourner au travail après la retraite.

Les conditions de travail dans l'emploi précédant la retraite jouent un rôle important dans le processus de transition à la retraite. Nous référant à la théorie de la continuité, selon que ces conditions soient vécues comme satisfaisantes ou non le comportement des personnes plus âgées en sera affecté. Les conditions de travail font référence aux caractéristiques du travail, au stress

et à l'organisation du travail (Gobeski et Beehr, 2009 ; Hackman et Oldham, 1976). Les caractéristiques du travail qui motivent les personnes telles que les définissent Hackman et Oldham (1976) sont l'autonomie, le retour d'information (positif), l'identité des tâches, la signification des tâches (valeur perçue) et l'utilisation de compétences variées. Les personnes ayant ces caractéristiques dans leur emploi seraient portées à y demeurer longtemps (Pienta et Hayward, 2002). Concernant le stress, une tendance unanime explique que les personnes vivant leur emploi comme particulièrement stressant sont plus susceptibles de prendre leur retraite anticipée et d'y demeurer (Lin et Hsieh, 2001 ; Szubert et Sobala, 2005). Nous postulons sur ce facteur que :

Hypothèse 2a : Les personnes qui étaient satisfaites de leurs conditions de travail seraient davantage susceptibles de retourner au travail après la retraite.

La satisfaction envers l'emploi de carrière est un facteur qui pourrait influencer la décision de retourner au travail après la retraite. Deux tendances subsistent dans les écrits. D'une part, celle qui soutient que la satisfaction envers l'emploi et la carrière est reliée à l'intention de rester actif sur le marché du travail (Reitzes et coll., 1998, p.615). D'autre part, celle qui souligne qu'il n'existe pas de relation entre la satisfaction envers l'emploi, la carrière et les choix au moment de la retraite (Beehr et coll., 2000 ; Gobeski et Beehr, 2009, p.405). Afin de tenter de démêler ces résultats contradictoires et sur fond de la théorie de la continuité, nous suggérons l'hypothèse selon laquelle :

Hypothèse 3a : Les personnes qui étaient satisfaites de leur emploi et de leur carrière avant la retraite seraient davantage susceptibles de retourner au travail après la retraite.

Sur la base des écrits consultés, nous savons que l'attachement au travail, les conditions de travail et la satisfaction envers l'emploi et la carrière influencent la décision de retour au travail (Adams et Rau, 2004 ; Gobeski et Beerh, 2009 ; Reitzes et coll., 1998). Par ailleurs, plusieurs écrits basés sur les approches féministe, ségrégation professionnelle basée sur le genre, stratification du genre ou encore de la théorie des rôles insistent sur les conditions des femmes au travail et les discriminations qu'elles subissent notamment en ce qui concerne l'occupation de fonctions hiérarchiquement inférieures à celles des hommes en général ou encore les préjugés sur la régularité de leur temps au travail dû à leur rôle traditionnel dans la société (Blackburn et coll., 2015 ; Cloutier, 2013 ; Seery, 2014). Nous établissons que ces discriminations subies en milieu du travail pourraient avoir un impact sur le sentiment d'attachement au travail, la satisfaction quant aux conditions de travail et la satisfaction envers l'emploi et la carrière des femmes. Des différences existeraient alors entre les hommes et les femmes quant au lien entre l'attachement au travail, les conditions de travail, la satisfaction envers l'emploi de carrière et la décision de retourner au travail ou de demeurer à la retraite. Nous formulons donc les propositions suivantes :

Hypothèse 1 b : Comme pour les hommes, les femmes qui avaient un fort sentiment d'attachement au travail seraient davantage susceptibles de retourner au travail après la retraite.

Hypothèse 2 b : Comme pour les hommes, les femmes qui étaient satisfaites de leurs conditions de travail seraient davantage susceptibles de retourner au travail après la retraite.

Hypothèse 3 b : Comme pour les hommes, les femmes qui étaient satisfaites de leur emploi et de leur carrière avant la retraite seraient davantage susceptibles de retourner au travail après la retraite.

2.4.2 La relation entre les facteurs liés à la retraite et la décision de retour au travail

Selon le volet 1 de notre modèle conceptuel, les facteurs liés à la retraite, notamment la perception de la retraite, la préparation de la retraite, la satisfaction à la retraite et la situation financière, pourraient également influencer la décision de retour au travail après la retraite.

La perception des travailleurs plus âgés à l'égard la retraite joue un rôle important dans le choix de demeurer à la retraite ou de revenir sur le marché du travail. Comme l'explique la théorie de la conservation des ressources, la disponibilité de ressources pour faire face à la retraite pourrait expliquer la perception des personnes plus âgées envers la retraite (Hobfoll, 1989). La perception de la retraite est associée à la « certitude du plan de retraite » qui est la résultante des conseils et de la préparation avant la retraite. Selon Adams et Rau (2004), une perception négative des personnes plus âgées vis-à-vis de la retraite pourrait être positivement liée à la possibilité de rester active et de retourner sur le marché du travail (Wang et coll., 2008). Nous postulons à ce niveau que :

Hypothèse 4a : Les personnes qui avaient une perception positive de la retraite seraient moins susceptibles de retourner au travail après la retraite.

La préparation de la retraite est un élément important lorsqu'on aborde la question de la décision de retour au travail après la retraite (Topa et coll, 2009). La préparation de la retraite influence le choix de demeurer ou non la retraite. La préparation de la retraite renvoie aux ressources que

les personnes plus âgées mobilisent pour assurer leur bien-être pendant la retraite. La préparation de la retraite porte entre autres sur la planification des ressources financières nécessaires pour bien vivre pendant la retraite, les activités sociales et familiales pendant la retraite (Feldman et coll., 2011). La préparation de la retraite pourrait donc influencer la décision de retour ou non sur le marché du travail. Nous suggérons donc :

Hypothèse 5a : Les personnes qui avaient pris le temps de préparer la retraite seraient moins susceptibles de retourner au travail après la retraite.

Comme le souligne le deuxième rapport de l'indice canadien de report de la retraite de Sun Life (2009), la perception des femmes de la retraite est différente de celle des hommes. Les femmes sont davantage préoccupées par le besoin possible des soins de longue durée coûteux et le décès du conjoint qui entraînera une baisse du revenu de pension versée par le gouvernement ou par l'employeur. Pour ces dernières, le niveau de planification financière devient un enjeu important pour espérer vivre convenablement pendant la retraite. Également, dans notre revue des écrits, nous avons montré en nous appuyant sur les théories de discrimination à l'égard des femmes que les inégalités de revenu et de niveau de vie persistant entre les hommes et les femmes (Ponthieux, 2014) pourraient produire un impact sur leurs ressources financières pendant la carrière et à la retraite. Au regard de ce qui précède, nous formulons les propositions d'hypothèses suivantes :

Hypothèse 4b : Comme pour les hommes, les femmes qui avaient une perception positive de la retraite seraient moins susceptibles de retourner au travail après la retraite.

Hypothèse 5b : Comme pour les hommes, les femmes qui avaient pris le temps de préparer la retraite seraient moins susceptibles de retourner au travail après la retraite.

Lorsque le vécu est conforme à la perception de la retraite, l'individu se retrouve satisfait. L'expérience que représente la retraite joue donc un rôle important. La théorie de la conservation des ressources permet de comprendre que la satisfaction à la retraite dénote de la qualité de la retraite et des ressources disponibles. La notion de qualité à la retraite présente des différences selon le sexe (Kubicek et coll., 2011). La qualité de la retraite pour les femmes est associée à une bonne santé, une carrière continue et un bon revenu complémentaire de retraite. Tandis que pour les hommes une bonne qualité à la retraite est associée à une bonne santé, un travail de préretraite agréable, une planification de la préretraite et la prise de la retraite pour des raisons motivées internes (Quick et Moen, 1998). La décision de retourner au travail pourrait être influencée par le degré de satisfaction de l'expérience de la retraite. Au regard de ce qui précède, nos hypothèses 6a et 6b testent les propositions suivantes :

Hypothèse 6a : Les personnes qui étaient satisfaites de leur retraite seraient moins susceptibles de retourner au travail après la retraite.

Hypothèse 6 b : Comme pour les hommes, les femmes qui étaient satisfaites de leur retraite seraient moins susceptibles de retourner au travail après la retraite.

Conformément à la théorie de conservation des ressources, la situation financière pourrait justifier la décision de demeurer à la retraite ou de retourner au travail (Armstrong-Stassen et coll., 2012 ; Hobfoll, 2001). Les écrits ont montré qu'une certaine précarité financière à la retraite peut amener les personnes plus âgées à retourner sur le marché du travail (Adams et

Rau, 2004 ; Finch, 2014 ; Nilsson et coll., 2011 ; Phillipson et Smith, 2005 ; Shultz, 2003). Une épargne personnelle non suffisante, une absence d'assurance maladie ou encore une faible pension de retraite sont des éléments susceptibles de favoriser la décision de retour au travail (Finch, 2014 ; Kim et Feldman, 2000 ; Wang et coll., 2008). Cette situation est assez courante chez les femmes qui par le fait d'une carrière discontinuée et victime de discrimination sur le salaire se retrouvent avec un statut financier précaire (Block, 1982 ; Campbell, 1979 ; O'Rand et Henretta, 1982 ; Pleau, 2010). Nos propositions d'hypothèses testent donc :

Hypothèse 7a : Les personnes qui avaient une bonne situation financière à la retraite seraient moins susceptibles de retourner au travail après la retraite.

Hypothèse 7b : Comme pour les hommes, les femmes qui avaient une bonne situation financière à la retraite seraient moins susceptibles de retourner au travail après la retraite.

2.4.3 La relation entre les facteurs liés au parcours de vie et la décision de retour au travail

En plus des facteurs liés au travail et à la retraite, l'un des apports de notre thèse est de tester, sur la base de la théorie du parcours de vie, les facteurs liés au parcours de vie, précisément le parcours professionnel. Une troisième série d'hypothèses établit les relations entre les facteurs liés au parcours de vie et la décision de demeurer à la retraite ou de retourner au travail. À cet effet, des écrits mettent en exergue que la durée de vie en emploi, la régularité de la carrière et le statut d'emploi avant la retraite pourraient contribuer à expliquer la décision de retour au travail après la retraite (Finch, 2014 ; Quick et Moen, 1998 ; Sefton et coll., 2008, 2011). Selon Finch (2014), plus long est le temps passé en emploi à temps partiel, plus les personnes en

général sont susceptibles de rester plus longtemps sur le marché du travail. Pour mieux comprendre ces impacts, nous anticipons que :

Hypothèse 8a : Les personnes qui avaient une longue durée de vie en emploi seraient moins susceptibles de retourner au travail après la retraite.

Hypothèse 9a : Les personnes qui avaient eu une carrière régulière seraient moins susceptibles de retourner au travail après la retraite.

Hypothèse 10a : Les personnes qui occupaient un emploi à temps partiel avant la retraite seraient davantage susceptibles de retourner au travail après la retraite.

Les femmes en général connaissent une carrière discontinue due en partie au rôle traditionnel qui leur est reconnu dans la société (maternité, éducation des enfants, soins aux parents malades) (Pleau, 2010). Ces interruptions causent des irrégularités dans leur parcours professionnel et raccourcissent leur durée de vie en emploi. Nous proposons les hypothèses selon lesquelles :

Hypothèse 8b : Comme pour les hommes, les femmes qui avaient une longue durée de vie en emploi seraient moins susceptibles de retourner au travail après le travail.

Hypothèse 9b : Comme pour les hommes, les femmes qui avaient connu une régularité dans leur carrière seraient moins susceptibles de retourner au travail après le travail.

Hypothèse 10b : Comme pour les hommes, les femmes qui occupaient des emplois à temps partiel avant la retraite seraient d'avantages susceptibles de retourner au travail après la retraite.

2.4.4 La relation entre les facteurs liés au travail et la décision quant à la forme de retour au travail

Une quatrième série d'hypothèses que nous formulons, en lien avec le volet 2 de notre modèle conceptuel, anticipe qu'il pourrait exister une relation entre les facteurs liés au travail, à savoir l'attachement au travail, les conditions de travail, la satisfaction envers l'emploi et la carrière et la décision de s'engager dans un emploi de transition dans le domaine de carrière au lieu d'un emploi de transition dans un domaine différent de la carrière.

La théorie de la continuité postule que les personnes restent psychologiquement les mêmes pendant et après leur vie active (Atchley, 1989, 1999). Un fort attachement au travail acquis dans une fonction pourrait être un déterminant pour expliquer non seulement la volonté de rester actif, mais aussi le désir de rester dans son emploi de carrière. Nous anticipons à cet effet que :

Hypothèse 11a : les personnes qui avaient un fort attachement au travail seraient davantage susceptibles de s'engager dans un emploi de transition dans le domaine de carrière au lieu de s'engager dans un emploi de transition différent de la carrière.

Par ailleurs, les écrits mentionnent que les personnes qui ont vécu leur dernier emploi comme une expérience insatisfaisante du fait des conditions de travail non motivantes et stressantes ont tendance, lorsqu'elles reviennent sur le marché du travail à opter pour un emploi de transition dans un domaine différent que celui de leur emploi de carrière (Gobeski et Beehr, 2009 ; Wang et coll., 2008). À cet effet, nous basant sur la théorie de la continuité, nous formulons les hypothèses selon lesquelles :

Hypothèse 12a : Les personnes qui étaient satisfaites de leurs conditions de travail avant la retraite seraient davantage susceptibles de s'engager dans un emploi de

transition dans le domaine de carrière au lieu de s'engager dans un emploi différent de la carrière.

Hypothèse 13a : Les personnes qui étaient satisfaites de leur emploi et de leur carrière avant la retraite seraient davantage susceptibles de s'engager dans un emploi de transition dans le domaine de carrière au lieu de s'engager dans un emploi de transition différent de la carrière.

Aucun écrit consulté ne mentionne une différence selon le sexe entre l'attachement au travail, les conditions de travail, la satisfaction envers l'emploi et la carrière et la décision de la forme de retour au travail ; toutefois, au regard des développements portés par les théories sur la discrimination faite en milieu de travail, nous anticipons que le comportement des femmes dans le choix de la forme de retour au travail pourrait être différent de celui des hommes. Nous souhaitons tester les propositions suivantes :

Hypothèse 11b : Comme les hommes, les femmes qui avaient un fort sentiment d'attachement au travail seraient davantage susceptibles de s'engager dans un emploi de transition dans le domaine de carrière au lieu de s'engager dans un emploi de transition différent de la carrière.

Hypothèse 12b : Comme les hommes, les femmes qui étaient satisfaites de leurs conditions de travail seraient davantage susceptibles de s'engager dans un emploi de transition dans le domaine de carrière au lieu de s'engager dans un emploi de transition différent de la carrière.

Hypothèse 13b : Comme les hommes, les femmes qui étaient satisfaites de leur emploi et de leur carrière avant la retraite seraient davantage susceptibles de s'engager dans un emploi de transition dans le domaine de carrière au lieu de s'engager dans un emploi de transition différent de la carrière.

Tableau 9 : Récapitulatif des hypothèses de recherche

Volet 1 : La relation entre les facteurs liés au travail, les facteurs liés à la retraite, les facteurs liés au parcours de vie et la décision de retour au travail	
	Hypothèse 1a : Les personnes qui avaient un fort sentiment d'attachement au travail seraient davantage susceptibles de retourner au travail après la retraite.
	Hypothèse 1b : Comme pour les hommes, les femmes qui avaient un fort sentiment d'attachement au travail seraient davantage susceptibles de retourner au travail après la retraite.
	Hypothèse 2a : Les personnes qui étaient satisfaites de leurs conditions de travail seraient davantage susceptibles de retourner au travail après la retraite.
	Hypothèse 2b : Comme pour les hommes, les femmes qui étaient satisfaites de leurs conditions de travail seraient davantage susceptibles de retourner au travail après la retraite.
	Hypothèse 3a : Les personnes qui étaient satisfaites de leur emploi et de leur carrière avant la retraite seraient davantage susceptibles de retourner au travail après la retraite.
	Hypothèse 3b : Comme pour les hommes, les femmes qui étaient satisfaites de leur emploi et de leur carrière avant la retraite seraient davantage susceptibles de retourner au travail après la retraite.
	Hypothèse 4a : Les personnes qui avaient une perception positive de la retraite seraient moins susceptibles de retourner au travail après la retraite.
	Hypothèse 4b : Comme pour les hommes, les femmes qui avaient une perception positive de la retraite seraient moins susceptibles de retourner au travail après la retraite.
	Hypothèse 5a : Les personnes qui avaient pris le temps de préparer la retraite seraient moins susceptibles de retourner au travail après la retraite.
	Hypothèse 5b : Comme pour les hommes, les femmes qui avaient pris le temps de préparer la retraite seraient moins susceptibles de retourner au travail après la retraite.
	Hypothèse 6a : Les personnes qui étaient satisfaites de leur retraite seraient moins susceptibles de retourner au travail après la retraite.
	Hypothèse 6b : Comme pour les hommes, les femmes qui étaient satisfaites de leur retraite seraient moins susceptibles de retourner au travail après la retraite.
	Hypothèse 7a : Les personnes qui avaient une bonne situation financière à la retraite seraient moins susceptibles de retourner au travail après la retraite.
	Hypothèse 7b : Comme pour les hommes, les femmes qui avaient une bonne situation financière à la retraite étaient moins susceptibles de retourner au travail après la retraite.
	Hypothèse 8a : Les personnes qui avaient une longue durée de vie en emploi étaient moins susceptibles de retourner au travail après la retraite.
	Hypothèse 8b : Comme pour les hommes, les femmes qui avaient une longue durée de vie en emploi seraient moins susceptibles de retourner au travail après le travail.
	Hypothèse 9a : Les personnes qui avaient eu une carrière régulière seraient moins susceptibles de retourner au travail après la retraite.
	Hypothèse 9b : Comme pour les hommes, les femmes qui avaient connu une régularité dans leur carrière seraient moins susceptibles de retourner au travail après le travail.
	Hypothèse 10a : Les personnes qui occupaient un emploi à temps partiel avant la retraite seraient davantage susceptibles de retourner au travail après la retraite.
	Hypothèse 10b : Comme pour les hommes, les femmes qui occupaient des emplois à temps partiel avant la retraite seraient d'avantages susceptibles de retourner au travail après la retraite.
Volet 2 : La relation entre les facteurs liés au travail et la décision de la forme de retour au travail	
	Hypothèse 11a : les personnes qui avaient un fort attachement au travail seraient davantage susceptibles de s'engager dans un emploi de transition dans le domaine de carrière au lieu de s'engager dans un emploi de transition différent de la carrière.
	Hypothèse 11b : Comme les hommes, les femmes qui avaient un fort sentiment d'attachement au travail seraient davantage susceptibles de s'engager dans un emploi de transition dans le domaine de carrière au lieu de s'engager dans un emploi de transition différent de la carrière.

	Hypothèse 12a : Les personnes qui étaient satisfaites de leurs conditions de travail avant la retraite seraient davantage susceptibles de s'engager dans un emploi de transition dans le domaine de carrière au lieu de s'engager dans un emploi différent de la carrière.
	Hypothèse 12b : comme les hommes, les femmes qui étaient satisfaites de leurs conditions de travail seraient davantage susceptibles de s'engager dans un emploi de transition dans le domaine de carrière au lieu de s'engager dans un emploi de transition différent de la carrière.
	Hypothèse 13a : Les personnes qui étaient satisfaites de leur emploi et de leur carrière avant la retraite seraient davantage susceptibles de s'engager dans un emploi de transition dans le domaine de carrière au lieu de s'engager dans un emploi de transition différent de la carrière.
	Hypothèse 13b : Comme les hommes, les femmes qui étaient satisfaites de leur emploi et de leur carrière avant la retraite seraient davantage susceptibles de s'engager dans un emploi de transition dans le domaine de carrière au lieu de s'engager dans un emploi de transition différent de la carrière.

Chapitre 3 : La méthodologie de la recherche

Ce chapitre aborde toutes les questions relatives à la démarche méthodologique que nous adoptons pour mener à bien notre recherche. Cette démarche est avant tout le résultat de notre positionnement épistémologique en relations industrielles. Elle est aussi le gage de la fidélité et de la validité des données qui sont analysées et discutées dans les prochains chapitres. Ainsi, ce chapitre 3 est divisé en quatre sections. La section 1 présente notre stratégie de recherche. Les sections 2 et 3 s'intéressent respectivement aux mesures de nos variables et aux outils de collecte de données dans la population étudiée. Enfin, la section 4 fait l'objet de notre proposition de modèle et de technique d'analyse.

3.1 La stratégie de recherche

Notre recherche se fonde sur une méthode hypothético-déductive qui consiste à formuler des hypothèses qui sont testées afin de déduire les causes pouvant expliquer la décision de retour au travail observée parmi les personnes plus âgées et le choix de la forme de retour lorsqu'elles retournent sur le marché du travail après avoir pris la retraite.

Nos questions de recherche et les hypothèses ont été soit préconstituées sur la base des écrits antérieurs soit déduites lorsque les écrits n'étaient pas clairs sur le sujet (chapitre 2) et font l'objet de tests à l'aide d'outils quantitatifs. Le choix d'une démarche quantitative s'explique par l'objet de notre thèse qui cherche à établir un lien entre des facteurs et la décision de retour au travail chez les personnes de 55 ans et plus. Ainsi, à l'aide d'un questionnaire administré à un échantillon des personnes retraitées de 55 ans et plus, nous sommes capables d'obtenir des résultats objectifs et significatifs représentant les tendances réelles en ce qui concerne, d'une

part, la décision de retour au travail après la retraite et, d'autre part, le choix de la forme de retour au travail ; mais également, les différences qui pourraient exister entre les femmes et les hommes.

Notre devis de recherche est transversal en ce sens que les données recueillies l'ont été sur un laps de temps déterminé. Notre orientation méthodologique a ses forces, car les données recueillies ont suivi un processus rigoureux. La diversité des variables et la simultanéité des analyses permettent également d'obtenir des liens objectifs susceptibles d'expliquer la décision de retour au travail des personnes âgées.

3.2 La mesure des variables

Cette section présente les différents indicateurs de mesure et les échelles qui aident à vérifier nos différentes hypothèses et propositions de recherche. Nous débutons par les variables dépendantes soit la décision de retour au travail et la forme de retour au travail. Ensuite, les variables indépendantes regroupées au sein des facteurs liés au travail, des facteurs liés à la retraite et des facteurs liés au parcours de vie. Enfin, les variables de contrôle soit l'âge de la retraite, la santé, la présence d'un ou d'une conjoint(e), et le niveau de scolarité. Il convient de noter que dans la présente recherche nous avons eu recours à des échelles préexistantes, notamment pour ce qui est des composantes des facteurs liés au travail et celles des facteurs liés à la retraite. Les échelles traduites et les questions ont fait l'objet d'un prétest auprès de la population visée.

3.2.1 Les mesures des variables dépendantes

Notre recherche comporte deux variables dépendantes, soit la décision de retour au travail après la retraite et la forme de retour au travail. Dans le questionnaire, le choix du retour au travail après la retraite est évalué par la question « (Q.38) après avoir pris votre retraite, êtes-vous retourné(e) sur le marché du travail ? » Avec un choix de réponse dichotomique 0 pour NON et 1 pour OUI. La réponse NON indiquerait que la personne est demeurée à la retraite. La réponse OUI renseigne que la personne est retournée au travail.

Pour ce qui est de la forme du retour, les questions « (Q17) dans quel secteur se trouvait votre emploi avant votre retraite ? » et « (Q42) dans quel secteur se retrouve l'emploi que vous occupez depuis votre retour au travail ? » permettent de déterminer si l'individu est retourné au

travail dans son emploi de carrière ou dans un emploi dans un domaine différent. Le tableau 10 synthétise les mesures des variables dépendantes.

Tableau 10 : L'opérationnalisation des variables dépendantes

	Variables dépendantes	Dimensions	Indicateurs	Échelle
Volet 1	Retour au travail	<ul style="list-style-type: none"> • Retraite définitive • Retour au travail 	Après avoir pris votre retraite, êtes-vous retourné sur le marché du travail ?	<ul style="list-style-type: none"> • Oui • Non
Volet 2	Formes de retour au travail	<ul style="list-style-type: none"> • Emploi de transition dans le domaine de carrière • Emploi de transition dans un domaine différent de celui de la carrière 	<p>Dans quel secteur se trouvait votre emploi avant votre retraite ?</p> <p>Dans quel secteur se retrouve l'emploi que vous occupez depuis votre retour au travail ?</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gestion • Affaires, finances, administration • Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés • Secteur de la santé • Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux • Arts, culture, sport et loisirs • Ventes et services • Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés • Ressources naturelles, agriculture et production connexe • Fabrication et services d'utilité publique

3.2.2 Les mesures des variables indépendantes

Dans la présente section, nous présentons les mesures des variables indépendantes qui sont utilisées dans notre étude. Conformément au volet 1 de notre modèle conceptuel, les variables indépendantes utilisées sont les facteurs liés au travail, les facteurs liés à la retraite et les facteurs liés au parcours de vie. Rappelons que seules les variables des facteurs liés au travail sont utilisées dans les analyses du volet 2 de notre modèle conceptuel.

3.2.2.1 Les mesures des variables indépendantes composant les facteurs liés au travail

Cinq variables composent les facteurs liés au travail notamment l'attachement au travail, les conditions de travail et la « satisfaction envers l'emploi initial » et la carrière. **L'attachement au travail** est mesuré à partir de 5 dimensions et 19 indicateurs. La première dimension « importance du travail » a été mesurée à l'aide de 6 indicateurs issus de Kanungo (1892), repris par Guérin et Saba (2003) et Perrot (2005). La deuxième dimension « raisons personnelles » du travail a été mesurée à l'aide trois indicateurs développés par Mor-Barak (1995) et qui ont été utilisés par Dendinger et coll. (2005), Inge van Ewijk (2009) et Fasbender et coll. (2016). La troisième dimension « raisons sociales » du travail développée à l'origine par Mor-Barak (1995) a été mesurée à l'aide de 5 indicateurs. Ces indicateurs ont été également repris par Dendinger et coll. (2005), Inge van Ewijk (2009) et Fasbender et coll. (2016). La quatrième dimension « raisons de transmission des connaissances » à la génération future, développée également par Mor-Barak (1995), a été mesurée par 3 indicateurs qui ont été repris dans d'autres études, dont Dendinger et coll. (2005), De Lange et coll. (2010) et Fasbender et coll. (2016). Enfin, la cinquième dimension « raisons financières » conçue par Mor-Barak (1995) a été mesurée à l'aide deux indicateurs. Ces indicateurs ont été testés par Dendinger et coll. (2005), De Lange

et coll. (2010) et Fasbender et coll. (2016). Chacune de ces études a évalué dans une certaine mesure le désir des individus de rester actif sans tenir compte de la forme de l'emploi. Ainsi, nous retenons 19 indicateurs en tout pour mesurer l'attachement au travail (tableau 11) sur une échelle de Likert à cinq points allant de 1 (très fortement en désaccord) à 5 (très fortement en accord).

Tableau 11 : L'opérationnalisation de la variable « attachement au travail »

Variable indépendante	Dimensions	Indicateurs	Références	Échelles
Attachement au travail	Importance du travail	Le travail est ce qu'il a de plus important dans ma vie.	Kanungo (1892) ; Guérin et Saba (2003) ; Perrot (2005)	Échelle de Likert 1- Très fortement en désaccord 2- En désaccord 3- Ni en désaccord, ni en accord 4- En accord 5- Très fortement en accord
		La vie ne vaut la peine d'être vécue que lorsque les individus font un travail qui les passionne.		
		La plus grande partie de la vie d'un individu doit être consacrée au travail.		
		À mon avis, même les objectifs personnels d'un individu devraient être de nature professionnelle.		
		Le travail ne représente qu'une partie de la vie d'un individu.		
		Les événements les plus importants dans la vie d'un individu sont reliés au travail.		
	Raisons personnelles du travail	Le travail me donne de la satisfaction personnelle.	Mor-Barak (1995); Dendinger et coll. (2005); Inge van Ewijk (2009); Fasbender et coll. (2016)	
		Le travail me fait sentir fier (fière) de moi.		
		Lorsque je travaille, je suis fier (fière) de ce que j'accomplis.		
	Raisons sociales du travail	Le travail me permet d'être en interaction avec les autres.	Mor-Barak (1995); Dendinger et coll. (2005); De Lange et coll. (2010); Fasbender et coll. (2016)	
		Le travail m'empêche de me sentir seul(e).		
		Le travail m'apporte un sentiment de respect de la part des autres.		
		Le travail me donne un statut et du prestige.		
	Raisons de transmission des connaissances à la génération future	Le travail me permet d'enseigner mon savoir à la génération plus jeune.	Mor-Barak (1995); Dendinger et coll. (2005); De Lange et coll. (2010); Fasbender et coll. (2016)	
		Le travail me permet d'utiliser et de démontrer mes compétences et mes habilités.		
		Le travail me permet de transmettre mes connaissances à la génération plus jeune.		
	Raisons financières	Le travail est ma principale source de revenus.	Mor-Barak (1995); Dendinger et coll. (2005); Fasbender et coll. (2016)	
		Le travail m'apporte des bénéfices importants, tels que les avantages sociaux.		

Les indicateurs de mesure de la variable **conditions de travail** sont présentés dans le tableau 12. Deux (2) des indicateurs utilisés sont issus de Davis (2003), 4 indicateurs de Tremblay et Génin (2010) et 5 indicateurs proviennent du questionnaire de l'enquête sociale générale. Une analyse factorielle exploratoire nous a permis de constater que tous ces indicateurs mesurent une seule dimension. Les 11 indicateurs de mesure des conditions de travail sont évalués sur une échelle de Likert à cinq points allant de 1 (très fortement en désaccord) à 5 (très fortement en accord).

Tableau 12 : L'opérationnalisation de la variable « conditions de travail »

Variable indépendante	Dimensions	Indicateurs	Références	Échelles
Conditions de travail		Mes collègues doutaient de ma capacité d'entreprendre des projets difficiles.	Davis (2003) ; Tremblay et Génin (2010) ; Enquête Sociale Générale (ESG)	Échelle de Likert 1- Très fortement en désaccord 2- En désaccord 3- Ni en désaccord, ni en accord 4- En accord Très fortement en accord
		Mon employeur discriminait à l'endroit des travailleurs plus âgés.		
		J'avais de la difficulté à faire face aux demandes physiques de mon emploi.		
		Mon travail était trop difficile.		
		Mon travail était trop fatigant.		
		Je n'aimais pas mon travail.		
		J'étais insatisfait(e) des relations avec mon patron et mes collègues.		
		J'avais de la difficulté à équilibrer ma vie professionnelle et ma vie personnelle.		
		Mon organisation subissait d'importantes réductions d'effectifs.		
		Mes compétences n'étaient plus à jour.		
		J'éprouvais des difficultés à utiliser les nouvelles technologies		

Au total, sept indicateurs et deux dimensions permettent de mesurer la variable **satisfaction envers l'emploi et la carrière** sur une échelle de Likert allant de 1 (très fortement en désaccord)

à 5 (très fortement en accord). Quatre indicateurs adaptés de Weiss, Nicholas et Daus (1999) mesurent la première dimension « satisfaction envers l'emploi initial précédant la retraite » ; et trois indicateurs issus de Adams (1999), repris par Gobeski et Beehr (2009), évaluent la deuxième dimension « atteinte des objectifs de carrière ». Nous présentons les mesures de ces indicateurs dans le tableau 13.

Tableau 13 : les échelles de la variable « satisfaction envers l'emploi et la carrière »

Variable indépendante	Dimensions	Indicateurs	Références	Échelles
Satisfaction envers l'emploi et la carrière	Satisfaction envers l'emploi initial précédant la retraite	J'étais globalement satisfait de mon emploi.	Weiss, Nicholas et Daus (1999)	Échelle de Likert 1- Très fortement en désaccord 2- En désaccord 3- Ni en désaccord, ni en accord 4- En accord 5- Très fortement en accord
		En général, je n'aimais pas mon emploi.		
		En général, j'aimais travailler dans cette entreprise.		
		Je pensais fréquemment à quitter mon emploi.		
	Atteinte des objectifs de carrière	J'ai atteint les buts de carrière que je m'étais fixés.	Adams (1999) ; Gobeski et Beehr (2009)	
		Quand je pense à ma carrière, je veux dire que j'ai atteint tout ce que je souhaitais lorsque je suis arrivé(e) sur le marché du travail.		
J'ai accompli tout ce que je voulais accomplir dans ma vie professionnelle.				

3.2.2.2 Les mesures des variables indépendantes composant les facteurs liés à la retraite

Les facteurs liés à la retraite se composent des variables de la perception de la retraite, de la préparation de la retraite, de la satisfaction à la retraite et de la situation financière. Anson et coll. (1989) ont proposé une série d'indicateurs de la variable **perception de la retraite**. Ces indicateurs, regroupés en trois dimensions que sont « perceptions en allant à la retraite », « gains en allant à la retraite » et « gains en quittant le travail », ont été repris dans plusieurs écrits, dont

Schlosser et coll. (2012), Armstrong-Stassen et coll. (2012) et Dendinger et coll. (2005) pour évaluer l'attitude envers la retraite. Sur la base de dix-huit indicateurs tirés de ces écrits, présentés dans le tableau 14, nous mesurons la perception de la retraite sur une échelle de Likert à cinq points allant de 1 (très fortement en désaccord) à 5 (très fortement en accord).

Tableau 14 : L'opérationnalisation de la variable « perception de la retraite »

Variable indépendante	Dimensions	Indicateurs	Références	Échelles
Perception de la retraite	Pertes en allant à la retraite	La retraite signifie que le temps s'étire et pèse lourdement entre vos mains.	Anson et coll. (1989) ; Schlosser et coll. (2012) ; Armstrong-Stassen et coll. (2012) ; Dendinger et coll. (2005)	Échelle de Likert 1- Très fortement en désaccord 2- En désaccord 3- Ni en désaccord, ni en accord 4- En accord Très fortement en accord
		La vie de retraitée n'est pas utile.		
		La retraite fait partie d'une série d'arrêts progressifs de plusieurs autres activités.		
		La retraite entraîne plus de frictions avec les autres membres de sa famille.		
		La retraite équivaut à l'ennui.		
		La retraite entraîne l'isolement.		
		Lorsque quelqu'un prend sa retraite, il perd un peu son identité.		
		La retraite signifie que l'on se sent devenir vieux (vieille).		
		La retraite marque une diminution de notre contribution à la société.		
		Travailler donne une bonne raison de rester en santé.		
	« gains en allant à la retraite »	La retraite donne plus de temps libre pour faire ce que l'on veut.		
		Après une vie de travail, une personne a droit à quelques années de loisirs.		
		La retraite renforce positivement les relations personnelles, notamment celles entre conjoint et conjointe.		
		La retraite permet d'avoir la chance de reprendre le contact avec d'anciens amis et de rencontrer de nouvelles personnes.		
	« gains en quittant le travail »	La retraite permet d'être libéré(e) des aspects négatifs d'un emploi.		
		La retraite permet d'être libre de faire ce que l'on veut et non ce que quelqu'un d'autre décide de ce que l'on doit faire.		
		La retraite nous donne le luxe de ne pas vivre selon un horaire contraint.		
		Prendre sa retraite vaut la peine ; cela signifie la fin de tous les irritants liés au travail.		

Selon plusieurs études, la variable **préparation de la retraite** donne un sentiment de certitude et de sérénité vis-à-vis de la retraite (Kim et Feldman, 2000 ; Pengcharoen et Schultz, 2010 ; Wang et coll., 2008). Cette préparation prend en compte les dispositions et les discussions que l'individu a eues pour planifier sa retraite. La mesure de cette variable est faite à l'aide des dimensions « certitude du plan de retraite » et « autres opportunités de carrière » et sept indicateurs (tableau 15) tirés de Davis (2003). Ils sont évalués sur une échelle de Likert à cinq points allant de 1 (très fortement en désaccord) à 5 (très fortement en accord).

Tableau 15 : L'opérationnalisation de la variable « préparation de la retraite »

Variable indépendante	Dimensions	Indicateurs	Référence	Échelles
Préparation de la retraite	Certitude du Plan de retraite	J'attendais patiemment de prendre ma retraite.	Davis (2003)	Échelle de Likert 1- Très fortement en désaccord 2- En désaccord 3- Ni en désaccord, ni en accord 4- En accord Très fortement en accord
		Je savais avec certitude ce que je voulais faire de ma carrière.		
		Je planifiais ma retraite depuis des années.		
		Je voulais quitter l'organisation et j'attendais la bonne occasion pour le faire.		
	« Autres opportunités de carrière »	J'avais d'autres opportunités d'affaires.		
		Je voulais poursuivre une carrière différente.		
		Je voulais démarrer une petite entreprise.		

Les onze indicateurs (tableau 16) de mesure de la variable **satisfaction à la retraite** que nous utilisons proviennent de Floyd et coll. (1992). Ces indicateurs évaluent sur une échelle de Likert à six points (de 1 — fortement insatisfaisant — à 6 — ne s'applique pas) trois dimensions de la vie à la retraite, notamment la « satisfaction avec les services et les ressources », la « satisfaction vis-à-vis de la santé » et les « activités et la satisfaction vis-à-vis du mariage et de la vie à la maison ».

Tableau 16 : L'opérationnalisation de la variable « satisfaction à la retraite »

Variable indépendante	Dimensions	Indicateurs	Référence	Échelles
Satisfaction à la retraite	Satisfaction avec les services et les ressources	Ma situation financière.	Floyd et coll. (1992)	Échelle de Likert 1- Très fortement en désaccord 2- En désaccord 3- Ni en désaccord, ni en accord 4- En accord Très fortement en accord
		Mon accès au transport.		
		Les services et les programmes communautaires.		
		Les services de programme d'aide gouvernementale (programmes de sécurité sociale, soins de santé, logement subventionné et programmes alimentaires).		
		Ma sécurité personnelle.		
	Satisfaction avec la santé et les activités	Ma santé physique.		
		Mon niveau d'activité physique.		
	Satisfaction avec le mariage et la vie à la maison	Mon mariage/union.		
		La santé de mon (ma) conjoint(e).		
		La qualité de ma résidence.		
		Les relations avec les autres membres de ma famille.		

La **situation financière** reste un élément important d'influence de la décision de retour au travail (Armstrong-Stassen et coll., 2012 ; ; Busch et coll., 2012 ; Finch, 2014 ; Hobfoll, 2001 ; Pleau, 2010). Les personnes en général et les femmes qui trouvent leur situation financière plus difficile au moment du départ à la retraite sont certainement plus portées à retourner sur le marché du travail après avoir pris leur retraite. Nous procédons à une mesure directe de ce facteur avec des indicateurs de type ordinal (tableau 17) : très difficile (1), difficile (2), moyenne/acceptable (3), saine (4), très saine (5). La valeur 5 représentant une situation financière très confortable et la valeur 1 une situation financière très désavantageuse.

Tableau 17 : L'opérationnalisation de la variable « situation financière »

Variable indépendante	Dimension	Indicateurs
Situation financière	Situation financière à la retraite	Très difficile
		Difficile
		Moyenne/acceptable
		Saine
		Très saine

3.2.2.3 Les mesures des variables indépendantes composant les facteurs liés au parcours de vie

La durée de vie en emploi, la régularité de la carrière et le statut d'emploi sont les variables prises en compte dans les facteurs liés au parcours de vie. La variable **durée de vie en emploi** est un facteur à prendre en compte lorsqu'il s'agit d'analyser les trajectoires en fin de carrière et notamment la décision de retour au travail des personnes plus âgées en général et des femmes en particulier (Pleau, 2010). Dans la plupart des études, c'est une valeur continue qui mesure le nombre d'années passées sur le marché du travail (Quick et Moen, 1998 ; Smith et Moen, 1998). Nous nous servons donc d'un indicateur pour évaluer cette variable (tableau 18).

Tableau 18 : L'opérationnalisation de la variable « durée de vie en emploi »

Variable indépendante	Dimension	Indicateur	Références
Durée de vie en emploi	Année sur le marché du travail	Nombre d'années passées sur le marché du travail	Quick et Moen, 1998 ; Smith et Moen, 1998

La variable **régularité de la carrière** fait l'objet aussi d'une mesure directe pour savoir si les personnes enquêtées ont interrompu leur carrière pour une raison ou une autre à un moment donné. Nous avons sept indicateurs (tableau 19) qui portent sur les raisons d'interruption et leur durée.

Tableau 19 : L'opérationnalisation de la variable « régularité de la carrière »

Variable indépendante	Dimensions	Indicateurs	Échelles
Régularité de la carrière	Interruptions de carrière	Chômage avec prestation	Oui / Non
		Chômage sans prestation	Oui / Non
		Retour aux études	Oui / Non
		Sabbatique/ressourcement	Oui / Non
		Congés de maladie	Oui / Non
		Congés de maternité	Oui / Non
		Congés sans solde	Oui / Non

La variable **statut d'emploi avant la retraite** comme le note Quinn et Kozy (1996) pourrait contribuer à expliquer et à prédire les comportements en fin de carrière des personnes plus âgées. Nous utilisons un indicateur de type nominal, avec deux possibilités de réponses, chacune ayant une valeur égale (tableau 20).

Tableau 20 : L'opérationnalisation de la variable « statut d'emploi avant la retraite »

Variable indépendante	Dimension	Indicateurs
Statut d'emploi avant la retraite	Statut d'emploi	Temps plein
		Temps partiel

3.2.3 Les mesures des variables de contrôle

La quasi-totalité des études parcourues utilise l'âge de la retraite, la santé, la présence d'un ou d'une conjoint(e) et le niveau de scolarité pour contrôler l'influence de leurs variables indépendantes sur la probabilité de retour au travail après la retraite (Davis, 2003 ; Gobeski et Beehr, 2009 ; Kim et Feldman, 2000 ; Loi et Shultz, 2007 ; Phillipson et Smith, 2005 ; Wang et coll., 2008). **L'âge de la retraite** fait l'objet d'une mesure de type continu. Quant à la santé, elle fait l'objet de deux mesures. La première de type dichotomique nous renseigne sur le **diagnostic d'un problème de santé** qui pourrait empêcher le retour au travail. La seconde est

une mesure à treize indicateurs, dont 3 issus de Talaga et Beehr (1995), sur une échelle de Likert à cinq points allant de 1 (très fortement en désaccord) à 5 (très fortement en accord), pour évaluer **l'état de santé** des douze derniers mois précédant les réponses au questionnaire. Nous avons procédé à une analyse factorielle exploratoire de l'échelle de mesure de l'état de santé qui montre qu'on est en présence d'une seule dimension. La **présence d'un ou d'une conjoint(e)** influence la décision de retour au travail des femmes après la retraite. Plusieurs études ont montré que le comportement en fin de carrière des femmes vivant en couple était lié à celui de leur conjoint (Szinovacz et DeVaney, 2000 ; Nobert, 2004 ; Pleau, 2010). La mesure de cette variable est faite à l'aide d'une question avec réponse de type dichotomique. Enfin, le **niveau de scolarité** pourrait expliquer en partie la décision de retourner au travail au lieu de demeurer à la retraite. Plus le niveau de scolarité des personnes plus âgées est élevé plus la probabilité qu'elles retournent sur le marché du travail est forte (Hébert et Luong, 2008 ; Schellenberg et coll., 2005). La mesure du niveau de scolarité est faite par le biais de sept indicateurs qui précisent le plus haut niveau obtenu par l'individu. Ainsi, les personnes enquêtées ont le choix entre le cours secondaire/DEP comme niveau le plus faible jusqu'au doctorat qui est le niveau le plus élevé. Toutes ces mesures sont synthétisées dans le tableau 21 ci-après.

Tableau 21 : L'opérationnalisation des variables de contrôle

Variables de contrôles	Dimensions	Indicateurs	Références	Échelles
Âge de la retraite	Âge de la retraite	Âge de prise de la retraite		
Santé	Diagnostic de problème de Santé	Avez-vous reçu un diagnostic de problèmes de santé qui pourraient vous empêcher de travailler ?	Questionnaire de Guérin, Saba et Trudel	Oui / Non
	État de santé	J'ai été plein d'entrain et d'énergie	Talaga et Beehr (1995)	Échelle de Likert
		J'ai eu des problèmes de santé		
		Il m'a été facile de maîtriser mes émotions		
		Ma vie a plutôt été ennuyeuse		
		Mon moral a été plutôt bas		
		J'ai été tendu, sur les nerfs		
		J'ai été de bonne humeur		
		Je me suis senti(e) passablement seul(e), isolé(e)		
		Il s'est passé plusieurs choses intéressantes		
		Je me suis fait du souci à propos de ma santé		
		Je me suis senti(e) aimé(e) et apprécié(e)		
		Je me suis senti(e), épuisé(e), à bout		
Présence d'un ou d'une conjoint(e)	Présence d'un ou d'une conjoint(e)	Avez-vous un conjoint ?	Questionnaire de Guérin, Saba et Trudel	Oui / Non
Niveau de scolarité	Dernier diplôme obtenu	Cours secondaire/DEP Cours collégial (DEC) ou classique Certificat de 1 ^{er} cycle Baccalauréat Diplôme de 2e cycle Maîtrise Doctorat Aucun ne diplôme	Davis (2003) ; Tremblay et Génin (2010)	

3.3 Les outils de collecte de données et population cible

Notre recherche s'appuie sur une population cible, notamment des personnes retraitées, auprès desquelles les données ont été recueillies et analysées. Dans cette section, nous nous intéressons à l'outil qui a servi à collecter les données avant de présenter notre population cible.

3.3.1 Le questionnaire

Les données de notre thèse ont été recueillies à l'aide d'un questionnaire. L'utilisation du questionnaire est la méthode de collecte de données la plus utilisée dans la recherche quantitative. Il permet de collecter les informations auprès d'un grand nombre de personnes, à un coût moins élevé. Aussi, il a l'avantage d'être plus fiable en termes d'uniformité des réponses et limite les biais liés à l'influence volontaire ou non que peut exercer un tiers sur les réponses des individus. Le questionnaire, composé en quasi-totalité de questions directes et fermées, a été élaboré par Saba et Dufour. Les questions sont issues et parfois adaptées des écrits sur les trajectoires en fin de carrière et dont la validité a été démontrée. En 2013, le questionnaire a fait l'objet de prétest auprès de 34 personnes retraitées, retournées et non retournées sur le marché du travail, pour valider sa clarté et faciliter l'auto-administration. Le questionnaire comprend cinquante (50) questions réparties en huit (8) sections, notamment le profil du répondant, l'historique de travail avant la retraite, la retraite, la perception du travail et de la carrière, la perception de soi et de la vie en général, le retour sur le marché du travail, la tentative de retour sur le marché du travail, les commentaires. Les chercheurs ont pris le soin d'expliquer en début de questionnaire les objectifs visés par l'étude et demander le consentement des répondants. Les questionnaires ont été envoyés par la poste à des personnes retraitées du regroupement interprofessionnel des intervenants retraités des services de santé (RIIRS). Les répondants

devaient remplir les questionnaires et les renvoyer par la poste. Notons que la collecte des données s'est faite en 2014.

3.3.2 La population cible

Dans le cadre de cette étude, les questionnaires ont été administrés, entre mars et octobre 2014, aux personnes retraitées du secteur de la santé à Montréal et à Québec, membres du regroupement interprofessionnel des intervenants retraités des services de santé (RIIRS). Une copie du questionnaire a été envoyée à tous les membres de cette organisation. Sur les 8697 questionnaires envoyés, 3533 réponses ont été reçues soit un taux de réponse de 40,62 %. Nous notons que 98,6 % des répondants à notre questionnaire sont des retraités des corps de métier de la santé suivant : infirmières et infirmiers, infirmières et infirmiers auxiliaires, inhalothérapeutes, perfusionnistes, techniciens en circulation extracorporelle et puéricultrices exerçant leur profession ou demeurant au Québec au moment de la retraite. Ils ont appartenu aux classes d'emploi de cadre supérieur, de cadre intermédiaire et de premier niveau, de professionnel, de technicien, d'agent administratif et de production-exploitation.

Le secteur de la santé offre un cadre propice pour l'étude du phénomène de retour au travail car le secteur connaît depuis plusieurs années une situation de pénurie de main d'œuvre qui risque de ne pas s'améliorer avec les départs à la retraite des babyboomers (Tremblay et Larivière, 2009 ; Bourbonnais et coll., 1999). Les réformes qui y sont engagées notamment les coupures budgétaires, la privatisation de certains services, la réorganisation du réseau de santé avec des fermetures de lits et des fusions hospitalières ont grandement affecté les conditions de travail (Cognet et Fortin, 2003 ; Tremblay et Larivière, 2009). Plusieurs études révèlent que les conditions de travail sont assez difficiles dans le secteur notamment en termes, entre autres, de

longues heures de travail, de variabilité des horaires, de conciliation travail-famille, d'absence de soutien organisationnel ou encore de différences de salaires entre le privé et le public (Cognet et Fortin, 2003 ; Tremblay, 2005 ; Tremblay et Larivière, 2009). En outre, le secteur de la santé présente une grande division des professions basée sur le sexe. Les femmes sont surreprésentées dans certaines fonctions telles que celles des infirmières, des auxiliaires, etc. (Freidson, 1984 ; Herzlich et coll., 1993 ; Cognet et Fortin, 2003 ; Tremblay, 2005). Cette population permet, dans le cadre de notre thèse, de pouvoir adresser la question du comportement des femmes âgées en fin de carrière en général et celui du retour au travail en particulier.

Sur la population enquêtée, environ 34,9 % étaient revenus au travail après la retraite. Il convient de noter, à ce stade, que les analyses descriptives portent sur une population de 3533 personnes. Toutefois, les analyses de régression logistique ci-après ont été réalisées sur la base de 3003 observations valides pour le volet 1 et de 1170 observations valides pour le volet 2. Grâce au bon taux de réponse et au grand nombre de répondants, ces populations ont été obtenues après avoir retiré tous les cas de non-réponse à nos variables d'intérêt. Cette procédure nous permet de travailler avec le maximum d'individus dans notre base de données et surtout de faire des tests sur les mêmes individus. Enfin, nous notons que l'âge moyen des répondants est de 66,29 ans, avec une moyenne d'âge chez les hommes de 65,13 ans et de 66,39 ans pour les femmes.

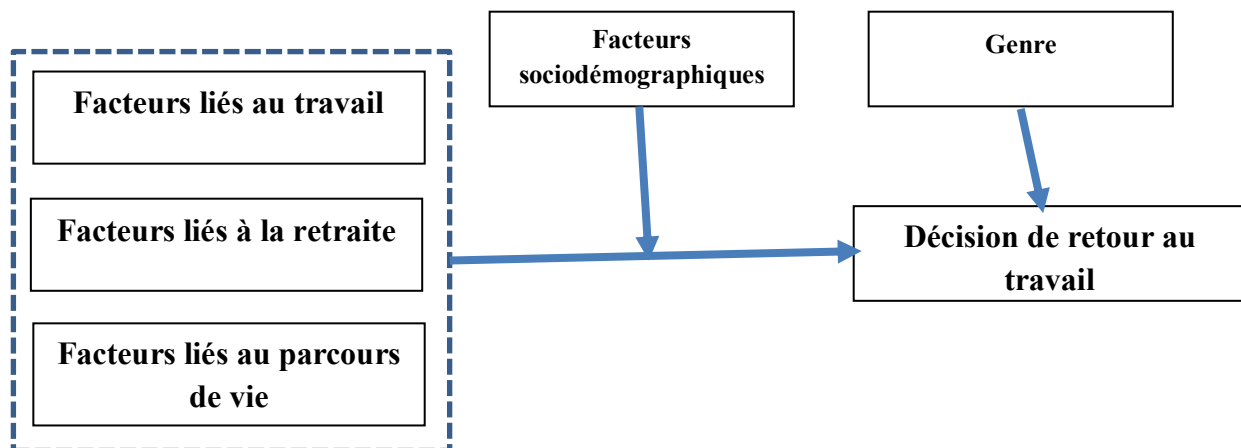
3.4 La méthode d'analyse de données

Nous présentons dans cette partie notre démarche d'analyse des données. Pour ce faire, nous proposons dans un premier temps deux modèles d'analyse qui représentent une subdivision de notre modèle conceptuel avec deux volets (figure 19) et, dans un deuxième temps, nous discutons des techniques utilisées pour analyser les liens entre les différentes variables.

3.4.1 La présentation des modèles d'analyse

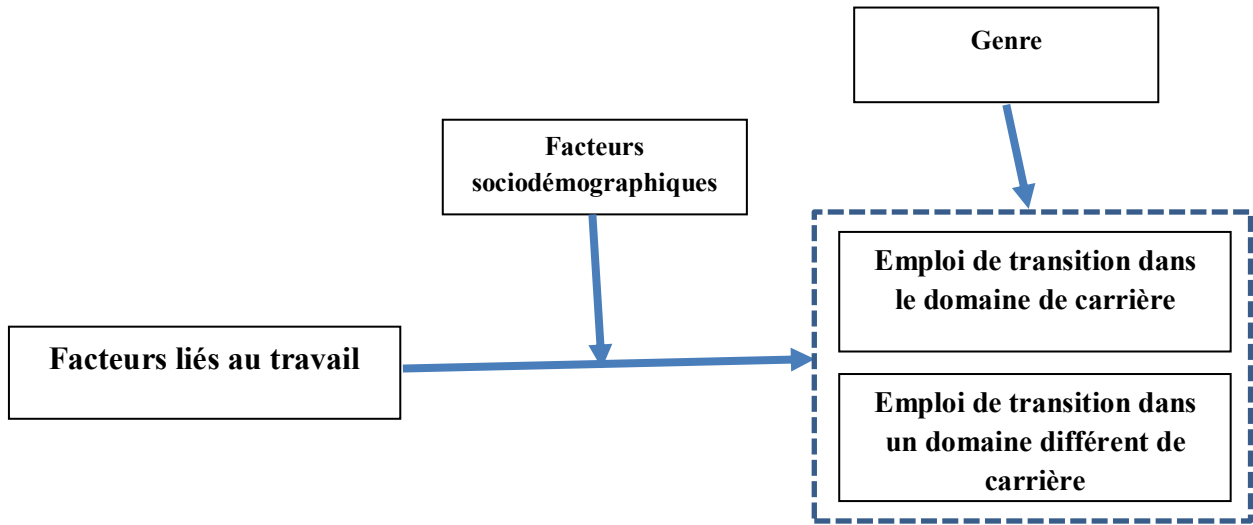
Rappelons que le cadre conceptuel, qui fonde notre modèle d'analyse, comprend deux volets. Le premier volet d'analyse se penche sur l'influence des facteurs liés au travail, des facteurs liés à la retraite et des facteurs liés au parcours de vie sur la décision de retour au travail après avoir pris la retraite ; il vise également à expliquer les différences entre les hommes et les femmes dans le choix d'une de ces trajectoires en fin de carrière.

Figure 15 : Volet 1 d'analyse



Le deuxième volet d'analyse teste les liens entre les facteurs liés au travail et la décision de la forme du retour au travail, notamment la décision d'opter pour un emploi de transition dans le domaine de carrière au lieu d'un emploi de transition dans un domaine différent de celui de la carrière. Le deuxième volet d'analyse teste aussi les différences entre les hommes et les femmes dans le choix d'une des formes de retour au travail.

Figure 16 : Volet 2 d'analyse



3.4.2 Les techniques d'analyse de données

Cette section présente les différentes techniques statistiques retenues pour analyser les données de notre recherche. Dans un premier temps, nous présentons les statistiques descriptives, les variables construites, la vérification de la cohérence interne, la validité de convergence et la qualité de l'ajustement du modèle pour chacune des variables de notre recherche, lorsque ces analyses s'appliquent. Ensuite, nous présentons le test de vérification de corrélation entre les variables et enfin nous exposons les techniques statistiques retenues pour tester les relations postulées dans notre modèle conceptuel.

3.4.2.1 Les statistiques descriptives

Les statistiques descriptives nous permettent de dresser un profil de notre échantillon. L'analyse descriptive à l'aide du logiciel SPSS donne le nombre d'observations valide pour chacune des variables. Nous utilisons pour la présentation des résultats de nos variables discrètes la moyenne,

l'écart-type et, pour la présentation de nos variables continues, ordinales et catégorielles, la fréquence en pourcentage de réponses valides.

Il convient de noter que les variables de l'attachement au travail, des conditions de travail, de la satisfaction envers l'emploi et la carrière, de la perception de la retraite, de la préparation de la retraite, de la satisfaction à la retraite et de la perception de l'état de santé ont fait l'objet d'une construction. Nous avons procédé à des analyses factorielles confirmatoires pour mesurer la corrélation entre les dimensions et les variables explicatives. Les dimensions de la variable **attachement au travail** qui ont fait l'objet d'analyse factorielle confirmatoire sont l'« importance du travail », les « raisons personnelles » du travail, les « raisons sociales » du travail, les « raisons de transmission des connaissances », et les « raisons financières ». Quant aux dimensions de la variable **satisfaction envers l'emploi et la carrière** confirmées par l'analyse factorielle, nous avons la « satisfaction envers l'emploi initial précédant la retraite » et l'« atteinte des objectifs de carrière ». La variable **perception de la retraite** est composée des dimensions des « pertes en allant à la retraite », des « gains en allant à la retraite » et des « gains en quittant le travail ». Pour ce qui est de la variable **préparation de la retraite**, les dimensions retenues sont la « certitude du plan de retraite » et les « autres opportunités de carrière ». Les dimensions de la variable **satisfaction à la retraite** sont la « satisfaction avec les services et les ressources », la « satisfaction avec la santé et les activités » et la « satisfaction avec le mariage et la vie à la maison ». Les variables **conditions de travail** et **perception de l'état de santé** ont quant à eux fait l'objet d'analyse factorielle exploratoire avant les analyses confirmatoires. Ces analyses ont permis de vérifier, d'une part, s'il y'avait des dimensions sous-jacentes à ces facteurs et, d'autre part, de nous assurer du nombre d'items qui sont nécessaires à notre modèle d'analyse. Ces dernières variables ne comprennent qu'une seule dimension chacune.

Ensuite, nous évaluons la fidélité et la validité des échelles de mesure à l'aide de l'alpha de Cronbach (1951), du Rho de Jöreskog (1971), du Rho de validité convergente et de la qualité de l'ajustement du modèle. L'alpha de Cronbach et le Rho de Jöreskog sont calculés pour les échelles des variables de l'attachement au travail, des conditions de travail, de la satisfaction envers l'emploi et la carrière, la perception de la retraite, la préparation de la retraite, la satisfaction à la retraite et la perception de l'état de santé. L'alpha de Cronbach (1951) permet de s'assurer que les items d'une échelle mesurent bien la dimension ou la variable latente. Quant au Rho de Jöreskog (1971), il sert à évaluer la cohérence interne des échelles. Cet indicateur est moins sensible au nombre d'items par facteur et plus adapté aux méthodes d'équations structurelles ; toutefois un minimum de 3 items est requis pour son calcul. L'alpha de Cronbach est calculé à l'aide du logiciel SPSS Statistique. Le Rho de Jöreskog est calculé manuellement à partir d'indices d'équations structurelles obtenus à l'aide du logiciel SPSS Amos. Nous fixons le seuil minimum de l'indice de fidélité à 0,70 pour l'alpha de Cronbach et le Rho de Jöreskog conformément aux recommandations de Nunnally (1978) et Fornell et Larcker (1981).

La validité de convergence montre jusqu'à quel point la mesure d'un même concept par deux construits différents est convergente. Nous effectuons ce test pour nous assurer que les dimensions retenues pour chacun de nos facteurs concourent à les définir effectivement. La vérification de la validité convergente n'est possible qu'à deux conditions. Premièrement, le lien entre la variable latente et chacun de ses items doit être significatif. Les ratios critiques des items obtenus à l'aide du logiciel STATA doivent être supérieurs ou égaux à 1,96. Ensuite, l'indice pvc ou le Rho de convergence doit être supérieur à 0,5 (Fornell et Larcker, 1981). Cela signifie que la variance moyenne partagée entre la variable latente et ses items est supérieure à 50 % (Fornell et Larcker, 1981). Le test de la validité convergente est effectué pour les échelles des

variables de l'attachement au travail, des conditions de travail, de la satisfaction envers l'emploi et la carrière, la perception de la retraite, la préparation de la retraite, la satisfaction à la retraite et la perception de l'état de santé. Un minimum de trois items est requis pour le calcul de cet indice.

Enfin, nous procédons à des tests de vérification de la qualité de l'ajustement du modèle afin d'évaluer dans quelle mesure le modèle théorique reproduit correctement les données observées (Roussel et coll., 2002). Nous utilisons à cet effet trois indices de mesure de la qualité de l'ajustement du modèle : les indices absolus, les indices incrémentaux et les indices de parcimonie. Les tests de qualité de l'ajustement du modèle sont effectués pour les mesures des échelles des variables de l'attachement au travail, de la satisfaction envers l'emploi et la carrière, de la perception de la retraite, de la préparation de la retraite et de la satisfaction à la retraite. Pour les indices absolus, nous utilisons le RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) et SRMR (standardized root mean square residual). Les valeurs du RMSEA et du SRMR varient entre 0 et 1 ; une valeur égale ou inférieure à 0,08 indiquerait un bon ajustement (Hu et Bentler, 1999 ; Roussel et al, 2002). Nous utilisons comme indices incrémentaux le CFI (Comparative Fit Index) et le TLI (Tucker-Lewis Index). Ces deux indices nous permettent d'analyser la différence entre le χ^2 du modèle testé et le χ^2 du modèle théorique. Leur valeur se situe entre 0 et 1 et une valeur supérieure à 0.90 indique un bon ajustement du modèle (Roussel et al, 2002). Pour les indices de parcimonie, nous utilisons, dans le cadre de cette étude, l'indice du Khi-carré normé (Khi-carré/ddl). Une valeur inférieure à 2 voire 3 est acceptable pour conclure à un bon ajustement du modèle. Toutefois, une difficulté du test du chi carré de l'ajustement du modèle est sa sensibilité à la taille de l'échantillon et au nombre de paramètres du modèle testé ; un modèle inapproprié peut être accepté dans une étude de petit échantillon et un modèle approprié

rejeter dans une étude de grand échantillon (Gatignon, 2010). Pour éviter ces erreurs, les indices d'ajustement cités plus haut devraient nous aider à mieux apprécier l'ajustement de nos modèles. Le tableau 22 fait un récapitulatif des différents indices et leurs seuils d'acceptation.

Tableau 22 : Indices d'ajustement du modèle

Indices		Seuil d'acceptation	Auteurs
Indices absolus d'ajustement	RMSEA	< ou =0,08	Hu et Bentler, 1999 ; Roussel et al, 2002.
	SRMR	< ou =0,08	
Indices incrémentaux	CFI	>0.9	Roussel et al, 2002
	TLI		
Indice de parcimonie	Khi-carré normé	< 2 voire 3	Gatignon, 2010 ; Roussel et al, 2002 ; Schumacker et Lomax, 2004.

3.4.2.2 La vérification de la multicolinéarité

La vérification de la multicolinéarité nous permet de nous assurer qu'il n'existe pas de situation où la corrélation entre deux ou plusieurs variables latentes est proche de 1. Cela signifierait que ces variables sont beaucoup trop corrélées entre elles et pourrait donc affecter nos analyses. Dans ce même ordre d'idée, l'une des variables pourrait être une combinaison de deux ou de plusieurs autres variables. Selon Tabachnick et Fidell, (2007, p. 88), une corrélation supérieure ou égale à 0,90 montrerait que les variables sont trop corrélées entre elles. Nous avons évalué la multicolinéarité, de l'ensemble de nos variables, à l'aide du tableau de corrélation produit à partir du logiciel SPSS Statistique. Une moyenne des items a été effectuée pour les variables latentes construites à partir de plusieurs variables observées.

3.4.2.3 *Les vérifications de nos d'hypothèses*

La vérification de nos hypothèses débute par des analyses préliminaires notamment les analyses univariées pour évaluer l'effet de direct de chacune des variables de contrôle et des variables indépendantes sur la décision de retour au travail. Cette technique de sélection nous permet de retirer les variables non significatives de notre modèle de recherche et surtout de garder le maximum d'observations valides pour mener nos régressions logistiques. Nous avons effectué des tests de t du Student pour les variables continues et des tests du Khi-deux de Pearson pour les variables catégorielles. Nous prenons comme seuil de significativité statistique que $p < 0,05$. Ensuite, nous testons nos hypothèses de recherche pour évaluer la signification des variables indépendantes selon une certaine probabilité (ex. : $p < 0,05$; $p < 0,01$). À l'aide du test du rapport de vraisemblance effectué, nous procédons à l'analyse du tableau de variables de l'équation afin de mesurer l'effet global individuel des variables indépendantes dans nos deux volets d'analyse. Pour y arriver, nous distinguons les variables indépendantes significatives par le biais du « **test de Wald** ». Ce test permet de savoir jusqu'à quel point chaque variable indépendante (VI) est liée significativement à la variable dépendante (VD). L'hypothèse nulle stipule qu'il n'y a aucun lien entre la VI et la VD ($H_0 : \beta_1 = 0$). L'hypothèse non nulle stipule qu'il existe un lien significatif entre la VI et la VD ($H_1 : \beta_1 \neq 0$). Une valeur du test de Wald significative à 5 % indique que la variable indépendante est significative. En complément au test de Wald, nous rapportons la valeur du coefficient $\exp(B)$ (odds-ratios) pour indiquer le sens de la relation et le changement de proportion lorsque les prédicteurs augmentent d'une unité. Une valeur du rapport de côte supérieur à 1 signifie une corrélation positive entre la variable indépendante et la variable dépendante tandis qu'une valeur du rapport de côte inférieur à 1 signifie une corrélation négative entre la variable indépendante et la variable dépendante. Enfin,

nous évaluons la significativité statistique de notre modèle final pour chacun des deux volets d'analyse de notre recherche, à l'aide du tableau des tests composites des coefficients du modèle et du tableau récapitulatif des modèles.

Concrètement, pour répondre à la question de recherche nous procédons à une régression logistique. Dans notre volet 1 d'analyse, la retraite est codée 0 et le retour au travail 1. Les personnes ayant répondu n'être pas retournées sur le marché du travail après avoir pris leur retraite sont codées 0 et celles ayant occupé un emploi après leur retraite seront codées 1. L'analyse des hypothèses du volet 1 répond à deux de nos sous-questions de recherche. Les hypothèses 1a, 2a, 3a, 4a, 5a, 6a, 7a, 8a, 9a et 10a répondent à la sous-question de recherche « *Quels sont les facteurs qui pourraient expliquer la décision de retourner au travail après avoir pris la retraite ?* ». Dans la procédure d'analyse par régression logistique binaire de SPSS, nous entrons dans un premier temps les variables sociodémographiques (âge de la retraite, santé, présence d'un ou d'une conjoint(e), éducation), et ensuite les variables indépendantes (les facteurs liés au travail, les facteurs liés à la retraite et les facteurs liés au parcours de vie). Les hypothèses 1b, 2b, 3b, 4b, 5b, 6b, 7b, 8b, 9b et 10b répondent à la sous-question « *Quels sont les facteurs qui pourraient expliquer les différences entre les hommes et les femmes dans la décision de retourner au travail après avoir pris la retraite ?* » Nous séparons la population des hommes de celle des femmes. Nous menons une régression logistique sur chacune de ces populations de façon distincte, comme procédé plus haut. Les résultats sont par la suite comparés.

Pour ce qui est du volet 2 de notre analyse d'analyse, étant donné que les questions 17 et 42 sont de type nominal avec plusieurs choix de réponse, nous avons créé une variable dichotomique

qui renseigne sur le choix d'emploi de transition. Ainsi, les personnes ayant cochées le même choix de réponse pour leur emploi avant et après la retraite sont codées 0 et celles qui ont coché des réponses différentes sont codé 1. La création de cette variable permet de respecter le critère de variable dépendante dichotomique. L'analyse des hypothèses du volet 2 répond aux deux autres sous questions restantes en rapport avec les formes de retour au travail. Les hypothèses 11a, 12a et 13a notamment l'influence des facteurs liés au travail sur le choix d'une forme d'emploi de transition répondent à la sous-question de recherche « *dans la décision de retourner sur le marché du travail, quels sont les déterminants qui pourraient expliquer le choix d'un emploi de transition dans le domaine de carrière au lieu d'un emploi de transition dans un domaine différent ?* ». Nous entrons dans un premier temps les variables sociodémographiques (âge de la retraite, santé, présence d'un ou d'une conjoint(e), éducation), et ensuite les variables indépendantes des facteurs liés au travail. Les hypothèses 11b, 12b et 13b répondent à la sous-question « *dans la décision de retourner sur le marché du travail, quels sont les déterminants qui pourraient expliquer les différences entre les hommes et les femmes dans le choix d'un emploi de transition dans le domaine de carrière au lieu d'un emploi de transition dans un domaine différent ?* ». Ici encore, nous séparons la population des hommes de celle des femmes. Nous procédons à une régression logistique sur chacune de ces populations de façon distincte, comme effectuée pour les hypothèses 10a, 11a et 12a. Les résultats sont par la suite comparés.

Chapitre 4 : Les Analyses et les résultats

Comme présenté dans le chapitre 3, notre modèle d'analyse comporte deux volets. Le premier volet analyse les déterminants de la décision de retour au travail et le deuxième volet analyse les déterminants du choix de la forme de retour, soit vers un emploi de transition dans le domaine de carrière soit vers un emploi de transition dans un domaine différent. Les analyses de chacun de ces volets intègrent l'explication des différences entre les hommes et les femmes dans leur décision de retour au travail et dans le choix de la forme de retour. Nous présentons dans la première section les analyses descriptives en lien avec les variables du premier volet de notre modèle conceptuel et ensuite les analyses descriptives des variables liées au deuxième volet. Dans la deuxième section, nous présentons les résultats du test de vérification des indices de corrélations. Enfin dans la dernière section, nous effectuons les tests de régression pour nos deux volets d'analyse pour répondre à nos questions de recherche.

4.1 Les Statistiques descriptives

Les statistiques descriptives nous permettent de présenter les caractéristiques les plus pertinentes des données recueillies et surtout de nous assurer de la validité des échelles de mesure. Deux séries d'analyses descriptives sont menées dans cette section. Précisons que, les analyses descriptives liées au premier volet de notre modèle de recherche sont l'occasion de procéder aux tests de validité des mesures de nos variables.

4.1.1 Les statistiques descriptives du premier volet du modèle de recherche

Les analyses descriptives du premier volet de notre modèle de recherche portent sur une population de 3533 personnes, dont 92,2 % de femmes et 7,8 % d'hommes. Nous présentons

successivement les analyses descriptives des variables de contrôle (l'âge de la retraite, la santé, la présence d'un ou d'une conjoint(e) et l'éducation) ; ensuite, les analyses descriptives des variables indépendantes qui sont regroupées dans les facteurs liés au travail, les facteurs liés à la retraite et les facteurs liés au parcours de vie ; et enfin, les analyses descriptives de la variable dépendante qui est le retour au travail.

4.1.1.1 Les statistiques descriptives des variables de contrôle

Cette section présente les analyses descriptives liées à la mesure de nos variables de contrôle. Les résultats sont présentés sous forme de moyenne quand cela est possible, autrement, nous utilisons la distribution. Il s'agit de l'âge de la retraite, la santé, la présence d'un ou d'une conjoint(e) et le niveau de scolarité.

Le tableau 23 présente **l'âge moyen** de la retraite des répondants qui est de 57,49 ans avec un écart-type de 3,46. Cet âge moyen varie selon le sexe ; parmi les hommes, nous notons que l'âge moyen de la retraite est de 56,64 ans avec un écart-type de 3,28 tandis qu'il est de 57,56 ans parmi les femmes avec un écart-type de 3,46.

Tableau 23 : Indice de l'âge moyen de la retraite

Âge de la retraite	Moyenne	Écart-type
Indice global	57,49	3,46
Hommes	56,64	3,28
Femmes	57,56	3,46

L'indice de la santé a été mesuré à l'aide de deux variables que sont le **diagnostic de problèmes de santé et la perception de l'état de santé**. Le tableau 24 présente la distribution des

répondants ayant obtenu un **diagnostic de problèmes de santé** et le tableau 25 présente les moyennes, les écarts-types et l'indice de cohérence interne de l'échelle de mesure de la perception que les répondants ont de leur état de santé au cours des douze mois précédant l'enquête. Les résultats indiquent que parmi les répondants, 15,51 % ont reçu un diagnostic de problème de santé pouvant les empêcher de travailler, dont 14,18 % parmi les hommes et 15,63 % parmi les femmes.

Tableau 24 : Distribution selon le diagnostic de problèmes de santé

Diagnostic de problèmes de santé (%)	Non	Oui
Indice global	84,48	15,51
Hommes	85,82	14,18
Femmes	84,37	15,63

En outre, le tableau 25 révèle une moyenne de l'indice global de **perception de la santé** de 3,64 sur une échelle de cinq points et un écart-type de 0,64. Chez les hommes la moyenne de l'indice de perception de la santé est de 3,67 sur une échelle de cinq points contre 3,64 chez les femmes. L'écart-type de l'indice de perception de la santé se situe à 0,69 chez les hommes contre 0,64 chez les femmes. La cohérence interne de l'indice global de perception de la santé est bonne. L'alpha de Cronbach et le Rhô de Jöreskog sont tous les deux supérieurs à 0,70, avec respectivement 0,87 et 0,88. Cependant, la validité de convergence de l'indice de perception de la santé est faible, car même si les ratios critiques des items sont supérieurs à 1,96 et le Rhô de convergence est inférieur à 0,50 soit 0,36 (Fornell et Larcker, 1981) ; ce qui signifie que seulement 36% de la variance des treize items est expliquée par l'indice de perception de la santé.

Tableau 25 : Perception de l'état de santé

<i>Perception de l'état de santé</i>	Moyenne	Écart-type	Alpha de Cronbach	Rhô de Jöreskog	Rhô de convergence
<i>Indice global</i>	3,64	0,64	0,87	0,88	0,36
<i>Hommes</i>	3,67	0,69			
<i>Femmes</i>	3,64	0,64			
Items					Ratios critiques
J'ai été plein(e) d'entrain et d'énergie.					46,76
J'ai eu des problèmes de santé					31,2
Il m'a été facile de maîtriser mes émotions.					16,47
Ma vie a plutôt été ennuyeuse.					55,39
Mon moral a été plutôt bas.					72,98
J'ai été tendu(e), sur les nerfs.					65,68
J'ai été de bonne humeur.					42,12
Je me suis senti(e) passablement seul(e), isolé(e).					40,15
Il s'est passé plusieurs choses intéressantes.					38,43
Je me suis fait du souci à propos de ma santé.					37,76
Je me suis senti(e) aimé(e) et apprécié(e).					26,38
Je me suis senti(e) épuisé(e), usé(e), à bout.					60,53
Je me suis senti(e) détendu(e).					62,41

La distribution selon la présence d'un ou d'une conjoint(e) au tableau 26 indique que 57,93 % des répondants ont un ou une conjointe. Parmi les hommes, 78,95 % ont une conjointe et 56,18 % parmi les femmes ont un conjoint.

Tableau 26 : Distribution des répondants selon la présence d'un ou d'une conjoint(e)

Présence d'un ou d'une conjoint(e)	Non	Oui
Indice global	42,07	57,93
Hommes	21,05	78,95
Femmes	43,82	56,18

Le tableau 27 présente la distribution des répondants en fonction de leur **niveau de scolarité**. Nous observons une grande concentration de répondants ayant obtenu un diplôme collégial (40,79 %), un baccalauréat (26,43 %) et un certificat de 1er cycle (22,89 %). Une analyse selon le sexe montre des différences entre les hommes et les femmes. Parmi les hommes, les résultats montrent que 44,36 % ont obtenu un diplôme collégial, 25,94 % un baccalauréat et 17,29 % un certificat de 1er cycle. Parmi les femmes, 40,53 % ont obtenu un diplôme collégial, 26,52 % un baccalauréat et 23,27 % un certificat de 1er cycle.

Tableau 27 : Distribution des répondants selon le niveau de scolarité

Niveau de scolarité	Indice global	Hommes	Femmes
Cours secondaire/DEP	6,20	6,4	6,18
Cours collégial (DEC) ou classique	40,79	44,36	40,53
Certificat de 1er cycle	22,89	17,29	23,27
Baccalauréat	26,43	25,94	26,52
Diplôme de 2e cycle	2,22	3,76	2,10
Maîtrise	1,46	2,25	1,40

4.1.1.2 Les statistiques descriptives des variables indépendantes

Cette section s'intéresse aux analyses descriptives des variables indépendantes identifiées dans le premier volet de notre modèle conceptuel (les facteurs liés au travail, les facteurs liés à la retraite et les facteurs liés au parcours de vie). D'abord, nous présentons la moyenne et l'écart-type ; ensuite, nous vérifions la validité des échelles à l'aide des indices de cohérence interne, de validité de convergence et l'ajustement des modèles de mesure lorsque cela s'applique.

a. Les facteurs liés au travail

Tel que présenté dans les sections antérieures, les facteurs liés au travail qui sont introduits dans notre analyse portent sur l'attachement au travail, les conditions de travail et la satisfaction globale envers l'emploi et la carrière. La moyenne, l'écart-type et les tests de validité des échelles sont présentés pour chacune de ces variables.

La variable attachement au travail, présenté dans le tableau 28, est mesuré à l'aide de cinq (5) dimensions et de dix-neuf (19) indicateurs : La dimension « importance du travail », la dimension « raisons personnelles » du travail, la dimension « raisons sociales » du travail, la dimension « raisons de transmission des connaissances » à la génération future et enfin, la dimension « raisons financières ». Nous avons vérifié la validité de convergence pour les dimensions « importance du travail », « raisons personnelles » du travail, « raisons sociales » du travail », « raisons de transmission des connaissances » à la génération future. Ces tests de validité ne s'appliquent pas à la dimension « raisons financières », car elle ne respecte pas le critère de trois items minimums.

Tableau 28 : Analyses descriptives et validités des dimensions de la variable « Attachement au travail »

<i>Importance du travail</i>	Moyenne	Écart-type	Alpha de Cronbach	Rhô de Jöreskog	Rhô de convergence
<i>Indice global</i>	2,72	0,59	0,68	0,71	0,31
<i>Hommes</i>	2,78	0,58			
<i>Femmes</i>	2,71	0,59			
Items					Ratios critiques
Le travail est ce qu'il y a de plus important dans la vie.					45,35
<i>La vie ne vaut la peine d'être vécue que lorsque les individus font un travail qui les passionne.</i>					34,92
La plus grande partie de la vie d'un individu doit être consacrée au travail.					50,52
<i>À mon avis, même les objectifs personnels d'un individu devraient être de nature professionnelle.</i>					44,59
Le travail ne représente qu'une petite partie de la vie d'un individu.					9,85
<i>Les événements les plus importants dans la vie d'un individu sont reliés au travail.</i>					30,72
<i>Raisons personnelles du travail</i>	Moyenne	Écart-type	Alpha de Cronbach	Rhô de Jöreskog	Rhô de convergence
<i>Indice global</i>	3,99	0,49	0,81	0,86	0,68
<i>Hommes</i>	4,05	0,51			
<i>Femmes</i>	3,99	0,49			
Items					Ratios critiques
Le travail me donne de la satisfaction personnelle.					99,48
Le travail me fait sentir fier (fière) de moi.					123,67
Lorsque je travaille, je suis fier (fière) de ce que j'accomplis.					83,63
<i>Raisons sociales du travail</i>	Moyenne	Écart-type	Alpha de Cronbach	Rhô de Jöreskog	Rhô de convergence
<i>Indice global</i>	3,58	0,53	0,73	0,75	0,39
<i>Hommes</i>	3,62	0,53			
<i>Femmes</i>	3,58	0,53			
Items					Ratios critiques
Le travail me permet d'être en interaction avec les autres.					33,38
<i>Le travail m'empêche de me sentir seul</i>					36,88
Le travail m'apporte un sentiment de respect de la part des autres.					74,14
<i>Le travail me donne un statut et du prestige.</i>					59,52

Le travail que j'accomplis satisfait mes collègues et mes supérieurs.					28,11	
<i>Raisons de transmission des connaissances</i>		Moyenne	Écart-type	Alpha de Cronbach	Rhò de Jöreskog	Rhò de convergence
<i>Indice global</i>		3,95	0,57	0,88	0,88	0,72
<i>Hommes</i>		4,02	0,57			
<i>Femmes</i>		3,95	0,57			
Items						Ratios critiques
Le travail me permet d'enseigner mon savoir à la génération plus jeune.						131,5
<i>Le travail me permet d'utiliser et de démontrer mes compétences et habiletés.</i>						73
Le travail me permet de transmettre mes connaissances à la génération plus jeune.						168,66
<i>Raisons financières</i>		Moyenne	Écart-type	Alpha de Cronbach	Rhò de Jöreskog	
<i>Indice global</i>		3,82	0,88	0,75	0,8	
<i>Hommes</i>		3,93	0,84			
<i>Femmes</i>		3,81	0,88			
Items						
Le travail est ma principale source de revenus.						
<i>Le travail m'apporte des bénéfices importants</i>						

L'analyse descriptive de la dimension « importance du travail ». La moyenne globale de la dimension « importance du travail » est faible avec 2,72 sur une échelle de cinq points et un écart-type de 0,59. Chez les hommes la moyenne de la dimension « importance du travail » est de 2,78 sur une échelle de cinq points contre 2,71 chez les femmes. L'écart-type de la dimension « importance du travail » se situe à 0,58 chez les hommes contre 0,59 chez les femmes. La cohérence interne de la dimension « importance du travail » est faible avec une valeur de l'alpha de Cronbach de 0,68 légèrement en dessous du seuil de 0,70. Nous notons que les résultats de notre alpha de Cronbach sont inférieurs à ceux obtenus par Guérin et Saba (2003) qui était de 0,75. Le Rhò de Jöreskog quant à lui est de 0,71. La dimension « importance du travail » respecte une des deux conditions de validité de convergence de Fornell et Larcker (1981). Le Rhò de

convergence qui est de 0,31 indique une faible validité de convergence. Il se situe sous le seuil minimal de 0,50, ce qui signifie que 31% de la variance des six items est expliquée par l'indice de l'« importance du travail ». Toutefois, nous notons que le critère du ratio critique indique une bonne validité de convergence, car les valeurs obtenues varient entre 9,85 et 50,52 et sont supérieures au seuil critique de 1,96.

L'analyse descriptive de la dimension « raisons personnelles » du travail montre une moyenne globale de 3,99 sur une échelle à cinq points avec un écart-type de 0,49. L'analyse descriptive par sexe suit la même tendance que l'analyse globale avec une moyenne de réponse parmi les hommes de 4,05 contre 3,99 parmi les femmes. L'écart-type selon le sexe est de 0,51 chez les hommes et de 0,49 chez les femmes. Nous notons que la cohérence interne de la dimension « raisons personnelles » du travail est bonne. L'alpha de Cronbach et le Rhô de Jöreskog sont respectivement de 0,81 et 0,86. La validité convergente est bonne, car nous notons les valeurs des ratios critiques se situent entre 83,63 et 123,76. Aussi, le Rhô de convergence est de 0,68, soit 68% de la variance des trois items est expliquée par la dimension « raisons personnelles » du travail.

Pour ce qui est de l'analyse descriptive de la dimension « raisons sociales » du travail, la moyenne globale est de 3,58, avec une moyenne de 3,62 pour les réponses obtenues des hommes et de 3,58 pour les réponses obtenues des femmes. L'écart-type est de 0,53 tant pour l'indice global que pour les indices selon le sexe. L'échelle de mesure de la dimension « raisons sociales » du travail affiche une bonne cohérence interne avec un alpha de Cronbach de 0,73 et un Rhô de Jöreskog de 0,75. Notre alpha de Cronbach est inférieur à celui de Dendinger et coll. (2005) qui était de 0,88 et A.H. de Lange et coll. (2010) qui était de 0,84. Le Rhô de convergence est

faible avec 0,39, ce qui indique que 39% de la variance des cinq items est expliquée par la dimension « raisons sociales » du travail. Cependant, la vérification par les ratios critiques montre une bonne validité convergente, car les valeurs sont comprises entre 28,11 et 74,14, donc supérieures au seuil critique de 1,96.

Tel que le montrent les résultats du tableau 28, la moyenne globale de la dimension « raisons de transmission des connaissances » est de 3,95 sur une échelle à cinq points. Selon le sexe, la moyenne varie à 4,02 pour les hommes et 3,95 pour les femmes. Nous notons que l'écart-type se maintient à 0,57 pour l'indice global et les indices selon les sexes. Avec un alpha de Cronbach et un Rhô de Jöreskog à 0,88, nous pouvons dire la cohérence interne de la dimension « raisons de transmission des connaissances » est bonne. Nous notons également, une bonne validité convergente, car le Rhô de convergence est 0,72, ce qui signifie que 72% de la variance des trois items spécifiés est expliquée par de la dimension « raisons de transmission des connaissances ». En outre, les valeurs des ratios critiques entre 73 et 161,66, ce qui est supérieur au seuil de 1,96.

Le tableau 28 affiche également les analyses descriptives de la dimension « raisons financières ». Nous notons une moyenne globale de 3,82 sur une possibilité de cinq points, avec un écart-type de 0,88. Parmi les réponses obtenues des hommes, la moyenne s'élève à 3,93 contre 3,81 parmi les femmes. L'écart-type est respectivement de 0,84 pour les hommes et 0,88 pour les femmes. La cohérence interne de la dimension « raisons financières » est bonne. L'alpha de Cronbach et le Rhô de Jöreskog sont au-dessus du seuil de 0,70 avec respectivement 0,75 pour le premier cité 0,80 pour le second.

Le tableau 29 présente les résultats de l'analyse descriptive de **la variable des conditions de travail**. Nous notons que la moyenne de l'indice globale de la variable conditions de travail se situe à 2,21 sur une échelle à cinq points. La moyenne des réponses par sexe révèle 2,13 pour les hommes et 2,22 pour les femmes ; ces moyennes dénotent que les répondants étaient globalement satisfaits de leurs conditions de travail. La cohérence interne de la variable conditions de travail est bonne, car l'alpha de Cronbach's (1951) et le Rhô de Jöreskog sont tous les deux de 0,84. La validité de convergence respecte l'une des deux conditions de validité. Les valeurs des ratios critiques sont au-dessus du seuil de 1,96 ; elles varient entre 27,49 et 103,50. Tandis que le Rhô de convergence, de 0,34, est faible. Ce qui signifie que 34% de la variance des onze items spécifiés est expliquée par la variable conditions de travail.

Tableau 29 : Analyses descriptives et validités de la variable « Conditions de travail »

<i>Conditions de travail</i>	Moyenne	Écart-type	Alpha de Cronbach	Rhô de Jöreskog	Rhô de convergence
<i>Indice global</i>	2,21	0,62	0,84	0,84	0,34
<i>Hommes</i>	2,13	0,57			
<i>Femmes</i>	2,22	0,62			
<i>Items</i>					Ratios critiques
Mes collègues doutaient de ma capacité d'entreprendre des projets difficiles.					30,33
Mon employeur discriminait à l'endroit des travailleurs plus âgés.					28,9
J'avais de la difficulté à faire face aux demandes physiques de mon emploi.					76,55
Mon travail était trop difficile.					103,5
Mon travail était trop fatigant.					87,67
Je n'aimais pas mon travail.					29,46
J'étais insatisfait(e) des relations avec mon patron et mes collègues.					27,49
J'avais de la difficulté à équilibrer ma vie professionnelle et ma vie personnelle.					41,79
Mon organisation subissait d'importantes réductions d'effectifs.					28,08
Mes compétences n'étaient plus à jour.					35,32
J'éprouvais des difficultés à utiliser les nouvelles technologies.					34,48

La variable satisfaction envers l'emploi et la carrière est mesurée à l'aide de deux dimensions : la « satisfaction envers l'emploi initial » précédant la retraite et l'« atteinte des objectifs de carrière ». Les résultats des analyses descriptives de ces dimensions sont présentés dans le tableau 30.

Tableau 30 : Analyses descriptives et validités des dimensions de la variable « satisfaction envers l’emploi et la carrière »

<i>Satisfaction d’emploi avec l’emploi initial</i>	Moyenne	Écart-type	Alpha de Cronbach	Rhô de Jöreskog	Rhô de convergence
<i>Indice global</i>	4,14	0,6	0,75	0,76	0,44
<i>Hommes</i>	4,09	0,64			
<i>Femmes</i>	4,14	0,6			
<i>Items</i>					Ratios critiques
J’étais globalement satisfait(e) de mon emploi.					55,33
En général, je n’aimais pas mon emploi.					-46,4
En général, j’aimais travailler dans cette entreprise.					47,71
Je pensais fréquemment à quitter mon emploi.					-39,76
<i>Atteinte des objectifs de carrière</i>	Moyenne	Écart-type	Alpha de Cronbach	Rhô de Jöreskog	Rhô de convergence
<i>Indice global</i>	3,86	0,76	0,88	0,88	0,71
<i>Hommes</i>	3,83	0,76			
<i>Femmes</i>	3,86	0,76			
<i>Items</i>					Ratios critiques
J’ai atteint les buts de carrière que je m’étais fixés.					87,56
Quand je pense à ma carrière, je peux dire que j’ai atteint tout ce que je souhaitais lorsque je suis arrivé(e) sur le marché du travail.					145,1
J’ai accompli tout ce que je voulais accomplir dans ma vie professionnelle.					130,08

Le tableau 30 montre que la dimension « satisfaction envers l’emploi initial » précédant la retraite a une moyenne globale de 4,14 sur une possibilité à 5 points avec un écart-type de 0,60. Chez les hommes, la moyenne de la dimension « satisfaction envers l’emploi initial » précédant la retraite se situe à 4,09 contre 4,14 chez les femmes. Quant à l’écart-type, il est respectivement de 0,64 pour les hommes et de 0,60 pour les femmes. La cohérence interne de l’échelle de mesure de la « satisfaction envers l’emploi initial » précédant la retraite est bonne avec un alpha de Cronbach de 0,75. Ce résultat est inférieur à celui obtenu par Gobeski et Beehr (2009) qui

était de 0,81. Le résultat du Rhô de Jöreskog qui est de 0,76 confirme une bonne cohérence interne. La dimension « satisfaction envers l'emploi initial » précédant la retraite affiche une faible validité de convergence, car les deux conditions de validité de convergence ne sont pas remplies. Les valeurs des ratios critiques varient entre – 46,40 et 55,33 et se retrouvent aussi en dessous du seuil critique de 1,96. En outre, le Rhô de convergence de 0,44 est en dessous du seuil de 0,50 et, indique que 44% de la variance des quatre items est expliquée par la dimension « satisfaction envers l'emploi initial » précédant la retraite.

L'analyse descriptive de la dimension « atteinte des objectifs de carrière », présentée dans le tableau 30, renseigne sur une moyenne globale de l'indice de 3,86 sur une possibilité à 5 points avec un écart-type de 0,76. Chez les hommes, la moyenne globale de la dimension « atteinte des objectifs de carrière » est de 3,83 contre 3,86 chez les femmes. Quant à l'écart-type, il est de 0,76 autant pour les hommes que pour les femmes. La cohérence interne de la dimension « atteinte des objectifs de carrière » est bonne avec un alpha de Cronbach et un Rhô de Jöreskog de 0,88 chacun. Ce résultat (alpha de Cronbach) rejoint celui de Gobeski et Beehr (2009) qui était de 0,89. Par ailleurs, nous notons une bonne validité de convergence, car le Rhô de convergence s'élève à 0,71, ce qui signifie que 71% de la variance des trois items spécifiés est expliquée par la dimension « atteinte des objectifs de carrière ». Les valeurs des ratios critiques sont supérieures à 1,96 (entre 87,56 et 145,10).

b. Les facteurs liés à la retraite

Les facteurs liés au travail prennent en compte les variables : **perception de la retraite, préparation de la retraite, satisfaction de la retraite et situation financière à la retraite.**

Nous présentons dans cette section les analyses descriptives et les tests de validité lorsque cela s'applique.

La variable **perception de la retraite** est mesurée à l'aide trois dimensions : La « pertes en allant à la retraite », les « gains en allant à la retraite » et les « gains en quittant le travail ». La moyenne de l'indice global de la dimension perception de la « perte en allant à la retraite » (tableau 31) est de 2,08 sur une échelle à cinq points avec un écart-type de 0,73. La description selon le sexe indique une moyenne chez les hommes de 2,11 et un écart-type de 0,69. Chez les femmes la moyenne se situe à 2,08 avec un écart-type de 0,73. L'alpha de Cronbach et le Rhô de Jöreskog sont respectivement de 0,88 et 0,89, ce qui indique une bonne cohérence interne de la dimension perception de la « perte en allant à la retraite ». Au niveau de la validité de convergence, les résultats indiquent une faible validité de convergence à la lumière du Rhô de convergence qui est de 0,45, soit 45% de la variance des dix items spécifiés qui est expliquée par la dimension perception de la « perte en allant à la retraite ». Toutefois, la validité de convergence semble bonne lorsque nous nous référons aux valeurs des ratios critiques qui évoluent entre 23,50 et 114,06, donc supérieures au seuil de 1,96.

Tableau 31 : Analyses descriptives et validités des dimensions de la variable « Perception de la retraite »

<i>Perception de perte en allant à la retraite</i>	Moyenne	Écart-type	Alpha de Cronbach	Rhô de Jöreskog	Rhô de convergence
<i>Indice global</i>	2,08	0,73	0,88	0,89	0,45
<i>Hommes</i>	2,11	0,69			
<i>Femmes</i>	2,08	0,73			
Items					Ratios critiques
La retraite signifie que le temps s'étire et pèse lourdement entre vos mains.					72,94
<i>La vie de retraité(e) n'est pas très utile.</i>					77,04
La retraite fait partie d'une série d'arrêts progressifs de plusieurs autres activités.					37,09
<i>La retraite entraîne plus de frictions avec les autres membres de sa famille.</i>					51,92
La retraite équivaut à l'ennui.					114,06
<i>La retraite entraîne de l'isolement.</i>					103,35
Lorsque quelqu'un prend sa retraite, il perd un peu de son identité.					65,32
<i>La retraite signifie que l'on se sent devenir vieux (vieille).</i>					64,44
La retraite marque une diminution de notre contribution à la société.					54,79
<i>Travailler donne une bonne raison de rester en santé.</i>					23,5
<i>Perception des gains en allant à la retraite</i>	Moyenne	Écart-type	Alpha de Cronbach	Rhô de Jöreskog	Rhô de convergence
<i>Indice global</i>	4,01	0,59	0,72	0,72	0,4
<i>Hommes</i>	3,94	0,6			
<i>Femmes</i>	4,01	0,59			
Items					Ratios critiques
La retraite donne plus de temps libre pour faire ce que l'on veut.					57,27
<i>Après une vie de travail, une personne a droit à quelques années de loisirs.</i>					56,32
La retraite renforce positivement les relations interpersonnelles, notamment celles entre conjoint et conjointe.					26,56
<i>La retraite permet d'avoir la chance de reprendre contact avec d'anciens amis et de rencontrer de nouvelles personnes.</i>					32,69

Suite du tableau 31

<i>Perception des gains en quittant le travail</i>	Moyenne	Écart-type	Alpha de Cronbach	Rhô de Jöreskog	Rhô de convergence
<i>Indice global</i>	4,08	0,71	0,84	0,84	0,58
<i>Hommes</i>	4	0,74			
<i>Femmes</i>	4,08	0,71			
Items					Ratios critiques
La retraite permet d'être libéré(e) des aspects négatifs d'un emploi.					62,93
<i>Le retrait permet d'être libre de faire ce que l'on veut et non ce que quelqu'un d'autre décide de ce que l'on doit faire</i>					94,16
La retraite nous donne le luxe de ne pas vivre selon un horaire contraint.					89,31
<i>Prendre sa retraite en vaut la peine ; cela signifie la fin de tous les irritants reliés au travail.</i>					78,15

La moyenne globale de la dimension perception des « gains en allant à la retraite » est de 4,01 sur une échelle à cinq points avec un écart-type de 0,59. Les résultats selon le sexe montrent que la moyenne de réponse chez les hommes est 3,94 contre 4,01 chez les femmes. L'écart-type est respectivement de 0,60 pour les hommes et 0,59 pour les femmes. La dimension perception des « gains en allant à la retraite » affiche également une bonne cohérence interne au regard de l'alpha de Cronbach et du Rhô de Jöreskog qui sont tous les deux de 0,72. Le résultat de l'alpha de Cronbach est supérieur à celui de Davis (2007) qui était de 0,63 et inférieur à celui de Schlosser et coll. (2012) qui était de 0,78. En outre, la validité de convergence respecte une condition sur deux. Le Rhô de convergence indique une faible validité de convergence, soit 40% de la variance des items expliqués par la dimension perception des « gains en allant à la retraite » ; alors que les résultats de la valeur des ratios critiques s'orientent vers une bonne validité de convergence, car les valeurs obtenues se positionnent entre 26,56 et 57,27 (supérieures au seuil de 1,96).

L'analyse descriptive de la dimension perception des « gains en quittant le travail » indique une moyenne globale des réponses obtenues de 4,08 sur une échelle à cinq points. Parmi les hommes, la moyenne se situe à 4 et parmi les femmes la moyenne est de 4,08. Nous notons un écart-type global de 0,71, dont 0,74 pour les réponses obtenues des hommes et 0,71 pour celles obtenues des femmes. L'alpha de Cronbach et le Rhô de Jöreskog sont chacun de 0,84, ce qui dénote d'une bonne cohérence interne. Toutefois, nous notons que le résultat de l'alpha de Cronbach est supérieur à celui de Anson et coll. (1989) qui était de 0,62 et de Armstrong-Stassen et coll. (2012) qui était de 0,76. Les résultats du Rhô de convergence et les valeurs des ratios critiques montrent une bonne validité convergente. Pour le premier, nous notons que 58% de la variance des quatre items spécifiés est expliquée par la dimension perception des « gains en quittant le travail » et pour le second les valeurs des ratios varient entre 62,93 et 94,16 (supérieures au seuil de 1,96).

La variable préparation de la retraite a été mesurée à l'aide de deux dimensions que sont la « certitude du plan de retraite » et les « autres opportunités de carrière ». Les résultats des analyses descriptives de la dimension « certitude du plan de retraite » (tableau 32) présentent une moyenne globale de 3,06 sur une échelle à cinq points. Parmi les hommes nous notons une moyenne des réponses de 3,15 contre 3,05 parmi les femmes. Par ailleurs, les écarts-types sont respectivement de 0,83 pour l'indice global, 0,86 pour les hommes et 0,83 pour les femmes. Le test de cohérence interne de la dimension « certitude du plan de retraite » montre une bonne fiabilité avec un alpha de Cronbach's (1951) et un Rhô de Jöreskog de 0,74 chacun. Le résultat de l'alpha de Cronbach est légèrement supérieur de celui de Davis (2003) qui était de 0,73. Le test de validité de convergence satisfait à l'une des conditions, notamment les valeurs des ratios critiques supérieures à 1,96 (entre 33,03 et 52,59). Par contre, le Rhô de convergence

indique une faible validité de convergence soit 42% de la variance des quatre items qui est expliquée par la dimension « certitude du plan de retraite ».

Tableau 32: Analyses descriptives et validités des dimensions de la variable « Préparation de la retraite »

<i>Certitude du plan de retraite</i>	Moyenne	Écart-type	Alpha de Cronbach	Rhô de Jöreskog	Rhô de convergence
<i>Indice global</i>	3,06	0,83	0,74	0,74	0,42
<i>Hommes</i>	3,15	0,86			
<i>Femmes</i>	3,05	0,83			
<i>Items</i>					Ratios critiques
J'attendais impatientement de prendre ma retraite.					41,06
Je savais avec certitude ce que je voulais faire à ma retraite.					42,42
Je planifiais ma retraite depuis des années.					52,59
Je voulais quitter l'organisation et j'attendais la bonne occasion pour le faire.					33,03
<i>Autres opportunités de carrière</i>	Moyenne	Écart-type	Alpha de Cronbach	Rhô de Jöreskog	Rhô de convergence
<i>Indice global</i>	1,8	0,8	0,83	0,83	0,62
<i>Hommes</i>	1,95	0,82			
<i>Femmes</i>	1,79	0,8			
<i>Items</i>					Ratios critiques
J'avais d'autres opportunités d'affaires.					74,99
Je voulais poursuivre une carrière différente.					94,73
Je voulais démarrer une petite entreprise.					68,92

Le tableau 32 présente aussi les résultats de l'analyse descriptive de la dimension des « autres opportunités de carrière ». La moyenne globale des réponses obtenues est de 1,80 sur une échelle à cinq points avec un écart-type de 0,80. Une analyse selon le sexe montre une tendance similaire. La moyenne des réponses pour les hommes est de 1,95 avec un écart-type de 0,82 et, pour les femmes 1,79 avec un écart-type de 0,80. L'alpha de Cronbach et le Rhô de Jöreskog sont chacun de 0,83. Ici encore, le résultat de l'alpha de Cronbach est supérieur à celui de Davis (2003) qui était de 0,79. Ces résultats indiquent une bonne cohérence interne de la dimension

des « autres opportunités de carrière ». Le test de validité de convergence est satisfaisant, car le Rhô de convergence révèle que 62% de la variance des trois items spécifiés est expliquée par la dimension des « autres opportunités de carrière », pendant que les valeurs des ratios critiques sont toutes supérieures à 1,96 (valeurs comprises entre 68,92 et 94,73).

La variable satisfaction à la retraite est mesurée à l'aide trois dimensions : la « satisfaction avec les services et les ressources », la « satisfaction avec la santé et les activités » et la « satisfaction avec le mariage et la vie à la maison ». Les analyses descriptives de la dimension « satisfaction avec les services et les ressources » sont présentées dans le tableau 33. La moyenne de l'indice global de la dimension « satisfaction avec les services et les ressources » est de 3,75 sur une possibilité de cinq points. Parmi les réponses obtenues des hommes, la moyenne de « satisfaction avec les services et les ressources » est de 3,73 tandis que cette moyenne pour les femmes est de 3,75. L'écart-type de l'indice global de la « satisfaction avec les services et les ressources » est de 0,60 et de respectivement 0,64 pour les réponses des hommes et de 0,60 pour les femmes. L'alpha de Cronbach's (1951) et le Rhô de Jöreskog qui sont chacun de 0,73 permettent de noter une bonne cohérence interne. Le test de validité de convergence respecte une condition sur deux. Les résultats du Rhô de convergence montrent une faible validité de convergence, car seulement 34% de la variance des cinq items spécifiés est expliquée par la dimension « satisfaction avec les services et les ressources ». Toutefois, l'analyse des valeurs des ratios critiques indique une bonne validité de convergence du fait que ces valeurs (entre 18,23 et 60,06) sont au-dessus du seuil de 1,96.

Tableau 33 : Analyses descriptives et validités de la variable « Satisfaction à la retraite »

<i>Satisfaction avec les services et les ressources</i>	Moyenne	Écart-type	Alpha de Cronbach	Rhô de Jöreskog	Rhô de convergence
<i>Indice global</i>	3,75	0,6	0,73	0,73	0,34
<i>Hommes</i>	3,73	0,64			
<i>Femmes</i>	3,75	0,6			
Items					Ratios critiques
Ma situation financière.					18,23
Mon accès au transport.					42,5
Les services et les programmes communautaires.					60,06
Les services des programmes d'aide gouvernementale (programmes de sécurité sociale, soins de santé, logement subventionné et programmes alimentaires).					59,77
Ma sécurité personnelle.					32,65
<i>Satisfaction avec la santé et les activités</i>	Moyenne	Écart-type	Alpha de Cronbach	Rhô de Jöreskog	
<i>Indice global</i>	3,88	0,83	0,76	0,81	
<i>Hommes</i>	3,87	0,86			
<i>Femmes</i>	3,88	0,83			
Items					
Ma santé physique.					
Mon niveau d'activité physique.					
<i>Satisfaction avec le mariage et la vie à la maison</i>	Moyenne	Écart-type	Alpha de Cronbach	Rhô de Jöreskog	Rhô de convergence
<i>Indice global</i>	4,17	0,63	0,71	0,65	0,38
<i>Hommes</i>	4,15	0,66			
<i>Femmes</i>	4,18	0,63			
Items					Ratios critiques
Mon mariage/union.					48,71
La santé de mon (ma) conjoint(e).					47,3
La qualité de ma résidence.					12,88
Les relations avec les autres membres de ma famille.					12,5

Nous notons que la moyenne globale de « satisfaction avec la santé et les activités » est de 3,88 sur une échelle à six points. Cette moyenne, selon le sexe, est 3,87 pour les réponses obtenues des hommes et de 3,88 pour celles obtenues des femmes. L'écart-type global est de 0,83, avec 0,86 pour les hommes et 0,83 pour les femmes. L'analyse de la cohérence interne par le biais

de l'alpha de Cronbach et du Rhô de Jöreskog confirme une bonne cohérence interne de la dimension « satisfaction avec la santé et les activités », avec respectivement 0,76 pour le premier cité et 0,81 pour le second.

La moyenne globale de la dimension « satisfaction avec le mariage et la vie à la maison » est de 4,17 sur une échelle à cinq points, avec un écart-type de 0,63. La moyenne selon le sexe montre une moyenne de 4,15 parmi les réponses obtenues des hommes avec un écart-type de 0,66 et de 4,18 parmi celles obtenues des femmes avec un écart-type de 0,63. L'analyse de la cohérence interne indique une bonne cohérence interne au regard de l'alpha de Cronbach qui est de 0,71. Toutefois, le Rhô de Jöreskog présente une cohérence interne faible, car le résultat de 0,65 est inférieur au seuil de fiabilité de 0,70. Le test de validité de convergence à la lecture des valeurs des ratios critiques montre une bonne validité de convergence, car les valeurs obtenues varient entre 12,50 et 48,71, donc supérieur au seuil de 1,96. Cependant, le Rhô de convergence donne une indication contraire avec un résultat de 0,38, ce qui signifie que 38% de la variance des cinq items spécifiés est expliquée par la dimension de « satisfaction avec le mariage et la vie à la maison ».

Les analyses descriptives de la variable **situation financière** des travailleurs plus âgés font l'objet d'une distribution dans le tableau 34. Les résultats globaux montrent que la majorité des répondants, soit 92,16 %, a une bonne situation financière (moyenne/acceptable 45,51 %, saine 38,71 % et très saine 7,94 %). La distribution selon le sexe révèle que 94,39 % des hommes ont une bonne situation financière (moyenne/acceptable 39,55 %, saine 47,01 % et très saine 7,83 %) contre 91,96 % des femmes (moyenne/acceptable 46,01 %, saine 38 % et très saine 7,95 %).

Tableau 34 : Analyses descriptives de la variable « situation financière » à la retraite

Situation financière	Globale	Hommes	Femmes
Très difficile	1,12	1,5	1,09
Difficile	6,72	4,1	6,95
Moyenne/acceptable	45,51	39,55	46,01
Saine	38,71	47,01	38
Très saine	7,94	7,83	7,95

c. Les facteurs liés au parcours de vie

Trois variables mesurent les facteurs liés au parcours de vie : la **durée de vie en emploi (ancienneté sur le marché du travail)**, à la **régularité de la carrière** et le **statut d'emploi**. Les résultats des analyses descriptives sont présentés sous forme de distribution dans les tableaux 35, 36 et 37.

Les répondants au questionnaire ont une durée moyenne de vie en emploi de 35 ans avec un écart-type de 5,36 (tableau 35). Les hommes ont une moyenne de durée de vie en emploi avant leur retraite de 35,55 ans avec un écart-type de 5,01. Quant aux femmes, elles ont une moyenne de durée de vie en emploi avant la retraite de 34,95 ans avec un écart-type de 5,39.

Tableau 35 : Analyses descriptives de la variable « Durée de vie en emploi »

Durée de vie en emploi	Globale	Hommes	Femmes
Moyenne	35	35,55	34,95
Écart-type	5,36	5,01	5,39

La régularité de la carrière renseigne sur le parcours professionnel des répondants à notre enquête. Le tableau 36 montre que seulement 11,31 % des répondants ont été en chômage avec

prestations alors que 2,54 % ont été en chômage sans prestation. Une distribution selon le sexe révèle que parmi les répondants hommes 9,55 % ont été en chômage avec prestations au cours de leur carrière et 0,77 % en chômage sans prestation. Parmi les femmes, 11,46 % ont connu le chômage avec prestation contre seulement 2,68 % le chômage sans prestation. Pour ce qui est des interruptions de carrière liées au retour aux études et à la prise de congés sabbatiques, les résultats indiquent que 21 % des répondants ont interrompu le travail au cours de leur carrière pour retourner aux études quand 12,71 % ont interrompu le travail pour prendre un congé sabbatique ou de ressourcement. Parmi les répondants, 37,79 % des hommes ont interrompu le travail au cours de leur carrière pour retourner aux études et 11,15 % pour des congés sabbatiques. Chez les femmes, 19,61 % ont interrompu le travail pour cause de retour aux études et 12,84 % pour cause de sabbatique. Les interruptions de travail au cours de la carrière en lien avec les congés de maladie, les congés de maternité et les congés sans solde sont les plus courantes. En effet, le tableau 36 souligne qu'en général 45,99 % des répondants ont interrompu le travail pendant leur carrière pour cause de maladie, dont 36,4 % parmi les hommes et 46,78 % parmi les femmes. En ce qui concerne les congés de maternité, 53 % ont interrompu le travail au cours de leur carrière avec une proportion parmi les hommes de 3,11 % contre 57,04 % parmi les femmes. La prise de congés sans solde est la cause d'interruption de travail pour 20,85 % des répondants, dont 9,27 % parmi les hommes et 22,8 % parmi les femmes.

Tableau 36 : Analyses descriptives de la variable « Régularité de la carrière »

Régularité de la carrière	Indice global		Hommes		Femmes	
	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui
Interruption de travail au cours de la carrière (en %)						
Chômage avec prestations	88,69	11,31	90,45	9,55	88,54	11,46
Chômage sans prestation	97,46	2,54	99,23	0,77	97,31	2,68
Retour aux études	79	21	62,21	37,79	80,39	19,61
Sabbatiques/ressourcement	87,29	12,71	88,85	11,15	87,16	12,84
Congés de maladie	54,01	45,99	63,60	36,40	53,22	46,78
Congés de maternité	47	53	96,89	3,11	42,96	57,04
Congés sans solde	79,15	20,85	90,73	9,27	78,20	21,80

Le tableau 37 présente la distribution des répondants selon le statut d'emploi occupé avant la retraite. Les résultats sont présentés en pourcentage de réponses valides. Nous notons pour l'indice global que 67,20 % des répondants étaient en emploi à temps plein, 21,39 % à temps partiel. Parmi les hommes, 87,31 % des répondants étaient en emploi à temps plein, 6,72 % à temps partiel. Parmi les femmes, 65,51 % des répondantes étaient en emploi à temps plein, 22,62 % à temps partiel.

Tableau 37 : Analyses descriptives de la variable « Statut d'emploi »

Statut d'emploi	Indice global		Hommes		Femmes	
	Non	Oui	Non	Oui	Non	Oui
Statut d'emploi avant la retraite (en %)						
Temps plein	32,80	67,20	12,69	87,31	34,49	65,51
Temps partiel	78,61	21,39	93,28	6,72	77,38	22,62

d. L'ajustement des modèles de mesure de l'attachement au travail, de la satisfaction envers l'emploi et la carrière, de la perception de la retraite, de la préparation de la retraite et de la satisfaction à la retraite.

Tous les résultats d'ajustement des modèles de mesure des échelles de **l'attachement au travail, de la satisfaction envers l'emploi et la carrière, de la perception de la retraite, de la préparation de la retraite et de la satisfaction à la retraite** sont présentés au tableau 38. Rappelons que nous vérifions la qualité de l'ajustement du modèle de ces variables, qui ont fait l'objet d'une construction, afin d'évaluer dans quelle mesure le modèle théorique reproduit correctement les données observées (Roussel et coll., 2002). La valeur se situe entre 0 et 1 et une valeur supérieure à 0.90 indique un bon ajustement du modèle (Roussel et al, 2002).

Tableau 38 : Ajustement des modèles

Indices	Indices absolus d'ajustement		Indices incrémentaux		Indices de parcimonie
	RMSEA	SRMR	CFI	TLI	Khi-carré normé
Seuil d'acceptation	<0,08	<0,08	>0,9	>0,9	< 2 voire 3
Attachement au travail	0,068	0,059	0,907	0,889	2185,56
Satisfaction envers l'emploi et la carrière	0,08	0,034	0,973	0,956	281,79
Perception de la retraite	0,075	0,045	0,904	0,888	2343,77
Préparation de la retraite e	0,109	0,055	0,927	0,882	510,9
Satisfaction à la retraite	0,112	0,097	0,822	0,762	1542,02

Les résultats de l'ajustement du modèle de mesure de la variable **attachement au travail** montrent dans l'ensemble un bon ajustement du modèle. Toutes les valeurs des indices absolus de notre échelle de mesure de l'attachement au travail respectent les seuils exigés, ce qui indique que le modèle théorique posé a priori reproduit correctement les données collectées (RMSEA= 0,068; SRMR= 0,059). Pour ce qui est des indices incrémentaux, la valeur du CFI est supérieure à 0,9 (CFI= 0,907) ; par contre la valeur du TLI est inférieure à 0,9, mais se

rapproche fortement du seuil d'acceptation (TLI=0,889). En outre, nous notons que la valeur du Khi-carré est largement supérieure à 2 voire 3 (Khi-carré=2185,56). Comme nous l'avons mentionné à la section 3.5.2.1, cela peut être dû à la grande taille de notre échantillon (n=3533). Au regard de tous ces résultats, nous pouvons conclure que l'ajustement du modèle de mesure de la variable attachement au travail s'ajuste correctement aux données et il peut donc être considéré comme valide d'un point de vue structurel.

Les résultats de l'ajustement du modèle de mesure de la variable **satisfaction envers l'emploi et la carrière** présentent un bon ajustement du modèle. Toutes les valeurs des indices absolus de notre échelle de mesure de la satisfaction envers l'emploi et la carrière respectent les seuils exigés, ce qui signifie que le modèle théorique posé a priori reproduit correctement les données collectées (RMSEA= 0,08 ; SRMR= 0,034). Les valeurs du CFI sont supérieures à 0,9 (CFI= 0,973 et TLI= 0,956). Par contre, nous notons que la valeur du Khi-carré est largement supérieure à 2 voire 3 (Khi-carré= 281,79). Cela peut être dû à la grande taille de notre échantillon (n=3533). Au regard de tous ces résultats, nous pouvons conclure que l'ajustement du modèle de mesure de la variable satisfaction envers l'emploi et la carrière s'ajuste correctement aux données et il peut donc être considéré comme valide d'un point de vue structurel.

Les résultats de l'ajustement du modèle de mesure de la variable **perception de la retraite** montrent dans l'ensemble un ajustement satisfaisant. Toutes les valeurs des indices absolus de notre échelle de mesure de la perception de la retraite respectent les seuils exigés, ce qui indique que le modèle théorique posé a priori reproduit correctement les données collectées (RMSEA= 0,075; SRMR= 0,045). Pour ce qui est des indices incrémentaux, la valeur du CFI

est supérieure à 0,9 (CFI= 0,904) ; par contre la valeur du TLI est inférieure à 0,9, mais se rapproche fortement du seuil d'acceptation (TLI=0,888). Nous notons également que la valeur du Khi-carré est largement supérieure à 2 voire 3 (Khi-carré=2343,77). Comme nous l'avons mentionné à la section 3.5.2.1, cela pourrait s'expliquer par la grande taille de notre échantillon (n=3533). Au regard de tous ces résultats, nous pouvons conclure que l'ajustement du modèle de mesure de la variable perception de la retraite s'ajuste correctement aux données et il peut donc être considéré comme valide d'un point de vue structurel.

Les résultats de l'ajustement du modèle de mesure de la variable **préparation de la retraite** présentent un ajustement satisfaisant. La valeur du RMSEA est au-dessus de seuil d'acceptation de <0,08 (RMSEA=0,109). Par contre, la valeur du SRMR respecte le seuil d'acceptation (SRMR=0,055). La valeur du CFI est supérieure à 0,9 (CFI=0,927) tandis que celle du TLI se rapproche fortement du seuil d'acceptation (TLI=0,882). Ici encore, la valeur du Khi-carré est largement supérieure à 2 voire 3 (Khi-carré=510,90). Cela peut être dû à la grande taille de notre échantillon (n=3533). Au regard de tous ces résultats, nous notons qu'un seul facteur respecte le seuil nous pouvons conclure que l'ajustement du modèle de mesure de la variable satisfaction envers l'emploi et la carrière s'ajuste de façon satisfaisante aux données et il peut donc être considéré comme valide d'un point de vue structurel.

Les résultats de l'ajustement du modèle de mesure de la variable **satisfaction à la retraite** ne présentent pas un bon ajustement du modèle. La valeur du RMSEA et du SRMR sont au-dessus de seuil d'acceptation de <0,08 (RMSEA=0,112 ; SRMR= 0,097). Les valeurs du CFI et du TLI sont inférieures à 0,9 (CFI=0,822 ; TLI= 0,762). La valeur du Khi-carré est largement supérieure à 2 voire 3 (Khi-carré=1542,02). Cela peut être dû à la grande taille de notre échantillon

(n=3533). Au regard de tous ces résultats, nous pouvons conclure que l’ajustement du modèle de mesure de la variable satisfaction à la retraite ne s’ajuste pas bien aux données.

4.1.1.3 Les statistiques descriptives des variables dépendantes

Rappelons que notre variable dépendante dans le premier volet de notre modèle de recherche porte sur la décision de retour au travail après avoir pris la retraite chez les travailleurs plus âgés. L’analyse des données recueillies (tableau 39) montre qu’environ 34,9 % des travailleurs plus âgés du secteur de la santé au Québec sont retournés au travail après la prise de leur retraite. Dans cette population, 44 % parmi les hommes sont retournés au travail contre 34,2 % parmi les femmes après avoir pris la retraite.

Tableau 39 : Analyses descriptives de la variable dépendante « Retour au travail »

Retour au travail (%)	Non	Oui
Indice global	65,1	34,9
Hommes	56	44
Femmes	65,8	34,2

4.1.2 Les statistiques descriptives du deuxième volet de notre modèle de recherche

Les analyses descriptives du deuxième volet de notre modèle de recherche portent sur une population de 1170 personnes, dont 90,3 % de femmes et 9,7 % d’hommes. Cette population correspond aux personnes qui sont effectivement retournées au travail après la prise de leur retraite. Nous nous intéressons à la décision de la forme de retour au travail soit un retour vers un emploi de transition dans le domaine de carrière soit un retour vers un emploi de transition dans un domaine différent de celui de la carrière. Les analyses descriptives du deuxième volet

de notre modèle de recherche présentent également les analyses descriptives des variables de contrôle (l'âge de la retraite, la santé, la présence d'un ou d'une conjoint(e) et l'éducation) ; ensuite, les analyses descriptives des variables indépendantes regroupées au sein des facteurs liés au travail ; et enfin, les analyses descriptives de la variable dépendante qui est la forme de retour au travail.

4.1.2.1 Les statistiques descriptives des variables de contrôle

Les résultats des analyses descriptives de nos variables de contrôle sont présentés sous forme de moyenne quand cela est possible dans le cas contraire nous utilisons la distribution. Nous avons **l'âge de la retraite, la santé, la présence d'un ou d'une conjoint(e) et le niveau de scolarité.**

Parmi les personnes qui sont retournées au travail après la prise de leur retraite, **l'âge moyen de la retraite** est de 57,44 ans avec un écart-type de 3,56 (tableau 40). Cet âge moyen varie selon le sexe ; parmi les hommes qui sont retournés au travail après la prise de leur retraite, nous notons que l'âge moyen de la retraite est de 56,8 ans avec un écart-type de 3,42 tandis qu'il est de 57,51 ans parmi les femmes qui sont retournées au travail après la prise de leur retraite avec un écart-type de 3,57.

Tableau 40 : Analyses descriptives de la variable « Âge de la retraite » — forme de retour au travail

Âge de la retraite	Moyenne	Écart-type
Indice global	57,44	3,56
Hommes	56,8	3,42
Femmes	57,51	3,57

Le tableau 41 présente la distribution des personnes retournées au travail ayant obtenu un **diagnostic de problèmes de santé**. Les résultats indiquent que parmi les répondants qui sont retournés au travail après avoir pris la retraite 9,2 % ont reçu un diagnostic de problème de santé pouvant les empêcher de travailler. Parmi les hommes qui sont retournés au travail après la prise de la retraite 9,7 % ont reçu un diagnostic de problème de santé pouvant les empêcher de travailler contre 9,1 % parmi les femmes.

Tableau 41 : Analyses descriptives de la variable « Diagnostic de problème de santé » – forme de retour au travail

Diagnostic de santé (%)	NON	OUI
Indice global	90,8	9,2
Hommes	90,3	9,7
Femmes	90,9	9,1

Le tableau 42 présente les moyennes et les écarts-types de la variable perception de **l'état de santé**. L'indice moyen global de perception de la santé est de 3,68 sur une échelle de cinq points et un écart-type de 0,64. Les analyses descriptives selon le sexe révèlent que la moyenne de l'indice de perception de l'état de santé parmi les hommes est de 3,75 pour un écart-type de 0,66 ; la moyenne de perception de la santé parmi les femmes est de 3,68 avec un écart-type de 0,64.

Tableau 42 : Analyses descriptives de la variable « Perception de l'état de santé » – forme de retour au travail

Perception de l'état de santé	Moyenne	Écart-type
Indice global	3,68	0,64
Hommes	3,75	0,66
Femmes	3,68	0,64

Parmi les personnes qui sont retournées au travail, 59 % ont un conjoint (tableau 43). Parmi les hommes, 77,7 % ont un conjoint et 57 % parmi les femmes ont un conjoint.

Tableau 43 : Analyses descriptives de la variable « présence d'un ou d'une conjoint(e) » – forme de retour au travail

Présence d'un ou d'une conjoint(e) (%)	Non	Oui
Indice global	41	59
Hommes	22,3	77,7
Femmes	43	57

La distribution des répondants, retournés au travail après la prise de la retraite, en fonction de leur niveau de scolarité, présentée dans le tableau 44, montre qu'en général 36 % des personnes qui sont retournées au travail après la retraite ont obtenu un diplôme collégial, 33,8 % ont obtenu un baccalauréat et 21,2 % ont obtenu un certificat de 1er cycle. Parmi les hommes qui sont retournés au travail après la prise de la retraite, les résultats montrent que 39,8 % ont obtenu un diplôme collégial, 27,4 % un baccalauréat et 19,5 % un certificat de 1er cycle. Parmi les femmes, 36 % ont obtenu un diplôme collégial, 34 % un baccalauréat et 21,1 % un certificat de 1er cycle.

Tableau 44 : Analyses descriptives de la variable « Niveau de scolarité » — forme de retour au travail

Niveau de scolarité	Indice		
	global	Hommes	Femmes
Cours secondaire/DEP	4,3	4,4	4,3
Cours collégial (DEC) ou classique	36	39,8	36,0
Certificat de 1er cycle	21,2	19,5	21,1
Baccalauréat	33,8	27,4	34,0
Diplôme de 2e cycle	2,9	4,4	2,9
Maîtrise	1,8	4,4	1,8

4.1.2.2 Les statistiques descriptives de la variable indépendante

Dans les écrits que nous avons consultés, seuls les facteurs liés au travail étaient susceptibles d’influencer le choix d’une forme de retour au travail (Atchley, 1989, 1999 ; Gobeski et Beehr, 2009). Nous présentons les analyses descriptives des variables de l’attachement au travail, des conditions de travail et de la satisfaction envers l’emploi et la carrière. La moyenne, l’écart-type sont présentés pour chacun de ces indices.

La variable attachement au travail, comme dans le premier volet de notre modèle conceptuel, est mesurée à l’aide de cinq dimensions : l’« importance du travail », les « raisons personnelles » du travail, les « raisons sociales » du travail, les « raisons de transmission des connaissances » et les « raisons financières » du travail. Les analyses descriptives sont présentées dans le tableau 45. L’analyse descriptive de la dimension « importance du travail », dans le cadre du choix entre le retour au travail dans le domaine de carrière et le retour au travail dans un domaine différent, indique une moyenne globale de 2,75 sur une échelle à cinq points avec un écart-type

de 0,59. Les résultats selon le sexe montrent une moyenne des réponses obtenues des hommes de 2,81 et une moyenne des réponses obtenues pour les femmes de 2,75. Quant à l'écart-type, il est de 0,56 pour les hommes et 0,59 pour les femmes.

L'analyse descriptive de la dimension « raisons personnelles » du travail montre que la moyenne globale des répondants est de 4,06 sur une échelle à cinq points. Les analyses selon le sexe montrent une moyenne des réponses obtenues parmi les hommes de 4,13 et parmi les femmes de 4,06. L'écart-type est respectivement de 0,47 pour l'indice global, de 0,45 pour les hommes et de 0,47 pour les femmes.

L'analyse descriptive de la dimension « raisons sociales » du travail présente une moyenne globale de 3,64 sur une échelle à cinq points avec un écart-type de 0,53. L'analyse descriptive par sexe suit la même tendance que l'analyse globale avec une moyenne de réponse parmi les hommes et les femmes de 3,64. L'écart-type selon le sexe est de 0,46 chez les hommes et de 0,54 chez les femmes.

Tel que le montrent les résultats du tableau 45, la moyenne globale de la dimension « raisons de transmission des connaissances » est de 3,98 sur une échelle à cinq points. Selon le sexe, la moyenne varie à 4 pour les hommes et 3,98 pour les femmes. Nous notons que l'écart-type se maintient à 0,60 pour l'indice global et pour les femmes, tandis qu'il est de 0,56 pour les hommes.

Le tableau 45 affiche les analyses descriptives de la dimension « raisons financières » du travail. Nous notons une moyenne globale de 3,62 sur une possibilité de cinq points, avec un écart-type de 0,99. Parmi les réponses obtenues des hommes, la moyenne s'élève à 3,67 contre 3,62 parmi les femmes. L'écart-type est respectivement de 0,91 pour les hommes et 0,99 pour les femmes.

Tableau 45 : Analyses descriptives des dimensions de la variable « Attachement au travail » — forme de retour au travail

<i>Dimensions</i>	Moyenne	Écart-type
<i>Importance du travail</i>		
<i>Indice global</i>	2,75	0,59
<i>Hommes</i>	2,81	0,56
<i>Femmes</i>	2,75	0,59
<i>Raisons personnelles du travail</i>		
<i>Indice global</i>	4,06	0,47
<i>Hommes</i>	4,13	0,45
<i>Femmes</i>	4,06	0,47
<i>Raisons sociales du travail</i>		
<i>Indice global</i>	3,64	0,53
<i>Hommes</i>	3,64	0,46
<i>Femmes</i>	3,64	0,54
<i>Raisons de transmission des connaissances</i>		
<i>Indice global</i>	3,98	0,6
<i>Hommes</i>	4	0,56
<i>Femmes</i>	3,98	0,6
<i>Raisons financières du travail</i>		
<i>Indice global</i>	3,62	0,99
<i>Hommes</i>	3,67	0,91
<i>Femmes</i>	3,62	0,99

L'analyse descriptive de **la variable conditions de travail**, dans la décision de retour soit vers un emploi de transition dans le domaine de carrière soit vers un emploi de transition dans un domaine différent, est présenté dans le tableau 46. La moyenne de l'indice global des conditions de travail est faible. Elle est de 2,14 sur une échelle à 5 points. La moyenne des réponses par sexe révèle 2,09 pour les hommes et 2,14 pour les femmes. L'écart-type est de 0,63 pour l'indice global, de 0,51 pour les hommes et de 0,64 pour les femmes.

Tableau 46 : Analyses descriptives de la variable « Conditions de travail » — forme de retour au travail

Conditions de travail	Moyenne	Écart-type
Indice global	2,14	0,63
Hommes	2,09	0,51
Femmes	2,14	0,64

La variable satisfaction envers l'emploi et la carrière est mesurée à l'aide de deux dimensions que sont la « satisfaction envers l'emploi initial » précédant la retraite et l'« atteinte des objectifs de carrière ». Le tableau 47 présente les résultats des analyses descriptives de la dimension « satisfaction envers l'emploi initial » précédant la retraite. Nous notons une moyenne de l'indice global de 4,18 sur une possibilité à 5 points avec un écart-type de 0,61. Chez les hommes, la moyenne de « satisfaction envers l'emploi initial » précédant la retraite se situe à 4,09 avec un écart-type de 0,63. Chez les femmes, la moyenne de « satisfaction envers l'emploi initial » précédant la retraite est de 4,19 avec un écart-type de 0,61.

Les analyses descriptives de la dimension « atteinte des objectifs de carrière » (tableau 47) présentent une moyenne globale des réponses obtenues de 3,87 sur une échelle à cinq points avec un écart-type de 0,80. Une analyse des réponses obtenues parmi les hommes montre une moyenne de 3,79 avec un écart-type de 0,81 ; parmi les femmes la moyenne des réponses obtenues est de 3,87 avec un écart-type de 0,80.

Tableau 47 : Analyses descriptives des dimensions de la variable « Satisfaction envers l’emploi et la carrière » — forme de retour au travail

<i>Dimensions</i>	Moyenne	Écart-type
<i>Satisfaction envers l’emploi initial précédent la retraite</i>		
<i>Indice global</i>	4,18	0,61
<i>Hommes</i>	4,09	0,63
<i>Femmes</i>	4,19	0,61
<i>Atteinte des objectifs de carrière</i>		
<i>Indice global</i>	3,87	0,8
<i>Hommes</i>	3,79	0,81
<i>Femmes</i>	3,87	0,8

4.1.2.3 Les statistiques descriptives des variables dépendantes

Les analyses descriptives du choix de la forme de retour au travail, soit vers un emploi de transition dans le domaine de carrière soit vers un emploi de transition dans un domaine différent, des travailleurs plus âgés du secteur de la santé au Québec font noter que le retour au travail se fait essentiellement vers l’emploi de carrière. Environ 87,1 % des travailleurs retraités qui sont revenus sur le marché du travail occupaient des emplois de transition dans leur domaine de carrière (tableau 48). 78,8 % des hommes plus âgés revenus sur le marché du travail après la prise de la retraite occupaient un emploi de transition dans leur emploi de carrière, soit dans le secteur de la santé. Chez les femmes plus âgées du secteur de la santé au Québec, environ 87,9 % de celles qui sont revenues sur le marché du travail après la reprise de la retraite l’étaient dans leur emploi de carrière.

Tableau 48 : Analyses descriptives de la variable dépendante «Forme de retour au travail»

Formes emploi de transition (%)	Emploi de carrière	Emploi différent de la carrière
Indice global	87,1	12,9
Hommes	78,8	21,2
Femmes	87,9	12,1

4.2 La vérification des indices de corrélation

La vérification des indices de corrélations nous permet de nous assurer que les variables de contrôle et les variables indépendantes retenues dans notre recherche ne sont pas fortement corrélées. Nous examinons, à l'aide du tableau de corrélation (annexe 2), le coefficient de Pearson pour vérifier s'il existe des situations de multicollinéarité, où la corrélation entre deux variables serait proche de -1 ou 1. Plus la valeur du coefficient de Pearson est proche de -1 ou de 1, plus les deux variables sont fortement corrélées. À l'inverse, plus le coefficient de Pearson est proche de 0, moins les variables partagent de covariance et l'association entre elles est moins forte. Selon Tabachnick (Tabachnick et Fidell, 2007, p.88), une corrélation de 0,90 et plus signifie que les variables sont fortement corrélées.

L'analyse du tableau de corrélation (annexe 2) permet de noter que seules les dimensions « gains en allant à la retraite » et « gains en quittant le travail » de la variable perception de la retraite sont fortement corrélées ($r=0,912$). Toutefois, nous notons que ces deux variables sont positivement et significativement corrélées ($p<0,01$; $n=3497$). Aussi, du fait de la grande taille de notre échantillon, nous avons décidé de minimiser l'effet de colinéarité entre ces deux variables indépendantes et de les garder pour mener nos tests d'hypothèses ; comme le précisent Bourque, Blais et Larose (2009, p. 218) : « *plus l'échantillon est grand, plus l'erreur sera faible*

et plus l'estimateur sera fiable. Conséquemment, quand la taille de l'échantillon augmente, la puissance statistique augmente aussi. À la limite, comme la probabilité de retrouver un effet exactement nul dans la population est pratiquement inexistante, tout échantillon suffisamment vaste finira par produire des résultats significatifs ».

4.3 Les résultats des régressions logistiques

Les résultats des régressions logistiques effectuées dans cette partie permettront de tester les hypothèses liées au volet 1 et 2 de notre modèle de recherche. Les résultats des régressions logistiques du volet 1 de notre modèle de recherche s'intéressent aux facteurs explicatifs de la décision de retour au travail, quand ceux du volet 2 se penchent sur les facteurs explicatifs de la forme de retour au travail soit vers un emploi de transition dans le domaine de carrière soit un emploi de transition dans un domaine différent. Pour chacun des volets de notre recherche, nous effectuons des analyses préliminaires afin de sélectionner les variables significatives qui sont par la suite incluses dans la régression logistique finale. Nous présentons nos modèles de régression, d'abord pour expliquer la décision de retour au travail et la forme de retour au travail ; ensuite, nos modèles expliquent les variables dépendantes en distinguant les hommes et les femmes.

4.3.1 Les résultats des analyses du volet 1 relatif aux facteurs explicatifs de la décision de retour au travail et des différences entre les hommes et les femmes

Le volet 1 de notre modèle de recherche porte sur l'influence des facteurs liés au travail, des facteurs liés à la retraite, et des facteurs liés au parcours de vie en emploi sur la décision de retour au travail. Dans cette partie nous effectuons dans un premier temps des analyses préliminaires pour sélectionner les variables de contrôle et les variables indépendantes significatives pour notre recherche, avant de vérifier les vingt hypothèses postulées pour répondre aux deux sous questions de recherche suivantes : quels sont les facteurs qui pourraient expliquer la décision de retour au travail après avoir pris la retraite ? Et quels sont les facteurs

qui pourraient expliquer les différences entre les hommes et les femmes dans la décision de retour au travail après avoir pris la retraite ?

4.3.1.1 Les analyses univariées et les variables non significatives

Nous avons procédé à des analyses univariées pour évaluer l'effet direct de chacune des variables de contrôle et des variables indépendantes sur la décision de retour au travail après la retraite. Des tests de t du Student pour les variables continues et des tests du Khi-deux de Pearson pour les variables catégorielles ont été effectués. Nous prenons comme seuil de significativité statistique que $p < 0,05$. Les résultats obtenus dans l'analyse globale (tableau 49) indiquent qu'au niveau des variables de contrôle sociodémographiques les variables **âge de la retraite** et **présence d'un ou d'une conjoint(e)** ne sont pas significatives dans l'explication de la décision de retour au travail. Au niveau des facteurs liés au travail, la variable **satisfaction envers l'emploi et la carrière** dans sa dimension « atteinte des objectifs de carrière » n'est pas significative dans l'explication de la décision de retour au travail. Quant aux facteurs liés à la retraite, la variable **satisfaction à la retraite** dans ses dimensions « satisfaction avec la santé et les activités » et, « satisfaction avec le mariage et la vie à la maison » n'est pas significative dans l'explication de la décision de retour au travail. Enfin, au niveau des facteurs liés au parcours de vie en emploi, la variable **régularité de la carrière** lorsqu'on considère les dimensions « chômage avec prestation », « chômage sans prestation », « sabbatiques\ressourcement », « congés de maladie » et « congés sans solde » n'est pas significative dans l'explication de la décision de retour au travail.

Les résultats des analyses univariées, selon le sexe (tableaux 49) indiquent qu'autant pour les femmes que pour les hommes les variables **âge de la retraite, état de santé, présence d'un ou d'une conjoint(e)** en ce qui concerne les facteurs sociodémographiques ne sont pas

significatives pour prédire la décision de retour au travail après la retraite. Pour ce qui est des facteurs liés au travail, la variable **satisfaction envers l'emploi et la carrière** dans sa dimension « atteinte des objectifs de carrière » n'est pas significative dans l'explication dans la décision de retour au travail tant pour les femmes que pour les hommes. Aussi, les analyses univariées des variables en rapport avec les facteurs liés à la retraite montrent que la variable **satisfaction à la retraite** lorsqu'on considère la dimension « satisfaction avec la santé et les services » n'est pas significative pour prédire la décision de retour au travail, ni pour les femmes ni pour les hommes. Enfin, pour les facteurs liés au parcours de vie, la variable **régularité de la carrière** lorsqu'on considère ses dimensions « chômage sans prestation », « sabbatiques/ressourcement », « congés de maladie » et « congés sans solde » n'est pas significative dans l'explication de la décision de retour au travail pour les femmes et pour les hommes.

Par ailleurs, nous avons pu noter à l'issue des analyses univariées que la variable **diagnostic de l'état de santé** et la variable **niveau de scolarité** ne sont pas significatives chez les hommes pour prédire la décision de retour au travail alors qu'elles sont significatives pour les femmes. Ce constat se retrouve également dans les facteurs liés au travail où nous notons que la variable **attachement au travail** dans ses dimensions « importance du travail », « raisons sociales » du travail, « raisons de transmission des connaissances » n'est pas significative chez les hommes pour prédire la décision de retour au travail après la retraite contrairement aux femmes. En outre, la variable **conditions de travail** et la variable **satisfaction avec l'emploi et la carrière** dans sa dimension « satisfaction envers l'emploi initial » précédant la retraite ne sont significatives que pour les femmes pour prédire la décision de retour au travail après la retraite. Pour ce qui est des facteurs liés à la retraite, contrairement aux hommes, la variable **satisfaction à la retraite** dans sa dimension « satisfaction avec le mariage et la vie à la maison » n'est pas significative

pour les femmes dans l'explication de la décision de retour au travail. Au niveau des facteurs liés à la retraite, nous relevons que les variables **durée de vie en emploi et statut d'emploi**, ainsi que la variable **régularité de la carrière** dans ses dimensions « chômage avec prestation », « retour aux études » et « congés de maternité » ne sont pas significatives pour les hommes pour expliquer la décision de retour au travail alors qu'elles sont significatives pour les femmes.

Tableau 49 : Analyses univariées - retour au travail - tests de t de Student et Khi2 de Pearson

Test t pour égalité des moyennes						
	Global = 3533		Femmes = 3257		Hommes = 276	
Variables	t	Sig.	t	Sig.	t	Sig.
Facteurs sociodémographiques						
Âge de retraite	0,642	0,521	0,634	0,526	-0,908	0,365
État de santé	-2,479*	0,013	-1,914	0,056	-1,94	0,053
Facteurs liés au travail						
Attachement au travail						
« Importance du travail »	-2,78**	0,005	-2,549*	0,011	-1,076	0,283
« Raisons personnelles »	-5,837***	0	-5,101***	0	-2,449*	0,015
« Raisons sociales » du travail	-4,65***	0	-4,484***	0	-0,945	0,345
« Raisons de transmission des connaissances »	-2,085*	0,037	-2,223*	0,026	0,458	0,647
« Raisons financières »	9,371***	0	8,685***	0	4,038***	0
Condition de travail	4,581***	0	4,365***	0	0,95	0,343
Satisfaction envers l'emploi et la carrière						
« Satisfaction emploi initial précédant la retraite »	-2,903**	0,004	-3,064**	0,002	-0,134	0,894
« Atteinte des objectifs de carrière »	-0,006	0,995	-0,202	0,84	0,717	0,474
Facteurs liés à la retraite						
Perception de la retraite						
« Pertes en allant à la retraite »	-7,003***	0	-6,836***	0	-1,228	0,22
« Gains en allant à la retraite »	8,412***	0	7,82***	0	2,99**	0,003
« Gains en quittant le travail »	8,042***	0	7,601***	0	2,454*	0,015
Préparation de la retraite						
« Certitude du plan de retraite »	10,789***	0	10,038***	0	4,408***	0
« Autres opportunités de carrière »	12,513***	0	11,342***	0	-5,091***	0
Satisfaction à la retraite						
« Satisfaction avec les services et les ressources »	4,024***	0	3,33***	0,001	2,757**	0,006
« Satisfaction avec la santé et les activités »	-0,578	0,564	-1,07	0,285	1,34	0,182
« Satisfaction avec le mariage et la vie à la maison »	1,368	0,171	0,71	0,478	2,189*	0,03
Facteurs liés au parcours de vie en emploi						
Durée de vie en emploi	-3,618***	0	-4,075***	0	1,485	0,139

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001.

Suite tableau 49

Tests du khi-deux de Pearson

Variables	Global = 3533		Femmes = 3257		Hommes = 276	
	Valeur	Sig.	Valeur	Sig.	Valeur	Sig.
Facteurs sociodémographiques						
« Diagnostic de problème de santé »	46,489***	0	44,415***	0	1,732	0,188
« Présence d'un ou d'une conjoint(e) »	0,463	0,496	0,146	0,702	0,172	0,678
« Niveau de scolarité »	66,566***	0	63,052***	0	8,216	0,145
Facteurs liés à la retraite						
Situation financière	25,275***	0	27,659***	0	16,387**	0,003
Facteurs liés au parcours de vie en emploi						
Régularité de la carrière						
« Chômage avec prestation »	3,714	0,054	5,285*	0,022	0,767	0,381
« Chômage sans prestation »	2,644	0,104	3,3	0,069	1,574	0,21
« Retour aux études »	28,599***	0	21,51***	0	3,754	0,053
« Sabbatique / Ressourcement »	1,859	0,395	0,103	0,749	1,738	0,419
« Congés maladie »	0,091	0,763	0,403	0,526	0,232	0,63
« Congés de maternité »	12,643*	0,013	19,813**	0,001	1,005	0,316
« Congés sans solde »	1,738	0,187	1,712	0,191	1,963	0,161
Statut d'emploi						
Temps plein	15,981***	0	13,785***	0	0,129	0,72
Temps partiel	19,087***	0	18,831***	0	1,04	0,308

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001.

4.3.1.2 L'influence des facteurs liés au travail sur la décision de retour au travail après la retraite

Dans cette section, nous présentons les résultats de régression pour tester les hypothèses H1a, H1b, H2a, H2b, H3a et H3b relatives à l'influence des facteurs liés au travail sur la décision de retour au travail. Rappelons que nous interprétons les résultats du modèle de régression finale.

a. L'influence de l'attachement au travail sur la décision de retour au travail

Notre hypothèse 1a postule que : *les personnes qui avaient un fort sentiment d'attachement au travail seraient davantage susceptibles de retourner au travail après la retraite.*

Rappelons que la variable **attachement au travail** est composée des dimensions « importance du travail », « raisons personnelles » du travail, « raisons sociales » du travail, « raisons de

transmissions des connaissances » et « raisons financières » du travail. Les résultats de notre régression hiérarchique globale montrent que les dimensions « raisons personnelles » du travail ($W=11,233$; $ddl=1$; $p<0,05$), « raisons sociales » du travail ($W=5,559$; $ddl=1$; $p<0,05$) et « raisons financières » du travail ($W=73,862$; $ddl=1$; $p<0,05$) sont significatives pour prédire la décision de retour au travail. Nous avons noté que les dimensions « importance du travail » ($p=0,939$; $p>0,05$) et « raisons de transmission des connaissances » ($p=0,249$; $p>0,05$) ne sont pas significatives. Nous pouvons conclure que l'attachement au travail est positivement relié à la décision de retour au travail dans ses dimensions « raisons personnelles » du travail ($Exp(B)=1,454$) et « raisons sociales » du travail ($Exp(B)=1,262$). L'analyse des rapports de cote du modèle final global (tableau 50) indique que lorsque le niveau d'importance des « raisons personnelles » du travail augmente, la probabilité de retourner au travail augmente de 45,4 %. Lorsque le niveau d'importance des « raisons sociales » du travail augmente, la probabilité de retourner au travail augmente de 26,2 %. En outre, l'attachement au travail est négativement relié à la décision de retour quand nous considérons la dimension « raisons financières » du travail ($Exp(B)=0,618$). Lorsque le niveau d'importance des « raisons financières » augmente, la probabilité de retourner au travail diminue 64,7 %.

L'hypothèse 1b de notre recherche postule que : *comme pour les hommes, les femmes qui avaient un fort sentiment d'attachement au travail seraient davantage susceptibles de retourner au travail après la retraite.*

Les résultats de la régression logistique selon le sexe montrent que, pour les hommes, la variable **attachement au travail** dans sa dimension « raisons personnelles » du travail ($W=5,086$; $ddl=1$; $p<0,05$) est significative pour prédire la décision de retour au travail ; alors que pour les femmes ce sont les dimensions « raisons personnelles » du travail ($W=16,681$; $ddl=1$; $p<0,05$) et «

raisons financières » du travail ($W=61,483$; $ddl=1$; $p<0,05$) qui sont significatives pour prédire la décision de retour au travail. Pour les hommes, la dimension « raisons financières » du travail n'est pas significative pour prédire la décision de retour au travail. Tandis que pour les femmes, les dimensions « importance du travail », les « raisons sociales » du travail et les « raisons de transmission des connaissances » ne sont pas significatives pour prédire la décision de retour au travail. Au regard des coefficients $Exp(B)$, nous pouvons conclure qu'autant pour les hommes ($Exp(B)=2,261$) que pour les femmes ($Exp(B)=1,517$), l'attachement au travail est positivement relié à la décision de retour au travail dans sa dimension « raisons personnelles » du travail. Toutefois pour les femmes, nous notons que l'attachement au travail est négativement relié à la décision de retour au travail dans sa dimension « raisons financières » du travail ($Exp(B)=0,669$). L'analyse des rapports de côte pour les hommes (tableau 52) indique que lorsque le niveau d'importance des « raisons personnelles » du travail augmente, la probabilité de retourner au travail augmente de 126,1 %. Pour les femmes, lorsque le niveau d'importance des « raisons personnelles » du travail augmente, la probabilité de retourner au travail augmente de 51,7 %. Uniquement pour les femmes, lorsque le niveau d'importance des « raisons financières » du travail augmente, la probabilité de retourner au travail diminue de 66,9 % (tableau 51).

b. L'influence des conditions de travail sur la décision de retour au travail

L'hypothèse 2a postule que : ***les personnes qui étaient satisfaites de leurs conditions de travail seraient davantage susceptibles de retourner au travail après la retraite.***

Les résultats de la régression logistique globale indiquent que la variable des **conditions de travail** ($p=0,398$; $p>0,05$) n'est pas significative pour prédire la décision de retour au travail. Même si les analyses univariées montrent un résultat significatif, lorsqu'elles sont testées

séparément, l'analyse des moyennes globales obtenues pour mesurer la variable des conditions de travail indique que l'impact des conditions de travail pour expliquer la décision de retour au travail (tableau 50) est faible (2,21 sur une échelle de Likert à 5 points).

L'hypothèse 2b postule que : *comme pour les hommes, les femmes qui étaient satisfaites de leurs conditions de travail seraient davantage susceptibles de retourner au travail après la retraite.*

Les résultats finaux de la régression logistique selon le sexe montrent que la variable des **conditions de travail** ($p=0,249$; $p>0,05$) n'est pas significative pour les femmes pour prédire la décision de retour au travail. Toutefois, les analyses univariées ont montré que les conditions de travail sont significatives pour les femmes lorsqu'elles sont testées séparément ; cependant, au vu des moyennes obtenues (tableau 50) l'impact des conditions de travail sur la décision de retour au travail est faible voir mitigé (2,15 sur une possibilité de 5). Par ailleurs, comme l'ont montré les résultats des analyses univariées (tableau 51), les conditions de travail ne sont pas significatives pour les hommes pour prédire la décision de retour au travail.

c. L'influence de la satisfaction envers l'emploi et la carrière sur la décision de retour au travail

L'hypothèse 3a de notre recherche postule que : *les personnes qui étaient satisfaites de leur emploi et de leur carrière avant la retraite seraient davantage susceptibles de retourner au travail après la retraite.*

Les données de la régression logistique globale montrent que la variable **satisfaction envers l'emploi et la carrière** lorsqu'on prend en compte la dimension « satisfaction envers l'emploi initial » précédant la retraite ($W=5,291$; $ddl=1$; $p<0,05$) est significative pour prédire la décision

de retour au travail. Au regard du coefficient de $Exp(B)$, nous pouvons conclure que la décision de retour au travail est positivement corrélée à la satisfaction envers l'emploi et la carrière dans sa dimension « satisfaction envers l'emploi initial » précédant la retraite ($Exp(B)=1,202$). L'analyse du rapport de cotes indique que lorsque le niveau de « satisfaction envers l'emploi initial » précédant la retraite augmente, la probabilité de retourner au travail augmente de 20,2 %.

Notre hypothèse 3b postule que : ***comme pour les hommes, les femmes qui étaient satisfaites de leur emploi et de leur carrière avant la retraite seraient davantage susceptibles de retourner au travail après la retraite.***

Les résultats de la régression logistique montrent que la satisfaction envers l'emploi et la carrière dans sa dimension « satisfaction envers l'emploi initial » précédant la retraite ($W=6,982$; $ddl=1$; $p<0,05$) est significative pour prédire la décision de retour au travail chez les femmes alors qu'elle n'est pas significative chez les hommes ($p=0,894$; $p>0,05$). La satisfaction envers l'emploi et la carrière est positivement corrélée avec la décision de retour au travail, pour les femmes, lorsqu'on considère sa dimension « satisfaction envers l'emploi initial » précédant la retraite ($Exp(B)=1,252$). L'analyse du rapport de côte, pour les femmes, montre que lorsque le niveau de « satisfaction envers l'emploi initial » précédant la retraite augmente, la probabilité de retourner au travail augmente de 25,2 %.

4.3.1.3 L'influence des facteurs liés à la retraite sur la décision de retour au travail après la retraite

Les résultats de régression pour tester les hypothèses H4a, H4b, H5a, H5b, H6a, H6b, H7a et H7b relatives à l'influence des facteurs liés à la retraite sur la décision de retour au travail sont présentés dans cette partie. Nous évaluons l'influence de la perception de la retraite, de la préparation, de la satisfaction à la retraite et de la situation financière sur la décision de retour au travail.

a. L'influence de la perception de la retraite sur la décision de retour au travail

L'hypothèse 4a postule que : ***les personnes qui avaient une perception positive de la retraite seraient moins susceptibles de retourner au travail après la retraite.***

Les résultats de la régression logistique globale indiquent que la variable **perception de la retraite** dans ses dimensions « pertes en allant à la retraite » ($p=0,066$; $p>0,05$), « gains en allant à la retraite » ($p=0,091$; $p>0,05$) et « gains en quittant le travail » ($p=0,145$; $p>0,05$) n'est pas significative pour prédire la décision de retour au travail. Toutefois, les résultats des analyses univariées (annexe 3) indiquent que ces trois dimensions, prises individuellement, sont significatives ($p<0,001$) pour prédire la décision retour au travail.

L'hypothèse 4b postule que : ***comme pour les hommes, les femmes qui avaient une perception positive de la retraite seraient moins susceptibles de retourner au travail après la retraite.***

Les résultats de nos régressions logistiques indiquent que la dimension « pertes en allant à la retraite » ($W=8,654$; $ddl=1$; $p<0,05$) de la variable **perception de la retraite** est significative, chez les femmes, pour prédire la décision de retour au travail. Les dimensions « gains en allant

à la retraite » ($p=0,119$; $p>0,05$) et « gains en quittant le travail » ($p=0,100$; $p>0,05$) de la variable perception de la retraite ne sont pas significatives pour prédire la décision de retour au travail, chez les femmes (annexe 3). Les résultats de notre régression indiquent que la décision de retour au travail, pour les femmes, est positivement corrélée avec la perception de la retraite dans la dimension « pertes en allant à la retraite » ($Exp(B)=1,209$). Les résultats des régressions logistiques pour les hommes montrent que la perception de la retraite dans ses dimensions de « gains en allant à la retraite » ($p=0,536$; $p>0,05$) et de « gains en quittant le travail » ($p=0,542$; $p>0,05$) n'est pas significative pour prédire la décision de retour au travail. Nous pouvons donc conclure, au regard des résultats finaux pour les femmes (tableau 51) que lorsque le niveau de perception des pertes en allant à la retraite augmente chez les femmes, la probabilité de retourner au travail augmente de 20,9 %.

b. L'influence de la préparation de la retraite sur la décision de retour au travail

L'hypothèse 5a postule que : *les personnes qui avaient pris le temps de préparer la retraite seraient moins susceptibles de retourner au travail après la retraite.*

Les résultats de la régression logistique globale révèlent que la variable **préparation de la retraite** est significative pour prédire la décision de retour au travail lorsqu'on prend en compte les dimensions « certitude du plan de retraite » ($W=76,589$; $ddl=1$; $p<0,05$) et « autres opportunités de carrière » ($W=125,941$; $ddl=1$; $p<0,05$). Nous notons que la décision de retour au travail est négativement corrélée à la variable de la préparation de la retraite dans sa dimension « certitude du plan de retraite » ($Exp(B)=0,618$). Par contre, la décision de retour au travail est positivement corrélée avec la préparation de la retraite dans sa dimension « autres opportunités de carrière » ($Exp(B)=1,878$). Nous pouvons donc conclure que lorsque le niveau

de « certitude du plan de retraite » augmente, la probabilité de retourner au travail diminue de 61,8 %. Par contre, lorsque le niveau d'importance des « autres opportunités de carrière » augmente, la probabilité de retourner au travail augmente de 87,8 %.

L'hypothèse 5b postule que : *comme pour les hommes, les femmes qui avaient pris le temps de préparer la retraite seraient moins susceptibles de retourner au travail après la retraite.*

Les résultats de la régression logistique permettent de noter qu'autant pour les femmes que pour les hommes la variable **préparation de la retraite** dans ses dimensions « certitude du plan de retraite » et « autres opportunités de carrière » est significative pour prédire la décision de retour au travail. Pour les femmes, les résultats du coefficient de Wald indiquent pour la dimension « certitude du plan de retraite » $W=54,033$, $ddl=1$ avec $p<0,05$ et pour la dimension « autres opportunités de carrière » $W=105,087$, $ddl=1$ avec $p<0,05$. Pour les hommes, le coefficient de Wald de la dimension « certitude du plan de retraite » indique $W=13,052$, $ddl=1$ avec $p<0,05$ et pour la dimension « autres opportunités de carrière » $W=23,498$, $ddl=1$ avec $p<0,05$. Autant chez les femmes que chez les hommes, la décision de retour au travail est négativement reliée à la préparation de la retraite dans sa dimension « certitude du plan de retraite » (respectivement $Exp(B)=0,650$ et $0,462$), alors qu'elle est positivement reliée dans sa dimension « autres opportunités de carrière » (respectivement $Exp(B)=1,824$ et $2,900$). Nous pouvons donc conclure, pour les femmes, que lorsque le niveau de « certitude du plan de retraite » augmente, la probabilité de retourner au travail diminue de 65 % (tableau 51) ; par contre, lorsque le niveau d'importance des « autres opportunités de carrière » augmente, la probabilité de retourner au travail augmente de 82,4 % (tableau 65). Chez les hommes, lorsque le niveau de « certitude du plan de retraite » augmente, la probabilité de retourner au travail diminue de 46,2 % (tableau

52). Par contre, lorsque le niveau d'importance des « autres opportunités de carrière » augmente, la probabilité de retourner au travail augmente de 190 % (tableau 52).

c. L'influence de la satisfaction à la retraite sur la décision de retour au travail

L'hypothèse 6a postule que : *les personnes qui étaient satisfaites de leur retraite seraient moins susceptibles de retourner au travail après la retraite.*

La régression logistique globale montre que la variable de la **satisfaction à la retraite** n'est pas significative pour prédire la décision de retour de travail lorsqu'on prend en compte la dimension « satisfaction avec les services et les ressources » à la retraite ($p=0,125$; $p>0,05$) de. Quant aux dimensions « satisfaction avec la santé et les activités » à la retraite ($p=0,564$; $p>0,05$) et « satisfaction avec le mariage et la vie à la maison » ($p=0,171$; $p>0,05$), les analyses univariées ont montré qu'elles ne sont pas significatives pour prédire la décision de retour de travail (tableau 49).

L'hypothèse 6b formule que : *comme pour les hommes, les femmes qui étaient satisfaites de leur retraite seraient moins susceptibles de retourner au travail après la retraite.*

Nos résultats de régression indiquent que la variable de la **satisfaction à la retraite** dans sa dimension « satisfaction avec les services et les ressources » à la retraite ($p=0,688$; $p>0,05$) n'est pas significative pour les femmes pour prédire la décision de retour au travail. Toutefois, les analyses univariées ont montré que ce facteur est significatif pour les femmes dans la décision de retour au travail. Les moyennes obtenues des répondantes vont dans le sens que la « satisfaction avec les services et les ressources » à la retraite a un impact positif sur la décision de retour au travail. Pour les hommes, nous notons que la variable de la satisfaction à la retraite dans sa dimension « satisfaction avec les services et les ressources » à la retraite ($W=4,253$;

$ddl=1$; $p<0,05$) est significative pour prédire la décision de retour au travail. Les résultats montrent que la « satisfaction avec les services et les ressources » à la retraite ($Exp(B)=0,585$) est négativement reliée la décision de retour au travail. Les résultats montrent également que pour les hommes la dimension « satisfaction avec le mariage et la vie à la maison » ($p=0,684$; $p>0,005$) n'est pas significative pour prédire la décision de retour au travail. Toutefois, une analyse des moyennes obtenues des répondants indique que la « satisfaction avec le mariage et la vie à la maison » a un impact important sur la décision de prendre une retraite complète. Nous pouvons conclure que, pour les hommes, lorsque le niveau de satisfaction avec les ressources à la retraite augmente, la probabilité de retourner au travail diminue de 58,5 % (tableau 52).

d. L'influence de la situation financière sur la décision de retour au travail

L'hypothèse 7a postule que : *les personnes qui avaient une bonne situation financière à la retraite seraient moins susceptibles de retourner au travail après la retraite.*

Les résultats de la régression logistique globale montrent que la **situation financière** à la retraite ($W=42,821$; $ddl=4$; $p<0,05$) est significative pour prédire la décision de demeurer à la retraite au lieu de retourner au travail. Nous notons que la décision de retour est positivement corrélée avec une situation financière très difficile ($Exp(B)=2,251$), difficile ($Exp(B)=2,827$), moyenne et acceptable ($Exp(B)=1,342$). Par contre, la décision de retour au travail est négativement corrélée avec une situation financière saine ($Exp(B)=0,949$). Nous pouvons conclure que lorsque la situation financière est vécue comme très difficile, difficile, moyenne et acceptable, la probabilité de retourner au travail augmente respectivement de 125,1 %, 182,7 % et de 34,2% (tableau 50). Par contre, lorsque la situation financière est vécue comme saine, la probabilité de retourner au travail diminue de 94,9 % (tableau 52).

L'hypothèse 7b formule que : *comme pour les hommes, les femmes qui avaient une bonne situation financière à la retraite seraient moins susceptibles de retourner au travail après la retraite.*

Les résultats de notre régression indiquent que la **situation financière** ($W=38,271$; $ddl=4$; $p<0,05$) à la retraite est significative pour les femmes pour prédire la décision de retour au travail. Nous notons également que pour les femmes, la décision de retour est positivement corrélée avec une situation financière très difficile ($Exp(B)=2,153$), difficile ($Exp(B)=2,383$), moyenne et acceptable ($Exp(B)=1,238$). Par contre, la décision de retour au travail est négativement corrélée avec une situation financière saine ($Exp(B)=0,841$) pour les femmes. Les résultats de la régression logistique pour les hommes montrent que la situation financière à la retraite n'est pas significative pour prédire la décision de retour au travail. Nous pouvons conclure que, pour les femmes, lorsque la situation financière est vécue comme très difficile, difficile, moyenne et acceptable, la probabilité de retourner au travail augmente respectivement de 115,3 %, 138,3 % et de 23,8 % (tableau 51). Par contre, lorsque la situation financière est vécue comme saine, la probabilité de retourner au travail diminue de 84,1 % (tableau 51).

4.3.1.4 L'influence des facteurs liés au parcours de vie en emploi sur la décision de retour au travail après la retraite

L'influence de la **durée de vie en emploi**, de la **régularité de la carrière** et du **statut d'emploi** sur la décision de retour au travail est évaluée à travers les hypothèses H8a, H8b, H9a, H9b, H10a et H10b.

a. L'influence de la durée de vie en emploi sur la décision de retour au travail

L'hypothèse 8a postule que : *les personnes qui avaient une longue durée de vie en emploi seraient moins susceptibles de retourner au travail après la retraite.*

Les résultats de la régression logistique globale indiquent que la **durée de vie en emploi** avant la retraite ($W=6,456$; $ddl=1$; $p<0,05$) est significative pour prédire la décision de retour au travail. Nous notons que la décision de retour au travail est positivement corrélée ($Exp(B)=1,021$) avec la durée de vie en emploi (tableau 50). Au regard de ces résultats, nous pouvons conclure que lorsque la durée de vie en emploi est longue, la probabilité de retourner au travail augmente de 2,1 % (tableau 50).

L'hypothèse 8b formule que : *comme pour les hommes, les femmes qui avaient une longue durée de vie en emploi seraient moins susceptibles de retourner au travail après le travail.*

Les résultats de la régression logistique pour les femmes indiquent que la durée de vie en emploi ($W=7,927$; $ddl=1$; $p<0,05$), à travers l'ancienneté sur le marché du travail avant la retraite, est significative pour prédire la décision de retour au travail. La durée de vie en emploi ($Exp(B)=1,024$) est positivement reliée à la décision de retour au travail pour les femmes. Pour les hommes, la durée de vie en emploi n'est pas significative pour prédire la décision de retour au travail. Au regard de ce qui précède, nous pouvons conclure que, chez les femmes, lorsque la durée de vie en emploi est longue, la probabilité de retourner au travail augmente de 2,4 % (tableau 51).

b. L'influence de la régularité de la carrière sur la décision de retour au travail

L'hypothèse 9a postule que : *les personnes qui avaient eu une carrière régulière seraient moins susceptibles de retourner au travail après la retraite.*

Les résultats de la régression logistique globale montrent que les dimensions « retour aux études » ($W=9,037$; $ddl=1$; $p<0,05$) et « congés de maternité » ($W=13,371$; $ddl=1$; $p<0,05$) de la variable régularité de la carrière sont significatives pour prédire la décision de retour au travail. Aussi, nous notons que la décision de retour de retour au travail est négativement corrélée avec le « retour aux études » ($Exp(B)=0,732$) et les « congés de maternité » ($Exp(B)=0,717$). Au regard de ces résultats, nous pouvons conclure que l'interruption de carrière pour des raisons de « retour aux études » et pour des « raisons de congés » de maternité diminue la probabilité de retourner au travail après la retraite respectivement de 73,2 % et de 71,7 % (tableau 50).

Hypothèse 9 b : Comme pour les hommes, les femmes qui avaient connu une régularité dans leur carrière seraient moins susceptibles de retourner au travail après le travail.

Les résultats des analyses montrent que les dimensions « retour aux études » ($W=8,675$; $ddl=1$; $p<0,05$) et « congés de maternité » ($W=14,617$; $ddl=1$; $p<0,05$) de la variable régularité de la carrière sont significatifs pour prédire la décision de retour au travail pour les femmes. La décision de retour au travail est négativement corrélée avec que les dimensions « retour aux études » ($Exp(B)=0,721$) et « congés de maternité » ($Exp(B)=0,705$) de la variable régularité de la carrière. Pour les hommes, aucune des dimensions utilisées pour mesurer la régularité de la carrière n'est significative. Au regard de ces résultats, nous pouvons conclure que, pour les femmes, l'interruption de carrière pour des raisons de « retour aux études » et pour des raisons de « congés de maternité » diminue la probabilité de retourner au travail respectivement de 72,1 % et de 70,5 % (tableau 51).

c. L'influence du statut d'emploi sur la décision de retour au travail

L'hypothèse 10a postule que : *les personnes qui occupaient un emploi à temps partiel avant la retraite seraient davantage susceptibles de retourner au travail après la retraite.*

Les résultats de la régression logistique globale montrent que le **statut d'emploi** à temps partiel ($W=20,938$; $ddl=1$; $p<0,05$) est significatif pour prédire la décision de retour au travail. Nous notons également que la décision de retour est positivement corrélée au statut d'emploi à temps partiel ($Exp(B)=1,648$). Nous pouvons conclure qu'occuper un emploi à temps partiel avant la retraite augmente la probabilité de retourner au travail augmente de 64,8 % (tableau 50).

L'hypothèse 10b postule que : *comme pour les hommes, les femmes qui occupaient des emplois à temps partiel avant la retraite seraient d'avantages susceptibles de retourner au travail après la retraite.*

Les résultats de nos régressions logistiques montrent que le **statut d'emploi** temps partiel ($W=22,017$; $ddl=1$; $p<0,05$) est significatif pour les femmes pour prédire la décision de retour au travail. La décision de retour au travail chez les femmes est positivement corrélée avec le statut d'emploi à temps partiel ($Exp(B)=1,683$). Nous notons par contre que le statut d'emploi temps plein n'est pas significatif pour prédire la décision de retour au travail chez les femmes. Pour ce qui est des hommes, les résultats des analyses montrent que le statut d'emploi temps partiel et le statut d'emploi à temps plein ne sont pas significatifs pour prédire la décision de retour au travail. Nous pouvons conclure que, pour les femmes, occuper un emploi à temps partiel avant la retraite augmente la probabilité de retourner au travail de 68,3 % (tableau 51).

Tableau 50 : Analyse de régression logistique – décision de retour au travail

Variables	B	E.S	Wald	ddl	Sig.	Exp(B)	IC 95% pour EXP(B)	
							Inférieur	Supérieur
Genre (Homme=0 ; Femme=1)	-0,503	0,163	9,547	1	0,002	0,605**	0,44	0,832
État de santé								
Diagnostic de problèmes de santé	0,694	0,133	27,291	1	0	2,002***	1,543	2,598
Scolarité			42,579	5	0			
Cours secondaire / DEP	-0,869	0,385	5,103	1	0,024	0,419*	0,197	0,891
Cours collégial (DEC) ou classique	-0,356	0,343	1,078	1	0,299	0,701	0,358	1,371
Certificat de 1er cycle	-0,3	0,346	0,752	1	0,386	0,74	0,375	1,46
Baccalauréat	0,164	0,343	0,228	1	0,633	1,178	0,601	2,307
Diplôme de 2e cycle	0,215	0,425	0,255	1	0,614	1,24	0,538	2,854
Attachement au travail								
Raisons personnels du travail	0,374	0,112	11,233	1	0,001	1,454***	1,168	1,809
Raisons sociales du travail	0,233	0,099	5,559	1	0,018	1,262*	1,04	1,531
Raisons financières	-0,435	0,051	73,862	1	0	0,647***	0,586	0,715
Préparation de la retraite								
Certitude du plan de retraite	-0,482	0,055	76,589	1	0	0,618***	0,555	0,688
Autres opportunités de carrière	0,63	0,056	125,941	1	0	1,878***	1,683	2,097
Satisfaction envers l'emploi et la carrière								
Satisfaction emploi initial avant la retraite	0,184	0,08	5,291	1	0,021	1,202*	1,028	1,407
Situation financière à la retraite			42,821	4	0			
Très difficile	0,811	0,464	3,056	1	0,08	2,251	0,906	5,589
Difficile	1,039	0,227	21,02	1	0	2,827***	1,813	4,409
Moyenne-acceptable	0,294	0,165	3,195	1	0,074	1,342	0,972	1,854
Saine	-0,052	0,166	0,099	1	0,753	0,949	0,686	1,314
Durée de vie en emploi								
Ancienneté sur le marché du travail avant retraite	0,021	0,008	6,456	1	0,011	1,021*	1,005	1,038
Régularité de la carrière								
Retour aux études	-0,313	0,104	9,037	1	0,003	0,732**	0,597	0,897
Congés de maternité	-0,332	0,091	13,371	1	0	0,717***	0,6	0,857
Statut d'emploi								
Temps partiel	0,5	0,109	20,938	1	0	1,648***	1,331	2,042
Constante	-2,592	0,737	12,368	1	0	0,075		
Note: IC= Interval de confiance								
* p < .05, ** p < .01, *** p < .001.								
N=3003								

Tableau 51 : Analyses de régression logistique – décision de retour au travail pour les femmes

Variables	B	E.S	Wald	ddl	Sig.	Exp(B)	IC 95% pour EXP(B)	
							Inférieur	Supérieur
État de santé								
Diagnostic de problèmes de santé	0,728	0,14	27,205	1	0	2,071***	1,575	2,723
Scolarité			38,298	5	0			
Cours secondaire / DEP	-0,631	0,411	2,356	1	0,125	0,532	0,238	1,191
Cours collégial (DEC) ou classique	-0,187	0,369	0,256	1	0,613	0,83	0,402	1,711
Certificat de 1er cycle	-0,156	0,373	0,175	1	0,676	0,856	0,412	1,776
Baccalauréat	0,333	0,369	0,818	1	0,366	1,396	0,678	2,874
Diplôme de 2e cycle	0,472	0,458	1,064	1	0,302	1,603	0,654	3,931
Attachement au travail								
Raisons personnels du travail	0,417	0,102	16,681	1	0	1,517***	1,242	1,853
Raisons financières	-0,403	0,051	61,483	1	0	0,669***	0,605	0,739
Satisfaction envers l'emploi et la carrière								
Satisfaction emploi initial avant la retraite	0,225	0,085	6,982	1	0,008	1,252**	1,06	1,479
Perception de la retraite								
Pertes en allant à la retraite	0,19	0,064	8,654	1	0,003	1,209**	1,065	1,372
Préparation de la retraite								
Certitude du plan de retraite	-0,431	0,059	54,033	1	0	0,65***	0,579	0,729
Autres opportunités de carrière	0,601	0,059	105,087	1	0	1,824***	1,626	2,046
Durée de vie en emploi								
Ancienneté sur le marché du travail avant retraite	0,024	0,008	7,927	1	0,005	1,024**	1,007	1,041
Situation financière à la retraite			38,271	4	0			
Très difficile	0,767	0,499	2,359	1	0,125	2,153	0,809	5,726
Difficile	0,869	0,233	13,955	1	0	2,383***	1,511	3,759
Moyenne-acceptable	0,213	0,17	1,566	1	0,211	1,238	0,886	1,729
Saine	-0,173	0,172	1,012	1	0,314	0,841	0,6	1,178
Régularité de la carrière								
Retour aux études	-0,327	0,111	8,675	1	0,003	0,721**	0,58	0,896
Congés de maternité	-0,349	0,091	14,617	1	0	0,705***	0,59	0,844
Statut d'emploi								
Temps partiel	0,52	0,111	22,017	1	0	1,683***	1,354	2,091
Constante	-3,418	0,76	20,236	1	0	0,033		
Note: IC= Interval de confiance								
* p < .05, ** p < .01, *** p < .001.								
N=2769								

Tableau 52 : Analyses de régression logistique – décision de retour au travail pour les hommes

Variables	B	E.S	Wald	ddl	Sig.	Exp(B)	IC 95% pour EXP(B)	
							Inférieur	Supérieur
Attachement au travail								
Raisons personnels du travail	0,816	0,362	5,086	1	0,024	2,261*	1,113	4,593
Préparation de la retraite								
Certitude du plan de retraite	-0,773	0,214	13,052	1	0	0,462***	0,304	0,702
Autres opportunités de carrière	1,065	0,22	23,498	1	0	2,9***	1,885	4,46
Satisfaction à la retraite								
Satisfaction avec les services et les ressources	-0,536	0,26	4,253	1	0,039	0,585*	0,352	0,974
Constante	-1,307	1,725	0,574	1	0,449	0,271		
Note: IC= Interval de confiance								
* p < .05, ** p < .01, *** p < .001.								
N=220								

4.3.1.5 L'évaluation de la signification des modèles finaux de régression du volet 1

Dans cette section, nous présentons, à l'aide du tableau des tests composites des coefficients du modèle et du tableau récapitulatif des modèles, la significativité statistique de notre modèle global final et de nos modèles selon le sexe.

Le tableau 53 montre à la dernière ligne que notre modèle global final explicatif de la décision de retour au travail est statistiquement significatif à 5%, avec les résultats du test de « Khi-Chi-deux » suivant : $\chi^2 = 552,983$, ddl=21.

Tableau 53 : Tests composites des coefficients du modèle global final

		Khi-deux	ddl	Sig.
Pas 1	Pas	552,983	21	,000
	Bloc	552,983	21	,000
	Modèle	552,983	21	,000

La valeur du R-deux de Cox et Snell (1989) du modèle global final est de 0,168 (Tableau 54) ; il indique que seulement 16,8 % de la variation dans la probabilité de retour au travail pourrait être expliquée par l'ensemble des variables significatives. Cependant, la valeur du R-deux de Nagelkerke (1991) qui est une valeur ajustée du R-deux de Cox et Snell se situe à 0,23. Nous pouvons donc estimer que les variables explicatives contenues dans notre modèle global final contribuent à expliquer 23 % de la variation dans la probabilité de retour au travail chez les personnes enquêtées.

Tableau 54 : Récapitulatif des modèles

Pas	Log de vraisemblance -2	R-deux de Cox et Snell	R-deux de Nagelkerke
1	3377,073 ^a	,168	,230

Les tests de significativité statistique de notre modèle de régression pour les hommes (tableau 55) indiquent que le modèle final homme est statistiquement significatif à 5%, avec $\chi^2 = 51,246$, ddl=4.

Tableau 55 : Tests composites des coefficients du modèle final pour les hommes

		Khi-deux	ddl	Sig.
Pas 1	Pas	51,246	4	,000
	Bloc	51,246	4	,000
	Modèle	51,246	4	,000

La valeur du R-deux de Cox et Snell (1989) du modèle final pour les hommes est de 0,208 (tableau 56) ; il indique que 20,8 % de la variation dans la probabilité de retour au travail pourrait être expliquée par l'ensemble des variables significatives dans les analyses de régression relatives aux hommes. La valeur du R-deux de Nagelkerke (1991) quant à elle est de 0,279. Nous pouvons donc estimer que les variables explicatives contenues dans notre modèle final pour les hommes contribuent à expliquer 27,9 % de la variation dans la probabilité de retour au travail chez les hommes enquêtés.

Tableau 56 : Récapitulatif des modèles pour les hommes

Pas	Log de vraisemblance - 2	R-deux de Cox et Snell	R-deux de Nagelkerke
1	250,165 ^a	,208	,279

Le modèle final de régression pour les femmes (tableau 57) est aussi significatif à 5%, car nous pouvons noter que $\chi^2 = 492,963$ avec ddl=20.

Tableau 57 : Tests composites des coefficients du modèle final pour les femmes

		Khi-deux	ddl	Sig.
Pas 1	Pas	492,963	20	,000
	Bloc	492,963	20	,000
	Modèle	492,963	20	,000

La valeur du R-deux de Cox et Snell (1989) du modèle final pour les femmes est de 0,163 (tableau 58) ; il indique que 16,3 % de la variation dans la probabilité de retour au travail pourrait être expliquée par l'ensemble des variables significatives dans les analyses de régression relatives aux femmes. La valeur du R-deux de Nagelkerke (1991) se situe à 0,224. Nous pouvons donc estimer que les variables explicatives contenues dans notre modèle final pour les femmes contribuent à expliquer 22,4 % de la variation dans la probabilité de retour au travail chez les femmes enquêtées.

Tableau 58 : Récapitulatif des modèles pour les femmes

Pas	Log de vraisemblance -2	R-deux de Cox et Snell	R-deux de Nagelkerke
1	3108,244	,163	,224

4.3.2 Les résultats du volet 2 relatif aux facteurs explicatifs de la décision de la forme de retour au travail et des différences entre les hommes et les femmes.

Le volet 2 de notre modèle de recherche porte sur l'influence des facteurs liés au travail sur la décision de la forme de retour. Nous testons plusieurs hypothèses pour évaluer l'impact des variables de **l'attachement au travail**, des **conditions de travail** et de la **satisfaction au travail** sur le choix d'opter soit pour un emploi de transition dans le domaine de carrière soit pour un emploi de transition dans un domaine différent de celui de la carrière. Dans cette partie nous procédons d'abord à des analyses préliminaires pour sélectionner les variables de contrôle et les variables indépendantes significatives pour notre recherche, avant de vérifier les six hypothèses postulées pour répondre aux deux sous questions de recherche suivantes : dans la décision de retourner sur le marché du travail, quels sont les déterminants qui pourraient expliquer le choix d'un emploi de transition dans le domaine de carrière versus un emploi de transition dans un domaine différent ? Et dans la décision de retourner sur le marché du travail, quels sont les déterminants qui pourraient expliquer les différences entre les hommes et les femmes dans le choix d'un emploi de transition dans le domaine de carrière versus un emploi de transition dans un domaine différent ?

4.3.2.1 Les analyses univariées et les variables non significatives du volet 2

Nous avons procédé à des analyses univariées pour évaluer l'effet de direct de chacune des variables de contrôle et des variables indépendantes sur la décision de la forme de retour. Comme dans le volet 1, cette technique de sélection nous permet de retirer les variables non significatives de notre modèle de recherche et surtout de garder le maximum d'observations valides pour mener nos régressions logistiques. Nous avons effectué des tests de t du Student

pour les variables continues et des tests du Khi-deux de Pearson pour les variables catégorielles. Nous prenons comme seuil de significativité statistique que $p < 0,05$.

Les résultats obtenus (tableau 59) montrent d'abord que les variables de contrôle âge de la retraite, état de santé, diagnostic de problèmes de santé, présence d'un ou d'une conjoint(e), niveau de scolarité ne sont pas significatives pour prédire la décision de la forme de retour au travail tant chez les femmes que chez les hommes. Ensuite, pour ce qui est des variables indépendantes, les analyses univariées indiquent que la variable de **l'attachement au travail** n'est pas significative aussi bien pour les femmes que pour les hommes dans la décision de la forme de retour au travail après la retraite lorsqu'on considère les dimensions « importance du travail », « raisons personnelles » du travail, « raisons sociales » du travail et « raisons financières » du travail. Nous notons toutefois que pour cette même variable la dimension « raisons de transmission des connaissances » et la variable des **conditions de travail** sont significatives pour les femmes dans la décision de la forme de retour au travail, alors qu'elles ne le sont pas pour les hommes. Enfin, nous observons qu'en ce qui concerne la variable **satisfaction envers la carrière et l'emploi** aucune de ses dimensions (« satisfaction emploi initial » précédant la retraite et « atteinte des objectifs de carrière ») ne sont pas significatives aussi bien pour les femmes que pour les hommes.

Tableau 59 : Résultats des analyses univariées du volet 2 – forme de retour au travail.

Test de t de Student

Variables	Global - N=1125		Femmes - N=1012		Hommes - N=98	
	t	Sig.	t	Sig.	t	Sig.
VI-CI Âge de retraite	-2,171	0,130	-1,549	0,122	-1,319	0,190
État de santé	-1,561	0,119	-1,525	0,128	-1,181	0,241
Conditions de travail	2,889**	0,004	2,638**	0,008	1,939	0,055
Attachement au travail	1,309	0,191	1,930	0,054	-1,856	0,066
« Raisons personnelles »	-0,343	0,732	-0,574	0,566	0,391	0,696
« Raisons sociales »	-0,723	0,470	-0,890	0,374	0,137	0,891
« Raisons transmission des connaissances »	2,750**	0,006	2,539*	0,011	1,177	0,242
« Raisons financières »	0,882	0,378	0,741	0,459	-0,217	0,829
« Satisfaction envers l'emploi initial »	1,521	0,129	0,593	0,553	2,150	0,134
« Atteinte des objectifs de carrière »	-0,421	0,674	0,240	0,811	-1,241	0,218

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001.

Test de Khi-deux de Pearson

Variables	Globale - N=1159		Femmes - N= 1042		Hommes - N= 112	
	Valeur	Sig.	Valeur	Sig.	Valeur	Sig.
Diagnostic de problèmes de santé	0,009	0,756	0,001	0,964	0,055	0,564
Présence conjoint	-0,028	0,336	-0,051	0,102	0,063	0,513
Niveau de scolarité	-0,006	0,845	-0,023	0,456	0,107	0,262

* p < .05, ** p < .01, *** p < .001.

4.3.2.2 L'influence des facteurs liés au travail sur la décision de la forme de retour au travail

Les résultats de la régression logistique du volet 2 de notre recherche sont présentés dans cette section. Nous testons les hypothèses relatives l'influence des facteurs liés au travail sur la décision de la forme de retour au travail (H11a, H11b, H12a, H12b, H13a et h13b). Nous indiquons si la variable indépendante est significative dans la relation avec le choix de la forme de retour au travail et ensuite nous indiquons le sens de la relation. Trois variables sont prises en compte dans le volet 2 de notre modèle de recherche, à savoir l'attachement au travail, les conditions de travail et la satisfaction envers l'emploi et la carrière.

a. L'influence de l'attachement au travail sur la décision de la forme de retour au travail

L'hypothèse 11a postule que : *les personnes qui avaient un fort attachement au travail seraient davantage susceptibles de s'engager dans un emploi de transition dans le domaine de carrière au lieu de s'engager dans un emploi de transition différent de la carrière.*

Les résultats de la régression logistique globale indiquent que pour la variable de l'**attachement au travail**, seule la dimension « raisons de transmission des connaissances » ($W=8,886$; $ddl=1$; $p<0,05$) est significative pour prédire la décision de retour au travail vers un emploi de transition dans le domaine de carrière. La décision de retour au travail vers un emploi de transition dans le domaine de carrière est positivement reliée à l'attachement au travail dans sa dimension « raisons de transmission des connaissances » ($Exp(B)=1,626$). Nous pouvons conclure que lorsque le niveau d'importance des « raisons de transmission des connaissances » augmente, la probabilité d'opter pour un emploi de transition dans le domaine de carrière augmente de 62,6 %.

Notre hypothèse 11b postule que : *Comme les hommes, les femmes qui avaient un fort sentiment d'attachement au travail seraient davantage susceptibles de s'engager dans un emploi de transition dans le domaine de carrière au lieu de s'engager dans un emploi de transition différent de la carrière.*

Les résultats de la régression logistique pour les femmes montrent également que la variable de **l'attachement au travail** dans sa dimension « raisons de transmission des connaissances » ($W=6,605$; $ddl=1$; $p<0,05$) est significative pour prédire la décision de retour au travail vers un emploi de transition dans le domaine de carrière. La décision de retour au travail vers un emploi

de transition dans le domaine de carrière chez les femmes est positivement reliée à l'attachement au travail dans sa dimension « raisons de transmission des connaissances » ($Exp(B)=1,569$). Nous pouvons conclure que le niveau d'importance des « raisons de transmission des connaissances » augmente chez les femmes, la probabilité d'opter pour un emploi de transition dans le domaine de carrière augmente de 56,9 %.

b. L'influence des conditions de travail sur la décision de la forme de retour au travail

Hypothèse 12a : Les personnes qui étaient satisfaites de leurs conditions de travail avant la retraite seraient davantage susceptibles de s'engager dans un emploi de transition dans le domaine de carrière au lieu de s'engager dans un emploi différent de la carrière.

Les résultats de la régression logistique globale indiquent que les **conditions de travail** ($W=10,054$; $ddl=1$; $p<0,05$) sont significatives pour prédire la décision de retour au travail vers un emploi de transition dans le domaine de carrière. La décision de retour au travail vers un emploi de transition dans le domaine de carrière est positivement reliée aux conditions de travail dans l'emploi initial précédant la retraite ($Exp(B)=1,57$). Ainsi, lorsque les conditions de travail sont perçues comme bonnes, la probabilité d'opter pour un emploi de transition dans le domaine de carrière augmente de 57 %.

L'hypothèse 12b formule que *comme les hommes, les femmes qui étaient satisfaites de leurs conditions de travail seraient davantage susceptibles de s'engager dans un emploi de transition dans le domaine de carrière au lieu de s'engager dans un emploi de transition différent de la carrière.*

Les résultats de la régression logistique pour les femmes montrent également que les **conditions de travail** ($W=7,390$; $ddl=1$; $p<0,05$) sont significatives pour prédire la décision de retour au travail vers un emploi de transition dans le domaine de carrière. La décision de retour au travail vers un emploi de transition dans le domaine de carrière chez les femmes est positivement reliée aux conditions de travail ($Exp(B)=1,509$). Nous pouvons conclure que lorsque les conditions de travail sont perçues comme bonnes chez les femmes, la probabilité de décider de retourner vers un emploi de transition dans le domaine de carrière augmente de 50,9 %.

c. L'influence de la satisfaction envers l'emploi et la carrière sur la décision de la forme de retour au travail

L'hypothèse 13a postule que : *Les personnes qui étaient satisfaites de leur emploi et de leur carrière avant la retraite seraient davantage susceptibles de s'engager dans un emploi de transition dans le domaine de carrière au lieu de s'engager dans un emploi de transition différent de la carrière.*

La variable **satisfaction envers l'emploi et la carrière** dans ses dimensions « satisfaction envers l'emploi initial » précédant la retraite et « atteinte des objectifs de carrière » n'est pas significative pour prédire la décision de la forme retour au travail après la retraite. La variable satisfaction envers l'emploi et la carrière n'a pas été testée dans notre régression finale, car elle s'est montrée non significative lors de nos analyses préliminaires univariées.

L'hypothèse 13b teste la relation suivante : *comme les hommes, les femmes qui sont satisfaites de leur emploi et de leur carrière avant la retraite seront davantage susceptibles de s'engager dans un emploi de transition dans le domaine de carrière au lieu de s'engager dans un emploi de transition différent de la carrière.*

La variable **satisfaction envers l'emploi et la carrière** dans ses dimensions « satisfaction envers l'emploi initial » précédant la retraite et « atteinte des objectifs de carrière » n'est pas significative pour les femmes et pour les hommes pour expliquer la décision de la forme retour au travail après la retraite.

Tableau 60 : Analyses de régression – Formes de retour au travail

	B	E.S	Wald	ddl	Sig.	Exp(B)	IC 95% pour EXP(B)	
							Inférieur	Supérieur
Raisons de transmission des connaissances	0,486	0,163	8,886	1	0,003	1,626**	1,181	2,239
Condition de travail	0,451	0,142	10,054	1	0,002	1,57**	1,188	2,075
Constante	-4,878	0,797	37,414	1	0	0,008		
Note: IC= Interval de confiance								
* p < .05, ** p < .01, *** p < .001.								
N=1139								

Tableau 61 : Analyses de régression – Formes de retour au travail pour les femmes

	B	E.S	Wald	ddl	Sig.	Exp(B)	IC 95% pour EXP(B)	
							Inférieur	Supérieur
Raisons de transmission des connaissances	0,45	0,175	6,605	1	0,01	1,569**	1,113	2,211
Condition de travail	0,411	0,151	7,39	1	0,007	1,509**	1,122	2,029
Constante	-4,724	0,852	30,782	1	0	0,009		
Note: IC= Interval de confiance								
* p < .05, ** p < .01, *** p < .001.								
N=1025								

4.3.2.3 L'évaluation de la signification des modèles finaux de régression du volet 2

Nous présentons, à l'aide du tableau des tests composites des coefficients du modèle et du tableau récapitulatif des modèles, la significativité statistique de notre modèle global final et de nos modèles selon le sexe.

Le tableau 62 montre à la dernière ligne que le modèle global final est statistiquement significatif à 5%, avec les résultats du test de « Khi-Chi-deux » suivant : $\chi^2 = 16,147$, ddl=2.

Tableau 62 : Tests composites des coefficients du modèle global final volet 2

		Khi-deux	ddl	Sig.
Pas 1	Pas	6,860	1	,009
	Bloc	6,860	1	,009
	Modèle	6,860	1	,009
Pas 2	Pas	9,287	1	,002
	Bloc	16,147	2	,000
	Modèle	16,147	2	,000

La variation expliquée par l'ensemble des variables de notre modèle final est faible. La valeur du R-deux de Cox et Snell (1989) du modèle global final est de 0,014 (Tableau 63) ; il indique que seulement 1,4 % de la variation dans la probabilité de retour au travail vers un emploi de transition dans le domaine de carrière pourrait être expliquée par l'ensemble des variables significatives. Quant à la valeur du R-deux de Nagelkerke (1991) qui est une valeur ajustée du R-deux de Cox et Snell se situe à 0,026. Nous pouvons donc estimer que les variables explicatives contenues dans notre modèle global final contribuent à expliquer 2,3 % de la variation dans la probabilité de retour au travail vers un emploi de transition dans le domaine de carrière chez les personnes enquêtées de 55 ans et plus.

Tableau 63 : Récapitulatif des modèles

Pas	Log de vraisemblance - 2	R-deux de Cox et Snell	R-deux de Nagelkerke
1	857,726 ^a	,006	,011
2	848,439 ^a	,014	,026

Nous n'avons pas mené de tests de significativité statistique de notre modèle de régression pour les hommes dans le volet 2, car aucune des variables indépendantes retenues n'est significative. Le modèle final de régression pour les femmes (tableau 64) dans le volet 2 est aussi significatif à 5%, car nous pouvons noter que $\chi^2 = 11,951$ avec $ddl=2$.

Tableau 64 : Tests composites des coefficients du modèle final pour les femmes

		Khi-deux	ddl	Sig.
Pas 1	Pas	5,062	1	,024
	Bloc	5,062	1	,024
	Modèle	5,062	1	,024
Pas 2	Pas	6,889	1	,009
	Bloc	11,951	2	,003
	Modèle	11,951	2	,003

Comme pour le modèle final global, la variation expliquée par l'ensemble des variables de notre modèle final pour les femmes est faible. La valeur du R-deux de Cox et Snell (1989) du modèle final femme est de 0,012 (tableau 65) ; il indique que 1,2 % de la variation dans la probabilité de retour au travail vers un emploi de transition dans le domaine de carrière pourrait être expliquée par l'ensemble des variables significatives dans les analyses de régression relatives aux femmes. La valeur du R-deux de Nagelkerke (1991) se situe à 0,022. Nous pouvons donc estimer que les variables explicatives contenues dans notre modèle final femme contribuent à expliquer 2,2 % de la variation dans la probabilité de retour au travail vers un emploi de transition dans le domaine de carrière chez les femmes enquêtées de 55 ans et plus.

Tableau 65 : Récapitulatif des modèles pour les femmes

Pas	Log de vraisemblance - 2	R-deux de Cox et Snell	R-deux de Nagelkerke
1	739,127 ^a	,005	,010
2	732,239 ^a	,012	,022

Chapitre 5 : La discussion

La décision de retour au travail après la retraite est une option qui s'annonce en voie de devenir une tendance lourde. Notre thèse a cherché à comprendre d'une part, les déterminants qui pourraient expliquer la décision de retour au travail et, d'autre part, les déterminants qui pourraient expliquer la décision de la forme de retour, soit vers un emploi de transition dans un domaine de carrière soit vers un emploi de transition dans un domaine différent. Nous avons veillé à identifier, à chaque fois, les différences entre les hommes et les femmes. Sur la base des théories de la continuité, de la conservation des ressources et du parcours de vie, nous avons cherché à comprendre l'influence des facteurs liés au travail, des facteurs liés à la retraite et des facteurs liés au parcours de vie en emploi sur la décision de retour au travail. Également, sur la base des écrits et des théories expliquant les différences de parcours entre les femmes et les hommes, nous avons estimé qu'il pourrait exister également des différences dans la décision de retour au travail et dans les choix de forme de retour entre ces derniers. Nous avons formulé, à cet effet, quatre séries d'hypothèses pour répondre à nos questions de recherche. Dans ce chapitre, nous discutons les résultats obtenus à la lumière des théories et des écrits mobilisés afin d'identifier, d'une part, les déterminants intervenant dans la décision de retour au travail et d'autre part, dans la forme de retour au travail. Concrètement, nous procédons à l'interprétation de nos résultats et à en dégager les constats les plus importants. Nous présentons également les contributions tant sur le plan théorique que pratique de nos conclusions, ainsi que les perspectives de recherche futures ; et pour terminer, comme pour tout travail intellectuel, nous faisons observer les limites de notre recherche.

5.1 L'interprétation des résultats

L'interprétation des résultats nous permet de préciser les conclusions qui ressortent au regard des résultats de nos analyses. Nous notons que la moyenne d'âge de départ à la retraite de notre population à l'étude est de 57, 49 ans, ce qui augmente la probabilité pour ces personnes de retourner sur le marché du travail après la retraite et constitue un échantillon intéressant pour les besoins de notre recherche. Conformément à notre modèle de recherche, l'interprétation des résultats se penche premièrement sur les facteurs explicatifs de la décision de retour au travail et des différences entre les hommes et les femmes. Nous répondons aux deux sous-questions suivantes : quels sont les facteurs qui pourraient expliquer la décision de retour au travail après avoir pris la retraite ? Et, quels sont les facteurs qui pourraient expliquer les différences entre les hommes et les femmes dans la décision de retourner au travail après avoir pris la retraite ? Deuxièmement, nous interprétons les résultats relatifs à l'influence des facteurs liés au travail sur la décision de la forme de retour lorsque les personnes retraitées retournent au travail et des différences entre les hommes et les femmes. Nous répondons aux sous-questions : dans la décision de retourner sur le marché du travail, quels sont les déterminants qui pourraient expliquer le choix d'un emploi de transition dans le domaine de carrière au lieu d'un emploi de transition dans un domaine différent ? Et, dans la décision de retourner sur le marché du travail, quels sont les déterminants qui pourraient expliquer les différences entre les hommes et les femmes dans le choix d'un emploi de transition dans le domaine de carrière au lieu d'un emploi de transition dans un domaine différent ?

5.1.1 Les facteurs explicatifs de la décision de retour au travail et des différences entre les hommes et les femmes quant à cette décision

À partir de l'interprétation des résultats du modèle de régression finale, nous analysons successivement l'influence des facteurs liés au travail, des facteurs liés à la retraite et des facteurs liés au parcours de vie sur la décision de retour au travail. Nous interprétons les différences selon le sexe pour l'ensemble des relations.

5.1.1.1 L'influence des facteurs liés au travail sur la décision de retour au travail

Les facteurs liés au travail ressortent dans les écrits comme importants pour expliquer la décision de retour au travail (Wang et coll., 2008 ; Gobeski et Beerh, 2009 ; Cahill et coll., 2013). En nous basant sur la théorie de la continuité, nous avons présumé que les variables de **l'attachement au travail**, des **conditions de travail** et de la **satisfaction envers l'emploi et la carrière** ont une influence sur la décision de retour au travail. Dans les écrits consultés, nous avons montré que l'expérience professionnelle des femmes était différente de celle des hommes à plusieurs égards (Blackburn et coll., 2015 ; Jarman et coll., 2012 ; Chicha et Charest, 2013). Nous avons suggéré que ces différences en emploi, notamment les écarts de revenu, pourraient se constater aussi en fin de carrière. Dans les parties qui suivent, nous interprétons les résultats de l'influence des variables citées plus haut sur la décision de retour au travail.

a. L'attachement au travail et la décision de retour au travail

Les analyses de l'influence de la variable **attachement au travail** pour prédire la décision de retour au travail montrent que la décision de retour au travail est expliquée par ces trois dimensions à savoir les « raisons personnelles » du travail, les « raisons sociales » du travail et les « raisons financières » du travail. L'hypothèse 1 qui stipule de l'influence de l'attachement

au travail sur la décision de retour au travail est partiellement confirmée dans notre étude lorsque nous considérons les dimensions « raisons personnelles » du travail, « raisons sociales » du travail et « raisons financières » du travail. Les deux premières citées ont un impact positif sur la décision de retour au travail quand la dernière a un impact négatif.

Nos résultats indiquent que les « raisons personnelles » du travail sont positivement reliées à la décision de revenir sur le marché du travail après avoir pris la retraite. Les « raisons personnelles » du travail renvoient à la satisfaction intrinsèque que l'individu tire de son travail ; la fierté et le bien-être ressentis de se voir utile pour la société sont des raisons qui poussent les personnes plus âgées à vouloir revenir sur le marché du travail (Mor-Barak, 1995). Ce résultat est similaire à celui obtenu par Fasbender et coll. (2016) qui expliquent que le travail est source d'identité positive et de fierté pour les personnes plus âgées, ce qui pourrait expliquer leur décision de revenir sur le marché du travail après avoir pris la retraite. Toutefois, ces résultats contredisent plusieurs études (Dendinger et coll., 2005 ; Loi et Schultz, 2007 ; Van Ewijk, 2009) sur les trajectoires en fin de carrière qui ne trouvaient pas de liens significatifs entre les « raisons personnelles » du travail et la décision de retour au travail.

Nos résultats mettent en lumière que les « raisons sociales » du travail sont des déterminants importants pour expliquer la décision de retour au travail. Les « raisons sociales » du travail sont positivement reliées à la décision de retour au travail chez les personnes plus âgées. Le besoin d'interagir avec les collègues et de maintenir un réseau social construit pendant plusieurs années pourrait expliquer la propension chez les personnes plus âgées à retourner sur le marché du travail. Ce résultat rejoint plusieurs études antérieures qui ont montré que certaines personnes en âge de prendre la retraite perçoivent la retraite comme une rupture avec le réseau social ou

une baisse de leurs interactions sociales (Mor-Barak, 1995 ; Fasbender et coll. (2016) ; prendre la retraite est alors vécu comme une source d'angoisse. Comme le montrent plusieurs études, ces personnes conçoivent le lieu de travail comme l'endroit idéal pour être en contact avec les autres et maintenir leurs interactions avec la communauté des collègues (Mor-Barak, 1995 ; Dendinger et coll., 2005 ; Van. Ewijk, 2009 ; Fasbender et coll., 2016).

Quant aux « raisons financières » du travail, les résultats montrent qu'elles influencent également la décision de retour au travail chez les personnes plus âgées. Toutefois, les « raisons financières » influencent négativement la décision de retour au travail. Ces résultats devraient être interprétés dans le sens que les personnes auxquelles le travail a procuré des bénéfices importants (salaire important, épargnes, investissements, pension privée) sont plus susceptibles de demeurer à la retraite que de revenir sur le marché du travail après l'âge de la retraite. L'attachement aux bénéfices financiers tirés du travail est faible chez les répondants pour justifier un retour au travail. Ce résultat rejoint celui de Hébert et Luong (2008) et Kim et Feldman (2000. p. 1203) qui expliquent que les personnes plus âgées qui ont reçu une rémunération élevée et qui bénéficiaient d'avantages sociaux importants (régime de retraite de l'employeur) dans leur emploi précédant la retraite étaient plus susceptibles de quitter leur emploi et de prendre leur retraite. Ce résultat en ajoute à la connaissance sur le retour au travail après la retraite dans le sens où il vient remettre en cause les conclusions obtenues par Dendinger et coll. (2005) et Fasbender et coll. (2016) qui montraient que les « raisons financières » du travail n'étaient pas significatives pour expliquer la décision de retour au travail. Force est de constater que l'influence négative des « raisons financières » sur la décision de retour au travail pourrait être fonction du niveau de revenus et de la générosité du régime de retraite reçu pendant l'emploi précédant la retraite.

L'analyse des intervalles de confiance nous permet de conclure que les dimensions « raisons personnelles » du travail et « raisons sociales » du travail contribuent plus à expliquer la décision de retour au travail que la dimension « raisons financières » du travail. Par ailleurs, nous notons que les dimensions « importance du travail » et « raisons de transmission des connaissances » de la variable de l'attachement au travail ne contribuent pas à expliquer la décision de retour au travail.

Qu'en est-il des différences entre les hommes et les femmes quant à l'influence des facteurs liés au travail sur la décision de retour au travail après la retraite ? L'analyse selon le sexe de l'influence des dimensions de la variable **attachement au travail** sur la décision de retour au travail montre que ce facteur est important tant pour les hommes que pour les femmes. Toutefois, une distinction doit être faite quant aux dimensions qui constituent la variable de l'attachement au travail. Les hommes et les femmes qui tirent une satisfaction personnelle du travail sont davantage susceptibles de retourner sur le marché du travail après la retraite ; cela peut s'expliquer par le fait que les sentiments de fierté et d'utilité ressentis à travers le travail sont communs tant aux femmes qu'aux hommes. Les « raisons personnelles » du travail sont importantes pour comprendre la décision de retour au travail tant pour les femmes que pour les hommes. Ensuite, les « raisons financières » du travail sont importantes pour les femmes pour expliquer la décision de demeurer à la retraite alors qu'elles ne sont pas significatives pour les hommes. Les femmes qui considèrent que le travail était leur principale source de revenus et qu'il leur apportait des bénéfices importants sont plus susceptibles de demeurer à la retraite que de revenir sur le marché du travail après avoir pris la retraite. Les bénéfices financiers tirés du travail ne sont pas déterminants pour justifier un retour au travail après la retraite chez les femmes. Nous pensons qu'il aurait fallu considérer le niveau de revenu et la générosité des

avantages sociaux reçus dans l'emploi précédant la retraite de ces dernières dans nos variables pour mieux apprécier la relation entre les « raisons financières » du travail et la décision de retour au travail. Ainsi, des femmes ayant perçu des salaires élevés et bénéficiant d'avantages sociaux importants auraient moins intérêt à revenir sur le marché du travail parce qu'elles auraient accumulé des ressources suffisantes ; cette raison serait plus logique pour expliquer qu'elles opteraient plus pour une retraite définitive au lieu de revenir sur le marché du travail. Nos résultats sont différents des résultats obtenus par Dendinger et coll. (2005, p. 31) et Mor-Barak (1995) qui exprimaient que le sexe n'avait aucun effet sur les facteurs liés au travail qui pourraient influencer la trajectoire en fin de carrière. Notre hypothèse 1a est partiellement confirmée puisque nos résultats montrent qu'autant les femmes que les hommes qui ont un fort sentiment d'attachement au travail dû aux « raisons personnelles » du travail sont davantage susceptibles de retourner au travail au lieu de demeurer à la retraite. Pour les femmes, les « raisons financières » du travail agiraient négativement sur la décision de retour au travail et les conduiraient à demeurer à la retraite au lieu de retourner sur le marché du travail. Aussi, nous observons que la dimension « raisons personnelles » du travail contribue plus à expliquer la décision de retour au travail que la dimension « raisons financières », chez les femmes. Notre hypothèse est donc partiellement vérifiée.

b. Les conditions de travail et la décision de retour au travail

L'hypothèse de l'influence positive des **conditions de travail** sur la décision de retourner au travail après avoir pris la retraite n'est pas confirmée. La variable des conditions de travail de l'emploi précédant la retraite n'apparaît pas dans nos résultats comme un facteur déterminant pour prédire la décision de retour au travail, lorsqu'elle est testée avec d'autres variables comme l'attachement au travail, contrairement aux écrits consultés (Davis, 2003 ; Gobeski et Beehr,

2009 ; Nilsson et coll., 2011). Toutefois, prises isolément, les conditions de travail de l'emploi précédant la retraite auraient un impact mitigé sur la décision de retourner au travail au lieu de demeurer à la retraite. Ce résultat pourrait s'expliquer par le fait que les conditions de travail dans l'emploi précédant la retraite seraient un facteur moins important que l'attachement au travail ou la satisfaction envers l'emploi et la carrière pour expliquer la décision de retour au travail chez les personnes enquêtées. Nos résultats nous amènent à peut-être considérer l'effet du secteur d'activité, car les personnes enquêtées sont issues du secteur de la santé, un secteur sensible où les conditions d'exercice de la profession répondent à des normes très élevées. Ainsi, les conditions de travail bien qu'exigeantes (quart de travail souvent irrégulier, stress) tiennent compte, en général, à la fois de la sécurité et du bien-être des travailleurs et des patients. Nos résultats nuancent les conclusions de plusieurs d'études (Davis, 2003 ; Gobeski et Beehr, 2009 ; Nilsson et coll., 2011) qui montrent que les conditions de travail dans l'emploi précédant la retraite sont un facteur déterminant pour expliquer la décision de retour au travail. Nous pensons qu'il faudrait peut-être considérer d'autres facteurs, tels que le secteur d'activité, l'attachement au travail ou la satisfaction envers l'emploi et la carrière pour mieux apprécier l'effet du facteur des conditions de travail de l'emploi précédant la retraite. Une personne âgée très attachée à son emploi pourrait avoir la volonté d'y retourner même si les conditions de travail ne sont pas satisfaisantes.

L'hypothèse selon laquelle comme les hommes, les femmes qui étaient satisfaites de leurs conditions de travail seraient davantage susceptibles de retourner au travail après la retraite n'est pas confirmée. Les résultats montrent que les conditions de travail ne sont pas significatives tant pour les femmes que pour les hommes pour expliquer la décision de retourner au travail., toutefois leur impact est faible au regard des moyennes de réponses obtenues (2.22 sur une

échelle de Likert à 5 points). Ce résultat pourrait, encore une fois, s'expliquer par l'effet du secteur d'activité et par le fait que d'autres facteurs seraient plus importants que les conditions de travail (attachement au travail, satisfaction envers l'emploi et la carrière) pour expliquer la décision de retour pour les femmes.

c. La satisfaction envers l'emploi et la carrière et la décision de retour au travail

Sur la base de la théorie de la continuité, l'hypothèse de l'influence positive de la **satisfaction envers l'emploi et la carrière** sur la décision de retourner au travail après avoir pris la retraite est confirmée. Les résultats ont montré que la satisfaction envers l'emploi et la carrière est positivement reliée à la décision de retourner au travail après la retraite. Les personnes plus âgées qui ont éprouvé de la satisfaction vis-à-vis de leur emploi précédant la retraite étaient davantage susceptibles de retourner sur le marché du travail après la retraite. La « satisfaction envers l'emploi initial » précédant la retraite, à savoir le fait d'aimer son emploi, son entreprise et de n'avoir pas pensé à les quitter fréquemment, expliquerait la décision de retour au travail après avoir pris la retraite ; l'« atteinte des objectifs de carrière » n'est pas un facteur significatif. Ce résultat appuie les conclusions des écrits consultés, notamment Gobeski et Beerh (2009) et Adams et Beehr (1998) qui montrent que les personnes plus âgées qui expriment de la satisfaction envers leur emploi précédant la retraite sont plus susceptibles de revenir sur le marché du travail après la retraite.

Sur la base des écrits qui montrent des différences de parcours entre les hommes et les femmes tant dans la société qu'en milieu de travail (Block, 1982 ; Campbell, 1979 ; O'Rand et Henretta, 1982 ; Pleau, 2010), nous avons formulé la proposition selon laquelle les femmes qui étaient satisfaites de leur emploi et de leur carrière avant la retraite seraient davantage susceptibles de

retourner au travail, comme les hommes. Les résultats de nos analyses selon le sexe vont dans le sens que notre hypothèse 3b est partiellement confirmée, car la « satisfaction envers l'emploi initial » précédant la retraite est un facteur important pour les femmes dans la décision de retourner au travail, contrairement aux hommes où ce facteur n'est pas significatif. La « satisfaction envers l'emploi initial » précédant la retraite est positivement reliée à la décision de retour au travail des femmes. Les femmes qui éprouvent de la satisfaction envers leur emploi initial précédant la retraite et leur entreprise sont davantage susceptibles, contrairement aux hommes, de retourner sur le marché du travail après avoir pris la retraite.

5.1.1.2 L'influence des facteurs liés à la retraite sur la décision de retour au travail

Les écrits sur la base de la théorie de la conservation des ressources ont montré que les ressources disponibles au moment de prendre la retraite étaient un facteur déterminant dans la décision des personnes plus âgées de demeurer à la retraite ou de revenir sur le marché du travail (Davis, 2003 ; Szinovacz, 2003 ; Phillipson et Smith, 2005 ; Nilsson et coll., 2011). Nous avons postulé que les facteurs liés à la retraite, notamment la **perception de la retraite**, la **préparation de la retraite**, la **satisfaction à la retraite** et la **situation financière** à la retraite avaient une influence sur la décision de retour au travail. Également, au vu des différences de parcours entre les hommes et les femmes en milieu du travail et dans la société en général, nous avons formulé des propositions de recherches quant à l'existence de différence entre les femmes et les hommes après avoir pris la retraite. Nos analyses ont montré des résultats variables que nous interprétons dans cette section.

a. La perception de la retraite et la décision de retour au travail

Les résultats de nos analyses mettent en lumière que la **perception de la retraite** n'est pas un facteur significatif pour prédire la décision de retour au travail et que notre hypothèse 4a n'est pas confirmée. Notons toutefois que les analyses univariées ont montré que les trois dimensions de la perception de la retraite que sont les perceptions de « pertes en allant à la retraite », de « gains en allant à la retraite » et de « gains en quittant le travail », prises individuellement étaient significatives pour prédire la décision de retour au travail. Ces résultats invitent à reconsidérer les conclusions des études précédentes (Madvig and Shultz, 2008 ; Armstrong Stassen et coll., 2012 ; Schlosser et coll., 2012) qui expliquent que plus la perception de la retraite est positive moins les personnes plus âgées souhaitent retourner sur le marché du travail. Le fait que la perception de la retraite, dans notre recherche, ne soit pas significative pour prédire la décision de retour au travail pourrait s'expliquer par la présence d'autres facteurs jugés plus importants par les personnes enquêtées, tels que la satisfaction envers l'emploi et la carrière ou encore la préparation de la retraite.

Nos résultats en ajoutent à la recherche sur le retour au travail après la retraite en montrant que l'influence de la perception de la retraite sur la décision de retour au travail présente des différences selon le sexe. L'hypothèse 5a selon laquelle comme les hommes, les femmes qui avaient une bonne perception de la retraite seraient davantage susceptibles de demeurer à la retraite que de retourner au travail est partiellement confirmée. Pour les femmes, la perception de « pertes en allant à la retraite » est positivement reliée à la décision de retour au travail. La mesure de la perception de « pertes en allant à la retraite » fait référence entre autres à l'utilité perçue de la vie de retraitée, au risque d'isolement et d'ennui que l'on peut ressentir à être inactif. Ainsi les femmes plus âgées qui perçoivent la prise de la retraite comme une période d'inactivité,

d'isolement et d'inutilité seraient davantage susceptibles de revenir sur le marché du travail que de demeurer à la retraite. Rester active est une bonne façon pour ces dernières de se garder en santé (Quick et Moen, 1998). Quant aux hommes, la perception de la retraite s'est avérée ne pas être significative pour prédire la décision de retour au travail. La perception de la retraite aurait une moindre importance pour les hommes en présence d'autres facteurs. Comparées aux hommes, les femmes seraient plus sensibles à la perception de « pertes en allant à la retraite ». Plus la perception de « pertes en allant à la retraite » est forte plus les femmes plus âgées sont susceptibles de retourner au travail après avoir pris la retraite.

b. La préparation de la retraite et la décision de retour au travail

Les analyses que nous avons effectuées, sur la base de la théorie de continuité et celle de la théorie de la conservation des ressources, montrent que la **préparation de la retraite** est un facteur significatif pour prédire la décision de retour au travail après la retraite chez les personnes plus âgées. Nos résultats confirment l'hypothèse selon laquelle une bonne préparation de la retraite est positivement reliée à la décision de demeurer à la retraite au lieu de retourner au travail. Une bonne préparation permet aux personnes plus âgées de bénéficier de ressources suffisantes pour maintenir un niveau de vie acceptable pendant la retraite. La préparation de la retraite comprend dans notre étude deux dimensions : la « certitude du plan de retraite » et les « autres opportunités de carrière ». La « certitude du plan de retraite » est négativement reliée à la décision de retour au travail, tandis que les « autres opportunités de carrière » sont positivement reliées à la décision de retour au travail. Les personnes qui ont bien planifié leur départ à la retraite et qui sont satisfaites de cette préparation sont davantage susceptibles de demeurer à la retraite que de revenir au travail. Ce résultat est cohérent avec ceux obtenus par Wang et coll. (2008, p. 826) « retirees who had thought more about their future retirement before they actually

retired were less likely to engage in career bridge employment instead of full retirement ». Inversement, les personnes qui prévoyaient de poursuivre une carrière différente ou de lancer leur propre entreprise au moment de la retraite sont davantage susceptibles de revenir sur le marché du travail. Ce dernier résultat comme l'indique Davis (2003, p. 68) devrait être pris avec réserve, car il dépend en partie du niveau de compétence et du nombre de contacts acquis par l'individu au moment de prendre la retraite et qui pourrait constituer une bonne base pour se lancer dans l'entrepreneuriat.

Les analyses tenant compte du sexe mettent en exergue que la « certitude du plan de retraite » et les « autres opportunités de carrière » qui sont les dimensions de la **préparation de la retraite** sont significatives autant pour les femmes que pour les hommes. L'effet de la préparation de la retraite ne diffère pas selon le sexe. La proposition d'hypothèse 5b qui formule que comme pour les hommes, les femmes qui avaient pris le temps de préparer la retraite seraient moins susceptibles de retourner au travail après la retraite a été partiellement confirmée. Autant les femmes que les hommes, qui ont planifié leur retraite et qui attendaient avec impatience la retraite, sont davantage susceptibles de demeurer à la retraite que de retourner sur le marché du travail. À l'opposé, tant pour les femmes que pour les hommes, qui prévoyaient de créer leur propre entreprise après la retraite, sont davantage susceptibles de retourner sur le marché du travail après avoir pris la retraite.

c. La satisfaction à la retraite et la décision de retour au travail

L'influence de la **satisfaction à la retraite** sur la décision de retour au travail n'est pas confirmée par nos résultats (hypothèse 6a). La satisfaction avec la retraite dans le modèle final d'analyse concerne la dimension « satisfaction avec les services et les ressources » ; les

dimensions de la « satisfaction avec la santé et les activités » et la « satisfaction avec le mariage et la vie à la maison » n'ayant pas été significatives lors des analyses univariées. La « satisfaction avec les services et les ressources » notamment l'accès au transport et des programmes d'aide gouvernementale ou communautaire n'influence pas la décision de retour au travail après la retraite des personnes plus âgées lorsque d'autres variables comme la « certitude du plan de retraite » ou la situation financière à la retraite sont présentes. Une bonne situation financière pourrait par exemple réduire la nécessité de recourir au transport en commun ou à l'aide communautaire dans les activités quotidiennes.

Notre hypothèse (6b) selon laquelle comme les hommes, les femmes qui étaient satisfaites de leur retraite seraient davantage susceptibles de demeurer à la retraite au lieu de retourner au travail est partiellement confirmée. Les analyses tenant compte du sexe révèlent que satisfaction avec la retraite n'est pas significative pour les femmes pour expliquer la décision de retour au travail, en présence d'autres facteurs comme la certitude du plan de retraite. Pour les hommes, les résultats montrent que la satisfaction avec la retraite dans sa dimension « satisfaction avec les services et les ressources » à la retraite est négativement reliée à la décision de retour au travail. Les hommes qui sont satisfaits des différents programmes gouvernementaux et communautaires sont plus susceptibles de demeurer à la retraite que de revenir sur le marché du travail. La satisfaction à la retraite pour les hommes serait donc liée à la présence des ressources citée plus haut. En outre, ces résultats pourraient montrer que les hommes expriment plus de satisfaction à la retraite au vu des ressources disponibles que les femmes. Ceci rejoint les explications de Quick et Moen (1998) dont les résultats indiquent que les hommes seraient plus satisfaits à la retraite que les femmes à cause des différences liées entre autres à la situation financière, à la qualité de l'emploi précédant la retraite et au « timing » de la retraite. Comme

relevé dans les écrits traitant des discriminations faites à l'égard des femmes en milieu de travail, sur base de la théorie féministe, la théorie du capital humain, l'approche de la ségrégation basée sur le sexe et la théorie de la stratification du genre, les femmes occupent en général des emplois de moindre qualité que ceux des hommes. Ces discriminations produisent des écarts importants de salaire qui se répercutent sur le revenu des femmes au moment de prendre la retraite ; ce qui influencerait leur satisfaction pendant la retraite (Bettio et coll., 2013 ; Blackburn et coll., 2015).

d. La situation financière et la décision de retour au travail

La **situation financière** à la retraite reste l'un des facteurs les plus déterminants pour expliquer la décision de retour au travail chez les personnes plus âgées, conformément aux explications de la théorie de la conservation des ressources. Les résultats de nos analyses montrent qu'une situation financière difficile à la retraite est positivement reliée au choix de retour au travail ; en revanche, une situation financière saine à la retraite est négativement reliée à la décision de retour au travail. L'hypothèse 7a selon laquelle une bonne situation financière est positivement reliée à la décision de demeurer à la retraite au lieu de retourner au travail est confirmée. Les personnes qui ont exprimé une bonne situation financière sont donc plus susceptibles de demeurer à la retraite au lieu de retourner au travail. Ce résultat conforte les conclusions de la majorité des écrits consultés (Plau et Shauman, 2013 ; Beehr et coll., 2000 ; Kim et Feldman, 2000 ; Kim et DeVaney, 2005) qui expliquent que la situation financière est un facteur important dans la décision de retourner sur le marché du travail chez les personnes plus âgées et qu'une bonne situation financière expliquerait la volonté des personnes en âge de retraite de se retirer définitivement du marché du travail.

Les analyses de l'influence de la situation financière sur la décision de retour au travail tenant compte du sexe révèlent qu'une bonne situation financière est positivement reliée à la décision de demeurer à la retraite pour les femmes. La situation financière n'est pas un facteur déterminant de la décision de retour au travail pour les hommes lorsqu'elle est testée avec d'autres facteurs tels que les « raisons personnelles » du travail ou la « certitude du plan de retraite ». Ce résultat renforce plusieurs études qui montrent que la situation financière est un facteur important pour les femmes (Busch et coll.,2012 ; Plau, 2010) ; les femmes qui présentent une bonne situation financière à la retraite sont plus susceptibles de demeurer à la retraite comparée aux hommes ; toutefois, l'influence de la situation financière varie dans les écrits consultés (Beehr et Bennett, 2014). La situation financière telle qu'exprimée dans notre étude ne distingue pas la situation financière personnelle ou celle du ménage. Ces aspects pourraient avoir une influence sur la perception réelle des finances selon que la femme soit mariée ou célibataire (Finch, 2014 ; Busch et coll.,2012 ; Plau, 2010). En l'état actuel, les femmes qui ont une bonne situation financière à la retraite sont davantage susceptibles de demeurer à la retraite au lieu de retourner au travail.

5.1.1.3 L'influence des facteurs liés au parcours de vie sur la décision de retour au travail

Comme nous l'avons développé dans notre revue des écrits plusieurs facteurs explicatifs émanant de la théorie du parcours de vie notamment la **durée de vie en emploi**, la **régularité de la carrière** et le **statut d'emploi** pourraient à bien des égards aider à comprendre la décision de retour au travail chez les personnes plus âgées. Les résultats obtenus à partir de nos analyses semblent confirmer l'influence de ces facteurs sur la décision de retour au travail et apportent un éclairage supplémentaire sur la compréhension de ce phénomène.

a. La durée de vie en emploi et la décision de retour au travail

Les résultats de la régression logistique révèlent que la **durée de vie en emploi** est significative pour prédire la décision de retour au travail et qu'elle est positivement reliée à cette dernière. Cela signifie que les personnes plus âgées qui ont passé un temps relativement long sur le marché du travail sont davantage susceptibles de retourner au travail après avoir pris la retraite que de demeurer à la retraite. Au regard des résultats, l'hypothèse selon laquelle la durée de vie en emploi expliquerait la décision de demeurer à la retraite au lieu de revenir au travail n'est pas confirmée. Un tel résultat pourrait s'expliquer par le fait que les personnes plus âgées ayant acquis une grande expertise dans l'emploi précédant la retraite soient tentées de revenir sur le marché du travail pour soit transmettre leurs connaissances à la génération future (Mor-Barak, 1995) ou se lancer dans l'entrepreneuriat. Également, en faisant référence à la théorie de la continuité (Ashley, 1989), une longue présence en emploi fait installer une routine et un niveau d'activité que les personnes plus âgées souhaitent maintenir pendant la retraite (Finch, 2014). Le résultat de nos analyses nuance toutefois les conclusions de plusieurs études dont Visser et coll. (2016) qui expliquent que plus longue est la durée de vie en emploi, plus les individus ont le temps d'accumuler des revenus de retraite dont une bonne pension ; par conséquent, ils seraient davantage susceptibles de demeurer à la retraite que de revenir sur le marché du travail. Notre hypothèse (8a) de départ formulait qu'une longue durée de vie en emploi est positivement reliée à la décision de demeurer à la retraite au lieu de retourner sur le marché du travail.

Les résultats de l'analyse de l'influence de la durée de vie en emploi sur la décision de retour au travail selon le sexe montrent que la durée de vie en emploi est significativement et positivement reliée chez les femmes pour expliquer la décision de retourner au travail, alors qu'elle ne l'est pas pour les hommes. Les femmes ayant passé une longue période de leur vie sur le marché du

travail seraient plus susceptibles de revenir sur le marché du travail après avoir pris leur retraite. Ce résultat est contraire à ce que nous avons avancé, car notre proposition d'hypothèse allait dans le sens que les femmes qui avaient une longue durée de vie en emploi seraient davantage susceptibles par rapport aux hommes de demeurer à la retraite au lieu de retourner au travail. Les écrits consultés ayant mis en exergue que les femmes connaissaient en général plusieurs interruptions de carrière et pouvaient ainsi passer moins de temps sur le marché du travail que les hommes (Palu, 2010 ; Quick et Moen, 1998). Ces interruptions de carrière avaient une incidence sur leur revenu à la retraite, expliquant leur volonté de retourner sur le marché du travail. Une telle logique sous-entend que celles qui ont une durée plus longue sur le marché du travail seraient plus susceptibles de demeurer à la retraite que de revenir sur le marché du travail. Le sens de nos résultats, bien que non attendu, ajoute un nouveau facteur (durée de vie en emploi) qui pourrait expliquer la décision de retour au travail chez les femmes. Ce résultat pourrait s'expliquer, aussi, par l'effet du secteur d'activité sur la décision de retour au travail (Visser et coll., 2016). En effet, les personnes enquêtées proviennent essentiellement du secteur de la santé où la formation et le développement des compétences des travailleurs restent des enjeux importants (Armstrong-Stassen et Stassen, 2013). Des études sur le secteur de la santé ont montré que les travailleuses plus âgées dans le secteur de la santé telles que les infirmières qui percevaient dans leur organisation des opportunités de formation et de développement professionnels étaient plus satisfaites de leur travail et moins susceptibles de quitter leur organisation et leur emploi (Lee et Bruvold, 2003 ; Boumans et coll., 2008 ; Leppel et coll., 2012). Nous pensons donc que la culture de la formation continue au sein du secteur de la santé pourrait expliquer la volonté des travailleuses plus âgées de retourner sur le marché du travail au lieu de demeurer à la retraite, car ces dernières bénéficieraient de programme de

développement professionnel pouvant leur permettre de travailler encore longtemps. En outre, la situation de pénurie de main-d'œuvre dans le secteur pourrait en être une raison.

b. La régularité de la carrière et la décision de retour au travail

La **régularité de la carrière** renvoie à la constance observée dans le parcours professionnel et aux interruptions qui jalonnent souvent la carrière. La théorie du parcours de vie permet de comprendre que la régularité de la carrière et les différentes interruptions pendant celle-ci peuvent avoir un impact entre autres sur l'avancement de carrière, les revenus au moment de prendre la retraite et influencer la décision de retour au travail. Les résultats de nos analyses mettent en lumière que les interruptions de carrière pour « raisons d'études » et pour « congé de maternité » sont négativement reliées à la décision de retour au travail. Notre hypothèse selon laquelle la régularité de la carrière serait positivement reliée à la décision de demeurer à la retraite au lieu de retourner au travail n'est donc pas confirmée. Les personnes plus âgées qui ont interrompu à un moment donné leur carrière pour retourner aux études et pour des raisons de congés de maternité sont davantage susceptibles de demeurer à la retraite que de revenir au travail. Ce résultat est contraire aux études consultées qui montrent que l'irrégularité constatée dans la carrière pourrait favoriser la décision de retour au travail chez les personnes plus âgées après avoir pris la retraite (Quick et Moen, 1998 ; Han et Moen, 1997 ; Finch, 2014). Nous pensons que ce résultat pourrait s'expliquer en partie par le fait que le retour aux études offre la possibilité de bonifier le revenu après l'acquisition de nouvelles connaissances et d'un diplôme supérieur. Le retour sur investissement à long terme serait plus important que la perte de revenu occasionné pendant un temps relativement court de retour aux études. Également, nous notons que même si la prise de congé de maternité a une influence sur la carrière des femmes, son impact sur leur revenu est un peu moins lorsqu'on est en présence de mécanismes institutionnels

de substitution de revenu comme le prévoit la législation québécoise à travers le Régime Québécois d'Assurance Parentale (RQAP). Le travailleur continue ainsi à accumuler du revenu pour sa pension. Ce résultat peut s'expliquer également par les caractéristiques du secteur de la santé qui offre de bonnes conditions de travail.

La théorie du parcours de vie comme nous l'avons souligné plus haut est une perspective intéressante pour comprendre la décision de retour au travail après la retraite chez les femmes plus âgées. Plusieurs études ont montré que ces dernières connaissaient des interruptions tout au long de leur carrière (Quick et Moen, 1998 ; Pleau, 2010). Les résultats de nos analyses révèlent une fois de plus que les femmes qui ont connu des interruptions de carrière dues au retour aux études et aux congés de maternité étaient davantage susceptibles de demeurer à la retraite que de retourner au travail après avoir pris la retraite, contrairement à ce que nous aurions attendu. Comme évoqué dans le paragraphe précédent, la nature des interruptions et le système de compensation de revenu pourraient expliquer un tel résultat. Cette hypothèse n'est pas confirmée.

c. Le statut d'emploi et la décision de retour au travail

Le statut d'emploi apparaît dans plusieurs écrits comme un facteur important pour expliquer la décision de retour au travail chez les personnes plus âgées (Finch, 2014 ; Quick et Moen, 1998 ; Quinn et Kozy, 1996). Nous avons retenu dans nos analyses les statuts d'emploi à temps plein et à temps partiel. Nos résultats vont dans le sens que le statut d'emploi à temps partiel est positivement relié à la décision de retour au travail, comme postulé par notre hypothèse de recherche. Les personnes plus âgées qui ont occupé une grande partie de leur emploi avant la retraite à temps partiel sont davantage susceptibles de retourner au travail après avoir pris la

retraite. Rappelons qu'au Québec et au Canada respectivement 22 % et 23 % des personnes de 55 ans et plus travaillaient à temps partiel, en 2016 (Statistique Canada, s.d). Ce résultat corrobore les conclusions de la majorité des écrits consultés qui mettent en évidence l'effet d'influence du travail à temps partiel sur la décision de retourner au travail (Quinn et Kozy, 1996 ; Finch, 2014 ; Visser et coll., 2016). Tenir un emploi à temps partiel pendant le parcours professionnel prive les travailleurs de revenus conséquents et d'avantages sociaux au moment de prendre la retraite ; ce qui amènerait ces derniers à prolonger leur carrière au-delà de l'âge de la retraite et à envisager un retour au travail après avoir pris la retraite.

Le statut d'emploi est particulièrement important lorsqu'il s'agit d'analyser l'effet du parcours de vie en emploi des femmes sur leurs choix en fin de carrière. Les résultats de régression confirment partiellement notre proposition de recherche et, par la même occasion, ajoutent du crédit à plusieurs études qui ont conclu que les femmes en général qui ont passé plus de temps de leur carrière en emploi à temps partiel étaient davantage susceptibles d'opter pour un retour au travail après avoir pris la retraite (Finch, 2014 ; Sefton et coll., 2011 ; Smeaton et McKay, 2003). Selon Statistique Canada (s.d) en 2016, parmi les personnes qui occupaient des emplois à temps partiel, les femmes représentaient 59 % contre 41 % pour les hommes. En plus de la théorie du parcours de vie qui explique l'interconnexion entre la vie familiale et la vie professionnelle et l'influence que cela peut avoir sur la carrière des femmes, les théories traitant des discriminations faites aux femmes aident à comprendre comment le statut d'emploi avant la retraite détermine les choix au moment de la retraite pour ces dernières. Ces théories expliquent que les femmes comparées aux hommes sont contraintes, du fait des pesanteurs de leur rôle traditionnel dans la société et des discriminations subies en milieu de travail par les employeurs, d'occuper des emplois moins bien positionnés (hiérarchiquement) et souvent à temps partiel.

Cet état de fait produit inmanquablement des effets négatifs sur leurs revenus pendant leur carrière. Aussi, quand on sait que les emplois à temps partiel ne donnent pas droit, en général, à des avantages sociaux importants, l'on comprend la précarité dans laquelle peuvent se trouver plusieurs femmes à l'âge de la retraite. Nos résultats montrent que le statut d'emploi à temps partiel est positivement relié à la décision de retour au travail pour les femmes. Cependant, le statut d'emploi (temps partiel ou temps plein) n'est pas significatif pour prédire la décision de retour au travail pour les hommes.

5.1.2 L'interprétation des résultats du volet 2 d'analyse relatif à l'influence des facteurs liés au travail sur de la décision de la forme de retour au travail et des différences entre les hommes et les femmes.

L'interprétation des résultats du volet 2 de notre modèle de recherche relatif à l'influence des facteurs liés au travail sur la décision de la forme de retour au travail permet d'expliquer les déterminants significatifs dans le choix d'opter soit pour un emploi de transition dans le domaine de carrière soit pour un emploi de transition dans un domaine différent. Nous discutons dans cette section de l'influence de l'attachement au travail, des conditions de travail et de la satisfaction envers l'emploi et la carrière dans le choix de la forme de retour au travail.

a. L'attachement au travail et la décision de la forme de retour au travail

L'attachement au travail comme nous l'avons noté dans les sections précédentes renvoie au degré d'identification de l'individu vis-à-vis de son travail. L'effet de l'attachement au travail sur la décision de retour au travail après la retraite est expliqué par la théorie de la continuité qui relève que les personnes cherchent à conserver leur identité, mais aussi leur niveau d'activité tout au long de leur vie (Atchley, 1989). Nous avons anticipé au regard des écrits consultés que

l'attachement au travail pourrait expliquer la volonté de rester actif au-delà de l'âge normal de la retraite, mais aussi de rester actif dans le domaine d'activité précédant la prise de la retraite. Les résultats de nos analyses viennent nuancer les conclusions des études antérieures et confirment notre hypothèse selon laquelle l'attachement au travail est positivement relié à la décision de s'engager dans le domaine de carrière au lieu de s'engager dans un domaine différent de la carrière. Ainsi, les personnes plus âgées qui décident de revenir sur le marché du travail après avoir pris leur retraite sont plus susceptibles de revenir dans leur domaine de carrière pour partager leurs expériences et leur savoir avec les jeunes générations. Ce résultat ne va pas dans le sens que celui obtenu par Adams et Rau (2004) qui montrent que l'attachement au travail n'est pas lié à un type de travail spécifique, mais plutôt au désir général de rester actif. Mieux, notre résultat soutient l'idée qu'effectivement l'attachement au travail pourrait prédire la décision de retour au travail vers l'emploi de transition dans le domaine de carrière lorsqu'on considère les « raisons de transmission des connaissances », là où les travaux de Gobeski et Beehr (2009, p. 413) n'ont trouvé aucun lien.

Nos analyses comparatives entre les hommes et les femmes nous ont permis de déterminer que l'attachement au travail, dans sa dimension « raisons de transmission des connaissances », est positivement relié à la décision de s'engager dans un travail de transition dans le domaine de carrière chez les femmes alors qu'il n'est pas significatif pour les hommes. L'hypothèse 11b est donc partiellement confirmée. Contrairement à Warner et collègues (2010, p. 905) dont les résultats semblaient indiquer que les femmes pourraient avoir un degré d'attachement au travail moindre que celui des hommes, ce qui expliquerait leur retrait avancé du marché du travail, nos résultats indiquent que les femmes seraient davantage attachées au travail comparé aux hommes. Cet attachement pourrait contribuer à expliquer qu'elles sont davantage susceptibles de

s'engager dans un emploi de transition dans leur domaine de carrière lorsqu'elles décident de revenir sur le marché du travail après avoir pris leur retraite.

b. Les conditions de travail et la décision de la forme de retour au travail

Les conditions de travail de l'emploi précédant la retraite demeurent un déterminant important lorsqu'il s'agit de comprendre la forme de retour au travail après la retraite. Sur la base de la théorie de la continuité, nous avons cherché à tester l'influence des conditions de travail sur le choix d'opter pour un emploi de transition dans le domaine de carrière au lieu de s'engager dans un domaine différent. Les résultats de notre régression vont dans le sens que les conditions de travail de l'emploi précédant la retraite, jugées bonnes, sont positivement reliées à la décision de s'engager dans un emploi de transition dans le domaine de carrière. Notre hypothèse 12a est donc confirmée. Les personnes plus âgées qui perçoivent que les conditions de travail comme satisfaisantes dans leur emploi précédant la retraite sont plus susceptibles de s'engager dans un emploi de transition dans leur domaine de carrière, lorsqu'elles décident de revenir sur le marché du travail après avoir pris la retraite. Ce résultat rejoint les conclusions de Gobeski et Beehr (2009, p. 415) qui expliquent sur fond de théorie de la continuité que lorsque l'emploi de carrière est vécu comme stressant et non satisfaisant, les personnes plus âgées en situation de retour au travail préfèrent opter pour un emploi de transition dans un domaine différent de celui de la carrière (Wang et coll., 2008, p. 827).

Nous avons testé la proposition de recherche selon laquelle dans la décision de retour au travail le comportement des femmes en fin de carrière pourrait être différent comparé aux hommes, au regard des conditions de travail de l'emploi précédant la retraite. Notre hypothèse 12b est partiellement confirmée puisque nos résultats indiquent d'une part que les conditions de travail

de l'emploi précédant la retraite jugées bonnes sont positivement reliées à la décision de s'engager dans un emploi de transition dans le domaine de carrière pour les femmes. D'autre part lorsque les conditions de travail de l'emploi précédant la retraite ne sont pas significatives chez les hommes pour expliquer la décision du type d'emploi de transition. Les femmes en âge de prendre la retraite qui considèrent les conditions de travail dans leur emploi de carrière comme non stressantes et satisfaisantes sont davantage susceptibles de s'engager dans un emploi de transition dans leur domaine de carrière. Encore une fois, nous pensons que ce résultat pourrait être influencé par le secteur d'activité.

c. La satisfaction envers l'emploi et la carrière et la décision de la forme de retour au travail

Plusieurs écrits (Wang, 2007 ; Wang et coll., 2008 ; Gobeski et Beehr, 2009) ont présenté la **satisfaction envers l'emploi et la carrière** comme une variable déterminante tant dans la décision de retourner au travail après la retraite que dans le choix du type d'emploi de transition en cas de retour au travail chez les personnes plus âgées. Se fondant sur la théorie de la continuité qui postule que les individus restent les mêmes pendant toute leur vie et surtout qu'ils cherchent à maintenir une certaine stabilité et constance dans leurs choix, nous avons postulé que la satisfaction envers l'emploi et la carrière est positivement reliée à la décision de s'engager dans un emploi de transition dans le domaine de carrière au lieu d'un emploi de transition dans un domaine différent. Les résultats de nos analyses univariées tendent à montrer que la satisfaction envers l'emploi et la carrière n'est pas significative pour prédire la décision du type d'emploi de transition. La variable de la satisfaction envers l'emploi et la carrière n'a donc pas été prise en compte dans notre modèle final. Ce résultat est quand même surprenant au regard des écrits qui ont montré un lien entre la satisfaction envers l'emploi et la carrière et le choix d'un type

d'emploi de transition. Même si cette variable s'est révélée non significative dans le modèle de régression finale de Gobeski et Beehr (2009, p. 417), il n'en demeure pas moins que les analyses univariées avaient montré un lien significatif pour prédire le choix du type d'emploi de transition. Également, les conclusions de Wang et coll. (2008, p. 827) indiquaient que les personnes éprouvant de la satisfaction envers leur emploi étaient plus susceptibles de s'engager dans un emploi de transition dans leur domaine de carrière au lieu d'un emploi de transition dans un domaine différent.

Les analyses comparatives selon le sexe suivent les mêmes conclusions que l'analyse générale et ne montrent aucun lien significatif entre la satisfaction envers l'emploi et la carrière et le choix du type d'emploi de transition ni chez les femmes ni chez les hommes. Il convient de se pencher davantage sur l'influence réelle de cette variable dans les prochaines études, car la satisfaction envers l'emploi et la carrière pourrait être différente entre les femmes et les hommes, au regard des discriminations que les premières citées subissent en milieu de travail.

5.1.2.1 L'influence des variables de contrôle

Les études consultées dans le cadre de notre thèse ont fait ressortir que l'âge de la retraite (Hébert et Luong, 2008 ; Kim et Feldman, 2000), l'état de santé (Wang et coll., 2008 ; Alcover et coll., 2014 ; Cahill et coll., 2015), la présence d'un ou d'une conjoint(e) (Szinovacz et DeVaney, 2000 ; Kubicek et coll., 2011) et la scolarité (Hébert et Luong, 2008 ; Schellenberg et coll., 2005) étaient des variables qui pouvaient influencer la décision de retour au travail. La plupart de ces études utilisent ces variables comme des variables de contrôle. Les analyses effectuées les variables de contrôle ci-dessus mettent en lumière plusieurs conclusions sur lesquelles nous nous penchons.

Il convient de noter que dans les modèles finaux de régression du volet 1, seules les variables de contrôle **l'état de santé** et le **niveau de scolarité** se sont avérées significatives. Quant aux modèles finaux de régression du volet 2, aucune variable parmi les variables de contrôle retenues n'a été significative donc elles ont été exclues. L'âge de la retraite et la présence d'un ou d'une conjoint(e), selon nos résultats, ne sont pas des variables significatives pour prédire la décision de retour au travail. Ces variables n'ont pas d'incidence sur la présence des autres variables à l'étude dans la compréhension des facteurs qui influencent la décision de retour au travail. Il convient de continuer à investiguer l'effet réel de l'âge de la retraite et de la présence d'un ou d'une conjoint(e) lorsqu'on considère des variables telles que l'attachement au travail, la « satisfaction envers l'emploi initial » précédant la retraite, la « certitude du plan de retraite » ou encore la durée de vie en emploi.

L'état de santé et le niveau de scolarité font partie des variables de contrôle qui ont une influence sur la décision de retour au travail. L'état de santé et le niveau de scolarité des personnes de 55 ans et plus ont un effet direct sur la décision de retour au travail comme le montrent nos analyses de régression. Les résultats viennent conforter l'idée selon laquelle les personnes plus âgées chez qui des problèmes de santé n'avaient pas été diagnostiqués et qui possèdent des niveaux de scolarité élevés étaient plus susceptibles de retourner au travail après la retraite (Hébert et Luong, 2008 ; Wang et coll., 2008 ; Cahill et coll., 2015). Pour ce qui est des différences entre les hommes et les femmes, les variables de contrôle de l'état de santé et du niveau de scolarité sont significatives pour les femmes et non significatives pour les hommes. Cela laisse penser que les femmes plus âgées qui n'avaient pas été diagnostiquées avec des problèmes de santé et qui possédaient des niveaux de scolarité élevée étaient davantage susceptibles de retourner au travail après avoir pris leur retraite, en comparaison avec les hommes.

5.1.2.2 Les réponses aux questions de recherche

L'interprétation des résultats dans les sections précédentes nous amène à répondre à la question principale de recherche et aux sous-questions qui ont guidé cette thèse. Rappelons que la question de recherche principale est : à partir des déterminants qui pourraient expliquer les différences de trajectoires en fin de carrière des personnes de 55 ans et plus, quels sont ceux qui expliqueraient les différences de trajectoires entre les hommes et les femmes ? Notre modèle de recherche étant divisé en deux volets, nous avons décliné notre question de recherche en quatre sous-questions, dont deux pour chacun des volets. Pour le volet 1, nous répondons aux deux sous-questions suivantes : quels sont les facteurs qui pourraient expliquer la décision de retour au travail après avoir pris la retraite ? Et, quels sont les facteurs qui pourraient expliquer les différences entre les hommes et les femmes dans la décision de retourner au travail après avoir pris la retraite ? Dans le deuxième volet, nous répondons aux sous-questions : dans la décision de retourner sur le marché du travail, quels sont les déterminants qui pourraient expliquer le choix d'un emploi de transition dans le domaine de carrière au lieu d'un emploi de transition dans un domaine différent ? Et, dans la décision de retourner sur le marché du travail, quels sont les déterminants qui pourraient expliquer les différences entre les hommes et les femmes dans le choix d'un emploi de transition dans le domaine de carrière au lieu d'un emploi de transition dans un domaine différent ?

La première sous-question du volet 1 s'interroge sur les déterminants du retour au travail. Les résultats de nos analyses révèlent que **l'attachement au travail**, la **satisfaction envers l'emploi et la carrière**, la **préparation de la retraite**, la **situation financière**, la **durée de vie en emploi** et le **statut d'emploi** à temps partiel sont les déterminants qui expliquent la décision de retour au travail après la retraite. Pour ce qui est de la variable attachement au travail, sur fond de la

théorie de la continuité, la dimension « raisons personnelles » du travail et la dimension « raisons sociales » du travail sont les raisons qui expliquent qu'une personne plus âgée décide de revenir sur le marché du travail après avoir pris la retraite. Quant à la variable satisfaction envers l'emploi et la carrière, sur la base de la théorie de la continuité, c'est la dimension « satisfaction envers l'emploi initial » précédant la retraite qui explique la décision de retour au travail. Dans la préparation de la retraite, prenant appui sur la théorie de la conservation des ressources, les « autres opportunités de carrière » sont celles qui expliquent la volonté des personnes plus âgées de revenir sur le marché après avoir pris la retraite. Également, parmi les déterminants qui expliquent la décision de retour au travail, une situation financière difficile amène les personnes plus âgées à retourner sur le marché du travail au lieu de demeurer à la retraite. Mobilisant la théorie du parcours de vie, nos résultats ajoutent de nouveaux déterminants à la compréhension de la décision de retour au travail qui n'étaient pas pris en compte dans les études consultées. Même si cela n'était pas anticipé dès le départ, une longue durée de vie en emploi contribue à expliquer la décision de retour au travail chez les personnes plus âgées ; aussi, le statut d'emploi à temps partiel se confirme être un déterminant important pour comprendre la décision de retourner au travail chez les personnes plus âgées.

À la question de savoir quels sont les facteurs qui pourraient expliquer les différences entre les hommes et les femmes dans la décision de retourner au travail après avoir pris la retraite au lieu de demeurer à la retraite, nous sommes en mesure d'avancer que parmi les déterminants qui pourraient expliquer la décision de retour au travail, des différences existent entre les hommes et les femmes. Avec les résultats d'hypothèse obtenus, nous pouvons affirmer que la satisfaction envers l'emploi et la carrière dans sa dimension « satisfaction envers l'emploi initial » précédant la retraite, la perception de la retraite notamment la perception de « pertes en allant à la retraite

», la situation financière difficile, la durée de vie en emploi, la régularité de la carrière et le statut d'emploi à temps partiel sont des déterminants importants pour les femmes pour expliquer la décision de retour au travail alors qu'ils ne le sont pas pour les hommes.

La première sous-question du volet 2 visait à identifier dans la décision de retourner sur le marché du travail, les déterminants qui pourraient expliquer le choix d'un emploi de transition dans le domaine de carrière au lieu d'un emploi de transition dans un domaine différent. Sur la base de la théorie de la continuité, nous avons pu déterminer que **l'attachement au travail** en ce qui a trait aux « raisons de transmission des connaissances » et les bonnes **conditions de travail** de l'emploi précédant la retraite sont les déterminants les plus importants pour expliquer le choix d'un emploi de transition dans le domaine de carrière au lieu d'un emploi de transition dans un domaine différent chez les personnes de 55 ans et plus. Les personnes plus âgées qui retournent au travail pour des « raisons de transmission des connaissances » et qui perçoivent les conditions de travail dans leur emploi précédant la retraite comme bonnes sont davantage susceptibles d'opter pour un emploi de transition dans leur domaine de carrière.

La deuxième sous-question du volet 2 devait identifier, dans la décision de retourner sur le marché du travail, les déterminants qui pourraient expliquer les différences entre les hommes et les femmes dans le choix d'un emploi de transition dans le domaine de carrière au lieu d'un emploi de transition dans un domaine différent. Les résultats de nos analyses permettent de conclure que des différences existent entre les hommes et les femmes pour ce qui du choix de la forme de l'emploi de transition lorsqu'il y a retour au travail. Il ressort que la variable attachement au travail dans sa dimension « raisons de transmission des connaissances » et les bonnes conditions de travail de l'emploi précédant la retraite sont des déterminants importants

pour les femmes pour comprendre le choix d'un emploi de transition dans le domaine de carrière, alors qu'ils ne sont pas significatifs pour les hommes.

5.2 Les contributions de la thèse et les perspectives de recherche

Les contributions de notre recherche visent une meilleure compréhension de la décision de retour au travail après la retraite, des formes de retour et des différences des femmes par rapport aux hommes. Sur la base des résultats obtenus, nous dégageons les contributions tant sur le plan théorique que pratique que nous présentons dans cette partie.

5.2.1 Les contributions théoriques

Comme annoncé dans notre chapitre 2 portant sur la problématique de la recherche, des enjeux théoriques se posent dans les études sur la décision de retour au travail. Ces enjeux ont trait au choix de retour au travail après avoir pris la retraite alors que d'autres formes de vieillissement actif existent et au rationnel derrière le choix de la forme de retour. En outre, l'importance de la question du sexe dans la compréhension du phénomène du retour au travail, au vu de la proportion sans cesse grandissante des femmes dans la population active et des évolutions significatives constatées dans leur parcours sur le marché du travail. Enfin, le peu d'études effectuées dans le contexte canadien, voire québécois, et la question liée à la taille des échantillons et des sources de données sont autant d'enjeux que notre thèse a permis d'adresser.

Nous avons répondu à ces enjeux par une approche intégrative qui nous a permis d'avoir une perspective plus large sur la question du retour au travail après la retraite et surtout, sur la compréhension des facteurs qui pourraient expliquer les différences des femmes par rapport aux hommes à cette étape importante de la vie. Nous regroupons nos contributions théoriques en quatre points.

La première contribution majeure de cette recherche reste la combinaison de plusieurs approches théoriques pour étudier le phénomène du retour au travail. La théorie de la continuité (Atchley, 1989), la théorie de la conservation des ressources (Hobfoll, 1989) et la théorie du parcours de vie (Elder, 1994,1995) ont été utiles pour montrer que plusieurs déterminants contribuaient à expliquer la décision de retour au travail après avoir pris la retraite et les formes de retour. Faisant référence à la théorie de la continuité, reprise dans plusieurs des écrits consultés (Davis, 2003 ; Kim et Feldman, 2000 ; Wang, 2007 ; Gobeski et Beehr, 2009), nous avons pu montrer que les personnes qui avaient montré plus **d'attachement au travail** pour des « raisons personnelles » et des « raisons sociales », ainsi que celles qui avaient exprimé de la **satisfaction envers leur emploi et carrière** précédant la retraite, étaient plus susceptibles de retourner au travail après avoir pris la retraite. Par contre, les personnes qui avaient montré de l'attachement au travail pour des « raisons financières » étaient plus susceptibles de demeurer à la retraite. Également, dans l'analyse selon le sexe, l'attachement au travail n'avait pas la même influence pour les femmes et pour les hommes. Si la dimension « raisons personnelles » du travail de la variable attachement au travail étaient importantes aussi bien pour les femmes que pour les hommes pour expliquer la décision de retour au travail, la dimension « raisons financières » de la variable attachement au travail n'étaient déterminantes que pour les femmes dans la décision de demeurer à la retraite. Ce résultat montre que les personnes qui retournent au travail le font pour d'autres raisons que financières. Au regard du secteur d'activité, le caractère humaniste du travail et le sentiment d'être au service de la communauté sont des sentiments forts qui renforcent l'attachement et la satisfaction des personnels de la santé qui ont pris leur retraite dans leur décision de revenir au travail. Les résultats de la non-influence des « raisons financières » de la variable attachement au travail sur le retour au travail, mais plutôt sur le

maintien à la retraite peut également s'expliquer en lien avec le niveau de scolarité des personnes enquêtées. 95,7 % des personnes enquêtées avaient un niveau supérieur ou égal au DEC. Comme l'expliquent Settels et McMullin (2017), il existe une corrélation positive entre le niveau de scolarité et le niveau de revenu. Ainsi, les personnes possédant des niveaux de scolarité plus élevés, avec des revenus plus importants, étaient susceptibles de travailler après la retraite pour des raisons de satisfaction intrinsèque comme rester actif et engagé dans la communauté (Cahill et coll., 2006 ; Griffin et Hesketh, 2008). Pour clarifier la relation entre l'attachement au travail et la décision de retour de retour, notamment pour ce qui de la dimension des « raisons financières », les études futures pourraient reformuler les questions posées au passé afin de s'assurer que les personnes retraitées qui répondent perçoivent qu'il s'agit de l'importance du gain financier issu du travail pendant leur vie active (*le travail est ma principale source de revenus. Le travail m'apporte des bénéfices importants*) ; également, cette dimension de l'attachement au travail devrait être analysée conjointement avec le niveau de revenu pendant la vie active et le degré de générosité des avantages sociaux pour mieux cerner l'impact des « raisons financières » du travail sur la décision de retour au travail. En ce qui concerne l'effet des conditions de travail de l'emploi précédant la retraite, le constat qui ressort de nos analyses montrait que cette variable n'était pas significative pour prédire la décision de retour au travail. Pour les recherches futures, il serait intéressant de revisiter l'effet réel des conditions de travail de l'emploi précédant la retraite sur la décision de retour au travail au regard par exemple du secteur d'activité. Nous pensons que le résultat pourrait être différent si l'étude porte sur un secteur où le travail physique serait dominant et les demandes psychologiques plus exigeantes. Par ailleurs, la théorie de la continuité a servi de fondement solide pour expliquer le choix opéré entre le retour vers un emploi de transition dans le domaine de carrière au lieu d'un emploi de

transition dans un domaine différent. En effet, le postulat essentiel de la théorie de la continuité stipule que les personnes ne changent pas vraiment après la prise de la retraite, elles conservent leurs attitudes et comportements acquis tout au long de leur vie (Atchley, 1989 ; Beehr, 1986). Contrairement aux résultats obtenus par Adams et Rau (2004) et Gobeski et Beehr (2009), nos résultats montrent que les personnes qui avaient exprimé un fort attachement au travail pour des « raisons de transmission des connaissances », et qui étaient satisfaites de leurs conditions d'emploi avant la retraite, étaient plus susceptibles de s'engager dans un emploi de transition dans le domaine de carrière. Cette conclusion est aussi valable pour les femmes de 55 ans et plus enquêtées, alors qu'aucune relation significative n'a été trouvée pour les hommes. Sur la population retournée au travail après la retraite, dans notre recherche, près de 87 % ont opté pour un emploi de transition dans leur domaine de carrière. Nos résultats renforcent l'idée selon laquelle les personnes plus âgées, qui décident de retourner au travail après la retraite, retournent en grande partie dans leur emploi de carrière pour faire profiter aux jeunes travailleurs de leurs expériences acquises pendant plusieurs années. Le sentiment d'utilité et le bien-être psychologique que procurent le transfert des connaissances entre ces travailleurs plus âgés et les jeunes générations sont un enjeu important pour les premiers cités mais aussi pour les organisations (Dendiger et coll., 2005 ; Kooiji et coll., 2011 ; Mor-Barak's, 1995). Quant à la satisfaction envers l'emploi et la carrière, elle n'aurait aucune incidence sur le choix de la forme de retour au travail.

La contribution de la théorie de la conservation des ressources (Hobfoll, 1989) est indéniable dans la compréhension de la décision de retour au travail. Elle permet d'expliquer comment la présence ou l'absence de ressources au moment de prendre la retraite influence la décision de retour au travail. Le concept de ressources pris au sens large permet donc de comprendre qu'au-

delà des ressources financières, d'autres types de ressources sont également importantes pour les personnes plus âgées, notamment les services communautaires, la facilité des moyens de transport ou encore l'accessibilité aux soins. Nos résultats ont confirmé plusieurs conclusions issues des écrits ; par contre, certains liens devraient être encore investigués. Pour être plus précis, les personnes qui avaient préparé leur retraite avec la possibilité d'aller vers d'« autres opportunités de carrière », ainsi que celles qui éprouvaient des difficultés financières à la retraite étaient plus susceptibles de retourner au travail après la retraite. En revanche, les personnes qui avaient exprimé une « certitude du plan de retraite » dans la préparation de la retraite étaient plus susceptibles de demeurer à la retraite. Par ailleurs, uniquement pour les femmes, la perception de « pertes en allant à la retraite » était significative pour expliquer la décision de retour au travail. La perception de « pertes en allant à la retraite » qui influence positivement la décision de retourner au travail chez les femmes de 55 ans et plus enquêtées trouve son explication dans la participation croissante des femmes au marché du travail, combinée à un cycle de vie professionnelle plus court et à plus de discontinuité comparée aux hommes. La question des inégalités en emploi et les écarts de revenu entre les femmes et les hommes prennent une importance particulière quand vient le moment d'évaluer le niveau de préparation financier à la retraite. Ces inégalités ont pour effet d'exposer davantage à la pauvreté les femmes de 55 ans et plus dans les cas où elles ne peuvent se maintenir en emploi ou réintégrer le marché du travail, comme le soulignent Tremblay et Larivière (2009). La capacité de la satisfaction à la retraite à expliquer la décision de retour au travail n'a pas été confirmée dans nos analyses globales. Par contre, cette variable s'est avérée significative pour les hommes et non pour les femmes. La dimension « satisfaction avec les services et les ressources » à la retraite de la

variable satisfaction à la retraite, pour les hommes, influence négativement la décision de retour au travail.

La contribution de la théorie du parcours de vie (Elder, 1994,1995) à notre recherche constitue un apport important à l'avancement des connaissances. Dans les écrits consultés sur les trajectoires en fin de carrière en général et la décision de retour au travail en particulier, la théorie due au parcours de vie n'apparaît pas directement comme une théorie dominante. Cependant, nous pensons que les différentes expériences vécues pourraient jouer un rôle important dans les choix en fin de carrière. La théorie du parcours de vie a permis de prendre en compte les événements de la vie professionnelle qui influencent la décision de retour au travail. Nos résultats montrent que les personnes qui avaient une longue durée de vie en emploi et qui avaient passé une bonne partie de leur carrière à temps partiel étaient plus susceptibles de retourner au travail après la retraite. Nos résultats ont également mis en lumière que les femmes qui avaient eu une longue durée de vie en emploi, avec une certaine régularité, et qui avaient passé une bonne partie de leur carrière à temps partiel étaient plus susceptibles de retourner au travail après la retraite. Ces résultats pour ce qui est de la durée de vie en emploi et la régularité de la carrière doivent être mis en perspective avec le secteur d'activité. Comme l'explique Kalleberg (2000, p.345), le secteur de la santé est l'une des industries qui emploient le plus de travailleurs à temps partiel par le biais des agences de placement. Les personnes passent plus de temps au travail, avec une bonne régularité, mais entre une ou plusieurs agences de placement pour des emplois à temps partiel. Elles ne bénéficient donc pas de plan de retraite complémentaire ou additionnelle qui est réservé en général au travailleur à temps plein. Nos résultats suggèrent que ce comportement de retour au travail chez des travailleurs à temps partiel, régulier sur une

longue période pourrait s'observer dans les industries, entre autres, comme la vente de détail, les assurances, le courtage immobilier qui emploie beaucoup de travailleurs à temps partiel.

La deuxième contribution théorique de notre recherche est l'intérêt de considérer le sexe comme un facteur à part entière dans les études sur les trajectoires en fin de carrière en général et le retour au travail après la retraite en particulier. Avec la proportion croissante des femmes dans la population active ces dernières décennies, le comportement des femmes sur le marché du travail et leur rapport avec le phénomène de la retraite comporte de nombreuses différences avec les hommes, comme le montrent les données de Statistique Canada (s.d). Les femmes prennent leur retraite plutôt que les hommes. Elles sont de plus en plus scolarisées. Elles occupent des emplois à temps partiel et se retrouvent davantage dans le secteur des services dans de plus importantes proportions (Statistique Canada, s.d). Ces principales différences influencent leur parcours professionnel et méritent que l'on s'intéresse aux motivations qui expliquent leurs décisions en fin de carrière. Dans la majorité des écrits consultés, l'attitude et les trajectoires des femmes dans le processus de la retraite sont peu documentées (Pleau, 2010 ; Dahl et coll., 2003 ; Pekins, 1994). Notre recherche vient donc clarifier plusieurs notions. Une synthèse des constats qui ressort dans nos résultats montre qu'à plusieurs égards les femmes, enquêtées dans le secteur de la santé, ont un comportement différent des hommes après avoir pris la retraite. Nous avons pu montrer que dans la décision de retour au travail, plusieurs déterminants étaient importants pour les femmes alors qu'ils ne l'étaient pas pour les hommes. Parmi ces déterminants, la satisfaction envers l'emploi et la carrière, la perception de « pertes en allant à la retraite », la situation financière difficile, la durée de vie en emploi, la régularité de la carrière et le statut d'emploi à temps partiel contribuaient à expliquer le retour au travail après la retraite chez les femmes. Tandis que la variable de l'attachement au travail dans sa dimension des « raisons

financières » du travail contribuait à expliquer le maintien à la retraite. Au vu des relations contraires révélées par nos résultats concernant certains déterminants, notamment la durée de vie en emploi et la régularité de la carrière, nous pensons qu'il pourrait avoir un effet modérateur de certains facteurs, comme le statut d'emploi, qui influencent le sens de ces relations. Dans le choix du type d'emploi de transition, nos résultats indiquent que les femmes qui avaient un fort attachement au travail pour des « raisons de transmission des connaissances » et qui percevaient les conditions de travail de l'emploi précédant la retraite comme bonnes étaient plus susceptibles de s'engager dans un emploi de transition dans le domaine de carrière. L'effet du secteur d'activité (secteur de la santé) est aussi un élément à prendre en compte dans l'interprétation des résultats liés aux conditions de travail. Ces déterminants se sont avérés non significatifs pour les hommes dans le choix de la forme de retour. Nos résultats indiquent que 87,9% des femmes enquêtées, revenues au travail après la retraite, ont opté pour des emplois de transition dans leur domaine de carrière contre 78,8 % pour les hommes. Comme on peut le constater, dans la décision de revenir sur le marché du travail et dans le choix du type d'emploi de transition en cas de retour, les femmes présentent des différences notables par rapport aux hommes.

Notre troisième contribution ramène à la prise en compte du contexte québécois dans l'étude de la dynamique du retour au travail après la retraite. Notons que la majeure partie des écrits sur les trajectoires en fin de carrière et plus précisément sur le retour au travail après la retraite ont été faits dans le contexte américain. Cette perspective est importante, car elle permet de situer le comportement des personnes plus âgées au Québec par rapport aux autres pays. Notre revue des écrits a contribué à montrer que le Québec se maintient non loin de la moyenne des pays de l'OCDE pour ce qui est par exemple du taux d'activité ou encore de l'âge moyen de la retraite. Ensuite, là où plusieurs études semblaient montrer que les femmes étaient très sensibles à

certains déterminants comme les irrégularités de carrière dues à la maternité ou à la charge de mère, nos résultats ont plutôt montré que même la régularité de la carrière et la durée de vie en emploi pour les femmes agissaient dans le sens de retourner au travail que de demeurer à la retraite. Nous pensons que l'existence de politiques publiques au Canada et précisément au Québec visant à compenser le revenu pendant les congés de maternité pourraient réduire les effets des interruptions de carrières sur le revenu pendant la vie active et au moment de la retraite. Il est certain que les aspects institutionnels du pays pourront avoir un impact important sur les facteurs influençant la décision de retour au travail. Les recherches futures pourraient considérer les mécanismes institutionnels et autres politiques publiques dans la décision de retourner au travail après avoir pris la retraite. Cela rendrait, par ailleurs, pertinentes les comparaisons entre pays, notamment au regard du fait que certains pays continuent d'imposer un âge de départ obligatoire à la retraite, n'offrant donc pas la possibilité à ceux qui le souhaitent de revenir sur le marché du travail.

La quatrième contribution de notre thèse est d'ordre méthodologique. Notre échantillon de recherche est l'un des plus importants utilisés dans la recherche sur les trajectoires en fin de carrière et la décision de retour au travail. Nous avons effectué des tests sur 3533 observations, ce qui nous procure une plus grande fiabilité au niveau des résultats obtenus (Kim et Feldman, 2000, 371 observations ; Gobeski et Beerh, 2009, 171 observations ; de Wind et van der Beek, 2015, 1862 observations). Par ailleurs, comme nous l'avons mentionné dans notre revue des écrits, la majorité des études utilisent des données provenant de sources secondaires (HRS study ; Enquête sur la Population Active ; General Social Survey, Enquête sur la Dynamique du Travail, etc.). Ces données bien qu'intéressantes ne sont pas conçues spécifiquement pour l'analyse du comportement des personnes plus âgées dans le processus de la retraite. Dans de

tels cas, les données pourraient comporter des insuffisances quant à certaines questions spécifiques soulevées dans la recherche sur le retour au travail après la retraite et sur le comportement des femmes vis-à-vis de ce phénomène (Wang et coll., 2008). Les données de notre recherche ont été recueillies pour les fins précises d'analyse de la décision de retour au travail après la retraite auprès de personnes en âge de prendre la retraite. Il s'agit donc d'une source primaire d'information riche pour comprendre les motivations des personnes sur la question du retour au travail et des formes de retour après la retraite. La proportion importante de femmes dans notre échantillon nous permet d'obtenir des résultats plus fiables sur les questions liées à ces dernières. Le questionnaire qui a servi d'instrument de collecte a été composé à partir d'une gamme d'indicateurs, fiable et valide, testée dans des études antérieures. Également, le fait que les données aient été collectées en 2014 donne une bonne qualité aux informations recueillies dans la mesure où les résultats obtenus restent conformes au contexte ; ce qui peut ne pas être le cas lorsque l'intervalle entre la collecte des données et leur analyse est long, car il y a le risque que les changements intervenus dans l'environnement rendent non pertinente une partie de l'information (Wang et coll. 2008 ; Pengcharoen et Schultz, 2010). L'ensemble de ces contributions théoriques et méthodologiques nous apportent des éléments supplémentaires de compréhension de la décision de retour au travail et des différences entre les femmes et les hommes dans le secteur de la santé.

Au-delà de ces contributions théoriques, notre thèse suggère de s'interroger sur certains enjeux liés au retour au travail, notamment la responsabilité organisationnelle dans la préparation de la retraite, la nécessité d'anticiper les effets des inégalités et des discriminations à l'égard des minorités visibles et des immigrants sur leur carrière et plus tard sur leur choix en fin de carrière, et la problématique de la cohabitation intergénérationnelle dans les organisations et le transfert

des connaissances. Les conclusions de nos résultats ont révélé, sur fond de la théorie de la conservation des ressources, que la préparation de la retraite au niveau des individus était importante pour expliquer le choix du retour au travail. La responsabilité d'une bonne préparation à la retraite incombe aux individus, laissant croire pour ceux qui n'étaient pas bien préparés à cette étape importante de leur vie que le retour au travail serait une option. Une telle orientation mérite d'être discutée, car l'accomplissement d'une retraite satisfaisante doit être une responsabilité partagée. Pour les organisations, la mise en place, entre autres, de régimes complémentaires de retraite, le déplafonnement des grilles salariales pour permettre aux travailleurs plus âgés de gagner plus de revenus en fin de carrière ou encore l'organisation de formations sur la préparation de la retraite devrait aider les travailleurs plus âgés à aborder plus sereinement la fin de carrière. Il serait souhaitable d'envisager les planifications de fin de carrière comme une activité inhérente au développement de carrière dans les organisations, facilitant ainsi les décisions de maintien au travail.

Ensuite, comme nous l'avons expliqué à travers les écrits et les résultats de nos analyses, le parcours des femmes présente des différences par rapport aux hommes. Les inégalités de traitement salarial et d'évolution professionnelle, en milieu de travail, impactent la carrière des femmes et leurs ressources à la retraite. Qu'en est-il des femmes issues des minorités visibles et des immigrantes ? Chicha (2012) et Imboua (2012) relèvent que la situation professionnelle des immigrantes, issues des minorités visibles, arrivées au Québec ne s'améliore pas avec le temps ; elles sont plus susceptibles de connaître un taux de chômage élevé, de faibles revenus et subir des conditions de travail précaires. C'est le lieu pour les pouvoirs publics de s'interroger sur les effets de cette situation sur la retraite de ces dernières. Une fois de plus, la responsabilité de la

retraite doit être partagée et les pouvoirs publics ont un rôle à jouer afin de réduire les disparités grandissantes entre les personnes en âge de prendre la retraite.

Enfin, la question du retour au travail après la retraite ne comporte pas que des avantages, elle présente aussi des défis majeurs liés à la cohabitation intergénérationnelle. Plusieurs études ont mis en avant les différences entre les valeurs et les attentes des travailleurs plus âgés et leurs collègues plus jeunes, ainsi que la transformation dans les cycles de carrière (Saba, 2009; Mir et coll., 2002; Smola et Sutton, 2002). Nos résultats ont fait ressortir l'importance de l'attachement au travail pour des « raisons de transmission des connaissances », chez les travailleurs plus âgés, dans le choix d'un emploi de transition dans le domaine de carrière. Avec l'évolution des technologies et les changements dans les méthodes de travail, nous nous interrogeons sur les types de connaissances susceptibles d'être transmises et la perception des travailleurs plus jeunes de l'utilité de ses transferts de connaissances. Lagacé et coll. (2010) faisaient noter, à cet effet, que *'la vision négative et stéréotypée qu'entretiennent certains travailleurs de la génération Y envers leurs collègues plus âgés a pour effet de minimiser l'importance du processus de transfert des connaissances au travail'*. Cet état de fait pourrait conduire les travailleurs plus âgés, qui souhaitent continuer à travailler après la retraite, à reconsidérer l'option du retour au travail

5.2.2 Les implications pratiques

Les implications pratiques de notre recherche s'orientent d'une part vers les gestionnaires dans les organisations et les décideurs politiques et, d'autre part vers les individus. La problématique du vieillissement de la main-d'œuvre produit un impact négatif sur les organisations ; la pénurie de main-d'œuvre en quantité, mais surtout en qualité devient un enjeu important pour la survie

de ces organisations dans ce marché concurrentiel. Notons que l'âge moyen de la retraite des répondants est de 57,49 ans ; Un âge de la retraite qui largement en dessous de l'âge normal de départ à la retraite. Si les travailleurs plus âgés quittent leur emploi plus tôt et décident de revenir par la suite sur le marché du travail, prenant le risque de vivre une insécurité d'emploi, cela pose la question de l'efficacité des pratiques et des mécanismes de maintien en emploi de ces derniers. Guérin et Saba (2003) avançaient déjà l'effet des pratiques encourageant les départs anticipés à la retraite des travailleurs plus âgés dans les années 1990 sur le maintien en emploi de ces derniers pour solutionner les risques liés au vieillissement de la main-d'œuvre. Ils s'inquiétaient du rôle de la fonction ressource humaine dans ce qui s'apparentait à une politique de rajeunissement et de réduction drastique des effectifs, et de la capacité des gestionnaires à faire un revirement pour promouvoir la prolongation de la vie active. Ils suggéraient que : *‘La fonction ressource humaine devra effectuer un revirement complet, abandonner ses pratiques d'exclusion de la main-d'œuvre vieillissante et implanter de nouvelles pratiques plus susceptibles d'exploiter le potentiel que représente cette main-d'œuvre spécifique. Ce faisant elle risque néanmoins de devoir confronter des attitudes et des visions qu'elle a elle-même contribué à développer par ses pratiques passées. Certains employés se sont facilement laissés convaincre qu'il y avait mieux à faire que de vieillir en emploi et il sera difficile de les amener à court terme à développer des visions plus nuancées et plus différenciées du départ à la retraite’* (p.593). La rétention des personnes en âge de prendre la retraite constitue une piste de solution intéressante. Mieux, la rétention des travailleurs plus âgés dans leur domaine de carrière pourrait contribuer à résorber la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Les compétences et les habiletés qui confèrent l'expertise au travailleur s'acquièrent sur de longues années. La possibilité de profiter sur une longue période de ces compétences assure aux entreprises une

croissance soutenue de leurs activités et leur donne l'opportunité de faciliter le transfert de connaissance avec les nouvelles générations.

L'attachement au travail, comme le montrent nos résultats, influence la décision de retour au travail. Les personnes qui avaient un fort sentiment d'attachement au travail pour des « raisons personnelles » et sociales étaient plus susceptibles de retourner au travail après la retraite. Également, contrairement aux hommes, les femmes qui avaient un fort sentiment d'attachement au travail pour des « raisons de transmission des connaissances » étaient plus susceptibles de s'engager dans un emploi de transition dans le domaine de carrière après la retraite. Ce résultat devrait inspirer les gestionnaires des ressources humaines afin que ces derniers mettent en place des politiques et des pratiques qui augmentent le sentiment de fierté et d'appartenance des travailleurs plus âgés envers leurs organisations. La reconnaissance de leur travail, la valorisation de leur apport dans le processus du travail et le maintien de bons rapports avec leurs collègues de travail devraient contribuer à motiver les travailleurs plus âgés, qui le souhaitent, à demeurer encore quelques années au sein de leurs organisations. Les pratiques de reconnaissance et de valorisation du travail prennent un cachet spécial pour les travailleuses plus âgées quand il s'agit d'agir pour renforcer les « raisons personnelles » de retourner au travail au moment de prendre la retraite. Les résultats en ce qui concerne le désir de transmettre les connaissances constituent une raison pour les gestionnaires de mettre en place des politiques de partage de connaissance entre les travailleurs plus âgés et leurs collègues plus jeunes. Les travailleurs plus âgés sont sensibles au partage et transfert des connaissances vers les jeunes générations (Guérin et Saba, 2003). Les pratiques de tutorat ou de mentorat des travailleurs moins expérimentés avec leurs aînés plus expérimentés devraient motiver ces derniers à vouloir demeurer dans leurs emplois de carrière, s'ils décidaient de retourner au travail après avoir pris

la retraite. La capacité des travailleurs plus âgés à migrer vers d'autres rôles valorisant leurs savoirs et leurs expériences pourrait être renforcée par des activités de formation et de développement personnel mis en place par les gestionnaires des ressources humaines. Les organisations pourraient ainsi assurer le transfert de connaissance et d'expertise indispensables à leurs activités de production.

Les conclusions de notre recherche ont montré également que la « satisfaction envers l'emploi initial » précédant la retraite constitue un déterminant important du retour au travail. Les gestionnaires des ressources humaines devraient mettre l'accent sur le renforcement de la satisfaction des travailleurs plus âgés dans leurs organisations afin d'influencer leur désir de rester plus longtemps au travail. Parmi cette catégorie, la satisfaction au travail des femmes pourrait être un atout pour leurs organisations.

Les employeurs ont un rôle important à jouer dans la décision de retour au travail des personnes âgées (Guérin, 1991 ; Lagacé et coll., 2005 ; Bugand et coll., 2009). Les effets du vieillissement de la main d'œuvre produisent inévitablement des conséquences sur leurs activités. Les employeurs devraient donc veiller à assurer et à améliorer les conditions de travail des employés âgés ; la possibilité de leur offrir des horaires flexibles, des tâches moins stressantes, des plages de formation et de reconnaître leur mérite au travail aura pour effet d'améliorer leur bien-être et leur satisfaction au travail (Feldman, 1994, p. 289 ; Shultz, 2003, p.222 ; Poilpot-Rocaboy et coll., 2013 ; Konle-Seidl, 2018). Toute chose qui concourt à favoriser la décision de retour au travail vers le domaine de carrière initial. Une bonne politique de retour au travail, déployée par les employeurs, pourrait contribuer à retarder la perte d'expertise qui résulte des départs à la retraite (Guilloteau, 2011).

Le constat indéniable de notre recherche est qu'il existe des différences dans la décision de retour au travail entre les hommes et les femmes, notamment en ce qui concerne, entre autres, les « raisons financières » du travail, les conditions de travail, la perception de « perte en allant à la retraite » et le statut d'emploi avant la retraite. Ces différences devraient interpeler les gestionnaires des ressources humaines quant aux pratiques dans les organisations qui risquent d'avoir un effet de biais discriminatoires. Nos résultats ont mis en lumière que les répondantes partent aussi plus tôt à la retraite (57,56 ans) là où elles auraient pu simplement prolonger leur carrière par diverses formes de retraite (partielle, progressive, etc.). Tremblay et coll. (2012) dans une étude portée sur le secteur de la santé au Québec expliquaient que la flexibilité des horaires, la formation et le développement des compétences ainsi que la sécurité d'emploi étaient des déterminants importants de la satisfaction au travail chez les femmes, notamment les infirmières. Ces déterminants avaient un effet positif sur l'intention de rester. Le retour au travail doit être un choix voulu pour des raisons de plaisir et de bien-être des femmes plus âgées qui désirent retourner au travail après la retraite ; retourner au travail pour des raisons de situation financière difficile à la retraite doit interpeler les organisations, les gouvernements et la société en général. Le recrutement et/ou la nomination de plus de femmes à des fonctions comportant plus de responsabilités, l'aménagement du temps de travail et l'amélioration des conditions de travail, pourraient profiter autant aux hommes qu'aux femmes et en même temps augmenter la satisfaction de ces dernières envers cette étape importante de leur vie active.

Les questions de discrimination et de ségrégation professionnelle encore présentes dans les milieux de travail pourraient constituer des obstacles au retour au travail des femmes âgées. La ségrégation professionnelle fondée sur le sexe, combinée aux stéréotypes basés sur l'âge, pourrait être préjudiciable aux femmes âgées qui souhaitent retourner sur le marché du travail

après avoir pris leur retraite. Dans un autre sens, comme l'explique Anker (1997), « la ségrégation professionnelle fondée sur le sexe a un effet négatif important sur la façon dont les hommes perçoivent les femmes et sur la façon dont les femmes se perçoivent elles-mêmes. Cela affecte à son tour négativement le statut et le revenu des femmes et, par conséquent, de nombreuses variables sociales telles que la mortalité et la morbidité, la pauvreté et l'inégalité des revenus. La persistance des stéréotypes de genre a également des effets négatifs sur l'éducation et la formation et entraîne ainsi la perpétuation des inégalités fondées sur le genre dans les générations futures ». La faiblesse de revenu qui découle de cette situation pourraient donc contribuer à augmenter la propension, pour des raisons financières, des femmes âgées à retourner sur le marché du travail.

Au niveau des décideurs politiques, la promotion du vieillissement actif offre une perspective pour réduire les effets des départs massifs des baby-boomers à la retraite sur les régimes de pension, les systèmes de santé, la disponibilité de la main-d'œuvre et sur l'économie. Connaître les facteurs qui influencent la décision des personnes plus âgées de rester plus longtemps sur le marché du travail donne la possibilité de mettre en place des mécanismes pertinents. Toutefois, l'un des enjeux fondamentaux reste la recherche du bien-être des personnes plus âgées pendant et après leur vie active. Comme le souligne Moulaert et Léonard (2011, p. 24) « La focalisation sur l'emploi des seniors comme voie d'action privilégiée ou nécessaire évacue donc d'autres pistes qui mériteraient d'être évaluées de manière aussi critique : recherche de ressources dans le capital ou via l'impôt, diminution du montant des pensions, augmentation des cotisations. Ajoutons également que l'emploi des seniors pourrait au final signifier un changement radical des pratiques non seulement au niveau des politiques publiques, mais aussi au sein de l'entreprise ». Par ailleurs, connaître les facteurs spécifiques liés aux femmes devrait aider à

améliorer la situation de ces dernières pendant leur carrière et au moment de la retraite. Les gouvernements devraient renforcer les différentes politiques visant à réduire les inégalités de fonction et de salaire entre les femmes et les hommes. Comme nous avons pu le montrer, les bénéfices pécuniaires retirés du travail et la situation financière des femmes jouent un rôle important dans leur décision de retour au travail ; la perception de « pertes en allant à la retraite » est plus présente chez les femmes que les hommes pour ces raisons. Lutter efficacement contre les discriminations faites aux femmes en milieu de travail devrait agir positivement sur leur bien-être au travail, améliorer leur perception de la retraite et favoriser leur retour au travail non pas des raisons majoritairement pécuniaires, mais par exemple pour des « raisons de transmission des connaissances ».

Au niveau des individus, la contribution de notre thèse permet d'insister sur la nécessité de la préparation de la retraite pour les personnes encore actives. La décision de retour au travail lorsqu'elle est prise dans le but de maintenir une certaine continuité dans les modes de vie tout en favorisant l'équilibre entre les activités professionnelles, les activités familiales, sociales et les loisirs (Alcover et coll., 2014) est avantageuse pour éviter une interruption brusque de l'activité professionnelle et favoriser une transition douce vers la retraite. Toutefois, lorsque la décision de retour au travail est le résultat de pression exercée par la situation financière, la retraite est alors davantage perçue comme une perte de l'identité personnelle sociale, ce qui pourrait accentuer les effets psychologiques négatifs associés à cette étape de la vie active. L'option du maintien en emploi au lieu d'un retour suite à la prise de la retraite est une option à promouvoir auprès des personnes âgées tenant compte de leur situation, de leurs aptitudes et de leurs aspirations. L'allongement de la carrière, qu'il soit par le retour ou le maintien au travail chez les personnes plus âgées pose la question de la formation et du développement des

compétences de ces derniers. Les personnes âgées qui le désirent pourraient ainsi planifier des activités de renforcement de compétence pour des postes soit à l'intérieur ou à l'extérieur de leur organisation, soit dans leur domaine de carrière ou dans un domaine différent (Bugand et coll., 2009). Le développement des compétences à travers la formation des personnes plus âgées pourrait amener à s'interroger sur le degré de spécificité des efforts de formation, comme le soulignent Bugand, Caser, Huyez, Parlier et Raoult (2009) ; à savoir : « la politique de formation doit-elle être construite en fonction de catégorisations d'âge ? Faut-il penser une ``formation seniors `` ? Au contraire, faut-il éviter la discrimination, fût-elle positive, envers les salariés les plus âgés ? »

5.3 Les limites de la thèse

Comme toute étude, notre recherche comporte des limites que nous discutons dans cette partie. Ces limites, loin de remettre en cause les conclusions obtenues dans notre recherche, constituent des pistes intéressantes pour compléter et parfaire la connaissance sur la décision de retour au travail après la retraite, les formes de retour et les différences entre les femmes et les hommes. Notre recherche s'est penchée sur l'influence des facteurs liés au travail, des facteurs liés à la retraite et des facteurs liés au parcours de vie sur la décision de retour au travail après la retraite. Nous avons montré et expliqué que des différences existaient entre les femmes et les hommes à cette étape importante de la vie active. Si les perceptions individuelles sont importantes pour comprendre les choix en fin de carrière, il est indéniable que les facteurs organisationnels, les facteurs institutionnels et l'environnement économique jouent un rôle important dans la décision de retour au travail après la retraite. La non-prise en compte de ces facteurs pourrait priver nos conclusions de certaines précisions. En effet, les facteurs organisationnels, notamment les politiques et pratiques de gestion des ressources humaines sont des éléments importants à considérer lorsqu'on étudie la motivation des travailleurs plus âgés à revenir sur le marché du travail et surtout dans le choix du type d'emploi de transition (Saba et Guérin, 2002, 2005 ; Feldman, et Seongsu, 2000). Aussi, les institutions dans un pays influencent les facteurs de choix en fin de carrière. Les politiques publiques fixant l'âge de la retraite ou d'accès au revenu de retraite, l'accès à des soins de qualité pour les personnes plus âgées ou encore l'existence d'activité communautaire de soutien aux personnes plus âgées pourrait à bien des égards influencer le comportement des personnes plus âgées après avoir pris la retraite (Cornilleau et coll., 2008). Enfin, l'environnement économique, comme le notent Gokeski et Beerh (2009), notamment le taux d'emploi local a un impact sur la propension des personnes en âge de retraite

à rechercher un emploi (Quinn, 1977 ; Stetz et Beehr, 2000). Les recherches futures gagneraient à intégrer, en plus des perceptions individuelles à l'égard du travail et de la retraite, les facteurs organisationnels, les facteurs institutionnels et l'environnement économique du moment dans leurs analyses.

Par ailleurs, la banque de données de notre thèse a été recueillie dans le but d'examiner les trajectoires en fin de carrière. Des variables découlant des cadres théoriques qui expliquent les différences entre hommes et femmes mobilisant les théories de discrimination n'ont pas été introduites comme telles. Il s'agit d'une limite qui est compensée par le fait que les cadres tiennent compte des parcours professionnels et parcours de vie. Des études plus poussées sur les différences hommes et femmes seraient avisées à l'avenir de le faire. En outre, bien que nous ayons opté pour une démarche quantitative, il serait intéressant dans les recherches futures d'intégrer une démarche qualitative pour mieux comprendre les parcours de vie et leurs influences sur la décision de retour au travail.

Une autre des limites de cette recherche réside dans le risque de distorsion lié à la mesure de certaines variables. La validité des réponses sur les questions liées à la santé et à la situation financière pourrait être discutable. Les personnes plus âgées ont tendance à reporter des informations sur ces aspects qui servent plus leur désir soit de retourner sur le marché du travail ou de demeurer à la retraite (Kim et Feldman, 2000 ; Gobeski et Beerh, 2009). Il serait peut-être judicieux de vérifier leur état de santé au moment de l'étude et aussi leur état financier pour s'assurer de la fiabilité des informations. Ce point reste difficile à corriger, car les informations dont il est question sont d'ordre strictement privé.

Le fait que notre recherche porte sur uniquement le secteur de la santé pourrait constituer une limite à la généralisation de nos résultats à tous les secteurs d'activité. Les répondants à notre questionnaire n'ont été sélectionnés que dans le domaine de la santé. Les conditions de travail et les opportunités de développement dans un secteur peuvent être différentes dans un autre. Les recherches futures pourraient donc élargir leur échantillon en veillant à collecter des informations de secteurs différents. Par ailleurs, les conditions de travail des professions à l'intérieur du secteur de la santé peuvent être différentes. Les recherches futures pourraient donc s'attarder aux conditions de travail spécifiques liées aux types de profession dans le secteur de la santé pour affiner les conclusions sur l'influence des conditions de travail sur la décision de retour au travail. Des conclusions différentes pourraient en résulter.

La dernière limite que nous observons est le nombre important de femmes (92,2 %) dans notre échantillon comparé à celui des hommes (7,8 %). Si les résultats permettent de montrer une tendance claire chez les femmes, nous serions tentés de penser que les résultats obtenus pour les hommes pourraient connaître quelques faiblesses du fait de leur nombre. Il serait intéressant dans les prochaines études de chercher à équilibrer les proportions selon le sexe pour espérer avoir des résultats beaucoup plus généralisables.

Conclusion

Notre thèse a pour objectif de contribuer à la compréhension générale de la décision de retour au travail après la retraite, des formes de retour et des différences de comportement entre les hommes et les femmes. La problématique du retour au travail après avoir pris la retraite constitue l'un des enjeux importants en milieu du travail dans la plupart des pays développés en général, au Canada et au Québec en particulier. Le vieillissement de la population active et le retrait massif des baby-boomers du marché du travail, d'ici 2020, font courir au Canada et au Québec le risque de ralentissement de leur économie et des tensions sur le système de pension et de santé. Toutefois, au moment où l'on pensait que le départ à la retraite était un mouvement à sens unique, les données montrent un mouvement contraire de retour au travail des personnes plus âgées depuis les dernières décennies. Les gouvernements provinciaux et fédéral, ainsi que les chercheurs se mobilisent pour comprendre ce phénomène et les facteurs qui pourraient expliquer cette tendance de retour au travail et ainsi aider à promouvoir le vieillissement actif pour réduire les effets négatifs du vieillissement sur la société, sur les individus et sur les organisations. Nous nous sommes appuyés sur une approche intégrative multi théorique pour comprendre les déterminants qui pouvaient expliquer d'une part la décision de retour au travail après avoir pris la retraite chez les personnes de 55 ans et plus et d'autre part la décision d'opter pour un emploi de transition dans le domaine de carrière au lieu d'un emploi de transition dans un domaine différent. Pour chacun de ses volets, nous nous sommes attelés à identifier et à expliquer les déterminants qui pouvaient expliquer les différences entre les hommes et les femmes. L'examen des études antérieures sur la décision de retour au travail a permis de soulever la complexité du phénomène due à la diversité des options de vieillissement actif et aux différences de

comportement entre les individus, tenant compte des vécus différents et des préférences individuelles.

En prenant appui sur les écrits antérieurs, nous avons mobilisé la théorie de la continuité, la théorie de la conservation des ressources et la théorie du parcours de vie comme cadre général pour identifier et expliquer les facteurs qui pouvaient expliquer la décision de retour au travail. Également, nous avons montré dans notre revue des écrits, sur la base de différentes théories expliquant les différences de parcours entre les femmes et les hommes, comment les inégalités subies par les femmes en milieu de travail pouvaient impacter leur carrière et leur revenu, et par conséquent leur situation en fin de carrière. Nous avons formulé quatre séries d'hypothèses et propositions de recherche qui permettent de répondre à la question principale de recherche à partir des déterminants qui pourraient expliquer les différences de trajectoires en fin de carrière des personnes de 55 ans et plus, quels sont ceux qui expliqueraient les différences de trajectoires entre les hommes et les femmes ? Cette question de recherche a été déclinée en quatre sous-questions, dont deux pour chacun des volets de notre recherche. Nous avons adopté une approche transversale par questionnaire autoadministré auprès de 3533 personnes à la retraite issues du secteur de la santé à Montréal et à Québec, dont 92,2 % de femmes et 7,8 % d'hommes.

Dans le volet 1 de notre thèse qui cherche à comprendre les déterminants qui expliquent la décision de retour au travail, les résultats de nos analyses permettent de constater que l'attachement au travail, la satisfaction envers l'emploi et la carrière, la préparation de la retraite et la situation financière sont les déterminants qui pourraient expliquer la décision de retour au lieu de demeurer à la retraite. En nous basant sur la théorie du parcours de vie, nos résultats ont permis de mettre en lumière de nouveaux déterminants de la décision de retour au travail qui

n'étaient pas pris en compte dans les études consultées, notamment la durée de vie en emploi et le statut d'emploi à temps partiel. Pour la seconde sous-question du volet 2 portant sur l'explication des différences entre les hommes et les femmes dans la décision de retour au travail, nous avons pu montrer que la « satisfaction envers l'emploi initial » précédant la retraite, la perception de « pertes en allant à la retraite », la situation financière difficile, la durée de vie en emploi, la régularité de la carrière et le statut d'emploi à temps partiel étaient des déterminants importants chez les femmes pour expliquer la décision de retour au travail alors qu'ils ne l'étaient pas pour les hommes de cette même tranche d'âge.

Pour la sous-question 1 du volet 2 qui visait à comprendre dans la décision de retourner sur le marché du travail, les déterminants qui pourraient expliquer le choix d'un emploi de transition dans le domaine de carrière au lieu d'un emploi de transition dans un domaine différent, nous avons pu déterminer, sur la base de la théorie de la continuité, que l'attachement au travail en ce qui a trait aux « raisons de transmission des connaissances » et les bonnes conditions de travail de l'emploi précédant la retraite étaient les déterminants les plus importants pour expliquer le choix d'un emploi de transition dans le domaine de carrière au lieu d'un emploi de transition dans un domaine différent chez les personnes de 55 ans et plus. La deuxième sous-question du volet 2, à savoir les déterminants qui pourraient expliquer les différences entre les hommes et les femmes dans le choix d'un emploi de transition dans le domaine de carrière au lieu d'un emploi de transition dans un domaine différent, nos résultats permettaient de conclure que l'attachement au travail avec la dimension des « raisons de transmission des connaissances » et les bonnes conditions de travail de l'emploi précédant la retraite étaient des déterminants importants chez les femmes pour expliquer le choix d'un emploi de transition dans le domaine de carrière, contrairement aux hommes où ces déterminants n'étaient pas significatifs. Ces

résultats illustrent bien la diversité de déterminants qui pourrait expliquer la décision de retour au travail, le choix de la forme de retour et surtout les différences entre les hommes et les femmes après avoir pris la retraite.

Notre thèse apporte des contributions à la fois théoriques et pratiques à la compréhension de la décision de retour au travail après la retraite et des formes de retour. Au plan théorique, notre thèse par une démarche intégrative de plusieurs théories a réussi à montrer que les facteurs qui influençaient la décision de retour au travail chez les personnes plus âgées étaient à rechercher dans leur rapport avec le travail et leur emploi avant la retraite, dans les ressources perçues et disponibles pour chaque individu et surtout dans le parcours de vie en emploi qui déterminent dans bien des cas les différences entre les hommes et les femmes. L'apport de ce dernier aspect est à souligner, car l'impact des pesanteurs sociales et des discriminations subies par les femmes en milieu du travail n'affectent pas seulement leur carrière, mais également leur vie après avoir pris la retraite. L'efficacité des théories de la continuité, de la conservation des ressources et celle du parcours de vie à expliquer les trajectoires en fin de carrière en général et la décision de retour au travail a été montré dans notre recherche. En outre, notre thèse a permis de reconsidérer le sexe non pas comme une simple variable de contrôle comme ce fut le cas dans la majorité des études consultées, mais bien plus comme un élément essentiel dans la compréhension de la décision de retour au travail. Aussi, les données primaires utilisées dans le cadre de notre étude permettent d'adresser des questions spécifiques et fournissent des réponses pertinentes pour une meilleure compréhension du phénomène de retour au travail. Finalement, étudier la décision de retour au travail dans le contexte québécois et canadien, au-delà de fournir des informations dans un contexte national, pourrait servir de base à des études comparatives avec d'autres provinces voire d'autres pays.

Au plan pratique, notre thèse offre aux gestionnaires des éléments de réflexion pour bâtir des politiques et des pratiques de ressources humaines permettant d'encourager leurs personnels plus âgés à considérer l'option de demeurer encore quelque temps au travail et au sein de leurs organisations. Les pratiques visant la reconnaissance et la valorisation du travail des personnes plus âgées, la mise en place d'outils de partage de connaissance entre travailleurs expérimentés et les plus jeunes, l'amélioration des conditions de travail et l'offre de formation sont autant d'outils qui pourraient contribuer à renforcer le sentiment d'attachement au travail, de sécurité au travail et de satisfaction envers l'emploi des travailleurs plus âgés. Par ailleurs, la prise de conscience que les femmes sont des travailleuses tout aussi attachées à leur travail et disposant de compétences égales à celles des hommes devrait amener les gestionnaires à dépasser les idées préconçues pour une meilleure intégration de celles-ci dans les postes de responsabilité et les systèmes de rémunération. Les femmes constituent depuis le milieu du 20^e siècle une part importante de la population active, avec laquelle il va falloir compter au moment où la pénurie de main-d'œuvre se fait déjà ressentir au Canada ; comprendre leurs motivations en fin de carrière pourrait aider à promouvoir auprès d'elles le vieillissement actif.

En termes de politique publique, nos résultats ont montré que la disponibilité de ressources, notamment au niveau de la santé, des transports et des services communautaires, constituait un élément important pour les personnes plus âgées dans l'appréciation qu'elles portaient sur la retraite. Promouvoir le bien-être des personnes plus âgées doit rester une préoccupation constante. Pour ce qui a trait aux femmes et à leurs conditions d'emploi, les gouvernements doivent continuer de renforcer leurs politiques en matière d'égalité et de lutte contre les discriminations faites aux femmes en milieu de travail. Comme nous l'avons montré dans notre

thèse, les inégalités en milieu du travail produisent des effets négatifs sur la vie professionnelle des femmes et par conséquent sur leurs ressources au moment de la retraite.

Comme tout travail de recherche, notre thèse connaît quelques limites qui pourraient contribuer à enrichir les recherches futures. Notre étude a porté essentiellement sur les perceptions individuelles à l'égard du travail et de la retraite, quand on sait que les facteurs organisationnels, institutionnels et économiques peuvent avoir une grande incidence sur la volonté et la capacité des personnes plus âgées à retourner sur le marché du travail. Les études futures pourraient donc intégrer ces aspects dans leur démarche. Aussi, la difficulté de vérifier l'exactitude de la mesure de certaines variables comme l'état de santé et la prise en compte d'un seul secteur (celui de la santé) pourrait contribuer à limiter les conclusions de notre recherche. Il convient pour les recherches futures de trouver des méthodes de mesure fiables pour des questions aussi personnelles et d'intégrer un plus large échantillon plurisectoriel pour essayer d'apporter des réponses plus complètes au phénomène du retour au travail. Enfin, la surreprésentation de la population des femmes dans notre échantillon, bien qu'elle ait été utile pour comprendre le comportement de ces dernières, constitue une limite de l'analyse comparative par rapport aux hommes que nous avons menée. Il serait intéressant dans les études à venir de travailler à équilibrer les proportions d'homme et de femme pour espérer avoir des résultats encore plus près de la réalité.

Bibliographie

Tutorat sur SPSS de l'université de Sherbrooke, <http://spss.espaceweb.usherbrooke.ca/>, consulté le 9 décembre 2014.

Loi sur les régimes complémentaires de retraite, RLRQ c R-15.1 <http://canlii.ca/t/69h85>> consulté le 2015-09-16.

Loi de 1985 sur les normes de prestation de pension, LRC 1985, c 32 (2e suppl), <http://canlii.ca/t/69gq1>> consulté le 2015-09-16.

Règlement sur les régimes complémentaires d'avantages sociaux dans l'industrie de la construction, Décision CCQ-951991, 1995 G.O. 2, 4756.

Loi sur le régime de rentes du Québec, RLRQ c R-9, <[Http://canlii.ca/t/696v1](http://canlii.ca/t/696v1)> consulté le 2015-09-26.

Loi sur la sécurité de la vieillesse, LRC 1985, c O-9, <<http://canlii.ca/t/69jp2>> consulté le 2015-09-26.

Loi sur les normes du travail, RLRQ c N-1.1, <<http://canlii.ca/t/69b4f>> consulté le 2015-09-26

Adams, G. A., et Beehr, T. A. (1998). Turnover and retirement: A comparison of their similarities and differences. *Personnel psychology*, 51(3), 643-665.

Adams G.A, et Rau B.L. (2011). Putting off tomorrow to do what you want today: planning for retirement. *Am. Psychol.* 66:180–92.

Adams, G. A., et Rau, B. L. (2004). Job seeking among retirees seeking bridge employment. *Personnel Psychology*, 57, 719–744.

Adams, G.A. (1999). Career-related variables and planned retirement age: an extension of Beehr's model. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 221-235.

Adams, G.A., Prescher, J., Beehr, T.A., et Lepisto, L. (2002). Applying work-role attachment theory to retirement decision-making. *International Journal of Aging and Human Development*, 54, 125–137.

Adler, G. et Hilber, D. (2009). Industry Hiring Patterns of Older Workers. *Research on Aging*, 31, 69-88.

Alcover, C.M., Topa, G., Parry, E., Fraccaroli, F., Depolo, M. (2014). *Research handbook in Bridge Employment*. Londres: Routledge.

Anker, R. (1997). Theories of occupational segregation by sex: An overview. *Int'l Lab. Rev.*, 136, 315.

Anson, O., Antonovsky, A., Sagy, S., et Adler, I. (1989). Family, gender, and attitudes toward retirement. *Sex Roles*, 20, 355-368.

Antonovski, A. (1979). *Health, stress and coping*. San Francisco: Jossey-Bass.

Armstrong-Stassen, M., Schlosser, F., et Zinni, D. (2012). Seeking resources: Predicting retirees' return to their workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 27, 615-635.

Armstrong-Stassen, M., et Staats, S. (2012). Gender differences in how retirees perceive factors influencing unretirement. *The International Journal of Aging and Human Development*, 75(1), 45-69.

Ashforth, B. (2001). *Role transitions in organizational life: An identity-based perspective*. Mahwah, NJ: Erlbaum.

Atchley R. C. (1971). Retirement and leisure participation: Continuity or crisis? *The Gerontologist*, 11(1): 13–17.

Atchley R. C. (1989). A continuity theory of normal aging. *The Gerontologist*, 29, 183-190.

Atchley, Robert C. (1999). *Continuity and Adaptation in Aging: Creating Positive Experiences*. Johns Hopkins University Press. ISBN 0-8018-6632-4.

Aubert, P. (2016). Les motivations de départ à la retraite des salariés du privé et des fonctionnaires sédentaires : une comparaison. *Retraite et Société*, (1), 157-173.

Bacharach, S. (1989). Organizational Theories: Some Criteria for Evaluation, *Academy of Management Review*, 14 (4), 496-515.

Barfield, R. E., et Morgan, J.N. (1978). Trends in satisfaction with retirement. *Gerontologist*, 18, 19-23.

Becker, G. S. (1964). *Human Capital, A Theoretical and Empirical Analysis*, Columbia University Press for the National Bureau of Economic Research, New York.

Beehr, T. A., et Bowling, N. A. (2013). Variations on a retirement theme: Conceptual and operational definitions of retirement. In M. Wang (Ed.), *The Oxford Handbook of Retirement* (42–55). New York, NY: Oxford University Press.

Beehr, T. et Bowling, N. (2002) Career issues facing older workers. In: Feldman D (ed.) *Work Careers: A Developmental Perspective*. San Francisco: Jossey-Bass, 214–241.

Beehr, T. A., et Bennett, M. M. (2014). Working after retirement: Features of bridge employment and research directions. *Work, Aging and Retirement*, wau007.

Beehr, T.A., Glazer, S., Nielson, N.L., et Farmer, S.J. (2000). Work and non-work predictors of employees' retirement ages. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 206–225.

Bélanger, A., Carriere, Y., et Sabourin, P. (2016). Understanding Employment Participation of Older Workers: The Canadian Perspective. *Canadian Public Policy*, 42(1), 94-109.

Bennett, M.M., Beehr, T. A., et Lepisto, R. L. (2016). A Longitudinal Study of Work After Retirement: Examining Predictors of Bridge Employment, Continued Career Employment, and Retirement. *The International Journal of Aging and Human Development*, 83(3) 228–255.

Bettio, F., Tinios, P., et Betti, G. (2013). *The gender gap in pensions in the EU*.

Bibliothèque du parlement (2011). *Enjeux courants et émergents*. 41e législature. <http://www.bdp.parl.gc.ca/content/lop/researchpublications/EnjeuxCourantsEmergents-f.pdf>, consulté le 20 janvier 2016.

Biddle, B. J. (1986). Recent development in role theory. *Annual review of sociology*, 67-92.

Blackburn, R. M., et Jarman, J. (2006). Gendered occupations: Exploring the relationship between gender segregation and inequality. *International Sociology*, 21(2), 289–315.

Blackburn, R.M., Jarman, J. et Racko, G. (2015). Understanding gender inequality in employment and retirement, Contemporary Social Science. *Journal of the Academy of Social Sciences*, DOI: 10.1080/21582041.2014.981756

Blair-Loy, M. (2003). *Competing Devotions*. Cambridge: Harvard University Press.

Blau, D.M. (1994). Labor force dynamics of older men. *Econometrica*, 62, 117-156.

Blau, G., et Ryan, J. (1997). On measuring work ethic: A neglected work commitment facet. *Journal of Vocational Behavior*, 51, 435–448.

Blekesaune M, Skirbekk V. (2012). Can personality predict retirement behavior? A longitudinal analysis combining survey and register data from Norway. *Eur. J. Aging*, 9, 199–206.

Block, M. R. (1982). Professional women: Work pattern as a correlate of retirement satisfaction. In M. Szinovacz (Ed.), *Women's retirement: Policy implications of current research* (183-194). Beverly Hills, CA: Sage.

Blumberg, R. L. (1984). A general theory of gender stratification. *Sociological theory*, 23-101.

Bonikowska, A et Schellenberg, G. (2014). *Employment Transitions Among Older Workers Leaving Long-term Jobs: Evidence from Administrative Data* (No. 2014355e). Statistics Canada, Analytical Studies Branch.

Bonikowska, A., et Schellenberg, G. (2013). *Vue d'ensemble de la vie professionnelle des premiers baby-boomers*. Direction des études analytiques, documents de recherche, no 352. Produit no 11F0019M au catalogue de Statistique Canada. Ottawa: Statistique Canada.

Borrero, L., et Kruger, T. M. (2015). The Nature and Meaning of Identity in Retired Professional Women. *Journal of women & aging*, (ahead-of-print), 1-21.

Bourbonnais, R., Comeau, M., Viens, C., Brisson, C., Laliberté, D., Malenfant, R., & Vézina, M. (1999). La vie professionnelle et la santé des infirmières depuis la transformation du réseau de la santé. *Santé mentale au Québec*, 24(1), 136-153.

Boumans, N.P.G., de Jong, A.H.J. et Vander linden, L. (2008), “Determinants of early retirement intentions among Belgian nurses”, *Journal of Advanced Nursing*, 63(1), 64-74.

Bourque, J., Blais, J. G., et Larose, F. (2009). L'interprétation des tests d'hypothèses : p, la taille de l'effet et la puissance. *Revue des sciences de l'éducation*, 35(1), 211-226.

Brown T.H., Warner D.F. (2008). Divergent pathways? Racial/ethnic differences in older women's labor force withdrawal. *J. Gerontol. B Psychol. Sci. Soc. Sci.* 63B, S122–34.

Broye, G. et Moulin, Y. (2014). La rémunération des présidents non exécutifs dépend-elle de leur capital humain ? *Management international*, 19(1), 204-218.

Bugand, L., Caser, F., Huyez, G., Parlier, M., et Raoult, N. (2009). Les bonnes pratiques des entreprises en matière de maintien et de retour en activité professionnelle des seniors. *Rapport d'étude ANACT*, 25.

Büsch, V.; Brusck, M.; Ante, A. (2012). Extending working life in Germany: The employees' perspective. in: Proceedings of the 6th Nordic Working Life Conference, Elsinore (Denmark), April 25th-27th 2012.

Byles, J.E., Tavener, M., Robinson, I., Parkinson, L., Warner-Smith, P., Stevenson, D., . . . Curryer, C. (2013 b). Transforming retirement: New definitions of life after work. *Journal of Women & Aging*, 25, 24-44. doi:10.1080/ 08952841.2012.717855

Cahill K. E., Giandrea M. D., Quinn J. F. (2013 b). Retirement patterns and the macro economy, 1992–2010: The prevalence and determinants of bridge jobs, phased retirement, and reentry among three recent cohorts of older Americans. *The Gerontologist*. Advance online publication.

Cahill, K. E., Giandrea, M. D., et Quinn, J. F. (2011). Reentering the labor force after retirement. *Monthly Labor Review*, 134(6), 34-42 (June).

Cahill, K.E., Giandrea, M.D. et Quinn, J.F (à paraître). The Impact of Hours Flexibility on Career Employment, Bridge Jobs, and the Timing of Retirement.

Cahill, K.E., Giandrea, M.D., et Quinn, J.F. (2006). Retirement patterns from career employment. *The Gerontologist*, 46(4), 514-523.

Cahill, K.E., Giandrea, M.D., et Quinn, J.F. (2012). Bridge employment. In M. Wang (Ed.), *The Oxford Handbook of Retirement*. New York, NY: Oxford University Press, 293-310.

Cahill, K.E., Giandrea, M.D., et Quinn, J.F. (2013). Retirement patterns and the macroeconomy, 1992 – 2010: The prevalence and determinants of bridge jobs, phased retirement, and re-entry among three recent cohorts of older Americans. *The Gerontologist*, doi: 10.1093/gerontgnt146.

Cahill, K. E., Giandrea, M. D., et Quinn, J. F. (2015). Retirement patterns and the macroeconomy, 1992–2010: The prevalence and determinants of bridge jobs, phased retirement, and reentry among three recent cohorts of older Americans. *The Gerontologist*, 55(3), 384-403.

Calasanti, T. M. (1996). Incorporating diversity: Meaning, levels of research, and implications for theory. *The Gerontologist*, 36, 147–156.

Calvo, E., Haverstick, K., Sass, S.A. (2009). Gradual Retirement, Sense of Control, and Retirees' Happiness. *Research on Aging*, 31(1), 112-135.

Campbell, S. (1979). Delayed mandatory retirement and the working woman. *Gerontologist*, 19, 257-63.

Caplan, G. (1974). *Support systems and community mental health*. New York: Behavioral Publications.

Carpentier, N. et White, D. (2013). Perspective des parcours de vie et sociologie de l'individuation. *Sociologie et sociétés*, 45(1), 279-300.

Carr D.C., Kail B.L. (2013). The influence of unpaid work on the transition out of full-time paid work. *Gerontologist*, 53, 92–101.

Carriere, Y. et Galarneau, D. (2011). Reporter sa retraite : une tendance récente ? Catalogue de Statistique Canada, *l'emploi et le revenu en perspective*, No 75-001-X : 3-18.

Carriere, Y. et Galarneau, D. (2012). Combien d'années avant la retraite ? Catalogue de Statistique Canada, *Regard sur la société canadienne*, No 75-001-X : 3-18.

Carriere, Y. et Galarneau, D. (2012b). L'effet des interruptions involontaires d'emploi et de la scolarité sur le moment de la retraite. Catalogue de Statistique Canada, *Document analytique*, No 75-004-M.

Carver, C.S. (1993). *Coping with Hurricane Andrew*. Paper presented at the 15th International Conference of the stress and Anxiety Research Society, Madrid, Spain.

Castonguay, C. (2006). La retraite : de nouvelles perspectives à l'horizon, in Leroy O. Stone (sous la direction de), *Les nouvelles frontières de recherche au sujet de la retraite*, Chapitre 3, no. 75-511 — XPF au catalogue de Statistique Canada, Ottawa : 49-54.

Castonguay, C. et Laberge, M. (2010). La longévité : une richesse. Rapport réalisé pour le compte du Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations (CIRANO).

Chang, M. L. (2004). Growing pains: Cross-national variation in sex segregation in sixteen developing countries. *American Sociological Review*, 69(1), 114–137.

Chappell, N.L. et Reid, C. R. (2002). Burden and Well-being Among Caregivers: Examining the Distinction. *Gerontologist*, 42, 772-780.

Chaput L., (2006). *Modèles contemporains en gestion*, Presses de l'Université du Québec.

Charbonneau, P. (2013). *Fin de vie active des travailleurs canadiens : Une analyse des départs d'emploi de carrière et des emplois de transition selon l'industrie, 1993-2010*. Mémoire

présenté à la Faculté des études supérieures et postdoctorales en vue de l'obtention du grade de Maîtrise ès sciences (M. Sc.) en démographie. Université de Montréal.

Charest, E. A. (2012). Programme d'accès à l'égalité : réactions managériales au cadre légal québécois pour combattre la discrimination.

Chicha, M.T. (2000). *L'équité salariale : mise en œuvre et enjeux*. Cowansville, Québec: Éditions Y. Blais.

Chicha, M. T. (2001). Les politiques d'égalité professionnelle et salariale au Québec: l'ambivalence du rôle de l'État québécois. *Recherches féministes*, 14(1), 63-82.

Chicha, M. T. (2002). L'adoption et la mise en œuvre de la Loi québécoise sur l'équité salariale: l'existence d'un double standard. *Lien social et Politiques*, 47, 85-95.

Chicha, M. T. (2012). Discrimination systémique et intersectionnalité: la déqualification des immigrantes à Montréal. *Canadian Journal of Women and the Law*, 24(1), 82-113.

Chicha, M. T., et Charest, É. (2012). Notes socio-économiques : l'intégration des immigrants et immigrantes au Québec.

Chicha, M. T., et Charest, É. (2013). Le Québec et les programmes d'accès à l'égalité: Un rendez-vous manqué ?

Clausen, J. A. (1993). *American lives: Looking back at the children of the Great Depression*. New York : Free Press.

Cloutier, L. (2008). La qualité de l'emploi au Québec, développements conceptuels et création d'une typologie. État actuel de la réflexion. Québec, *Institut de la statistique du Québec*.

Cloutier, L. (2012). La qualité de l'emploi des travailleurs plus âgés au Québec : regard sur l'évolution de la situation des femmes et des hommes. Québec, *Institut de la statistique du Québec*, 56.

Cloutier, L. (2013). Bien définir la qualité de l'emploi pour mieux comprendre l'état et l'évolution du marché du travail, in P.-A. Lapointe (dir.), *La qualité du travail et de l'emploi au Québec – Données empiriques et cadres conceptuels*, Sainte-Foy, Presses de l'Université Laval.

Cloutier, L. (2013). Poursuite de la vie active selon le genre au Québec : l'effet de la qualité de l'emploi et de la situation personnelle. *Sociologie et sociétés*, 45(1), 19-42. 57694769.

Cloutier, L. et Dorion, J.F. (2010). Les intentions des travailleurs plus âgés de 50 ans et plus quant à leur retraite : une comparaison Québec-Ontario. *Flash-info*, 11(3), 1-7.

Cloutier, L., Bernard, P. et Tremblay, D.G. (2011). Activité professionnelle et responsabilités professionnelles : Les mères sont-elles encore perdantes dans leur qualité de l'emploi ? *Relations Industrielles*, 66(2), 256-278.

Cloutier, L. et Dorion, J. F. (2010). Les intentions des travailleurs plus âgés de 50 ans et plus quant à leur retraite : une comparaison Québec-Ontario. *Flash-info, Travail et rémunération*, 11(3), 1-12.

Coff, R. W. (1997). Human assets and management dilemmas: Coping with hazards on the road to resource-based theory. *Academy of Management Review*, 22(2), 374-402.

Cognet, M., et Fortin, S. (2003). Le poids du genre et de l'ethnicité dans la division du travail en santé. *Lien social et Politiques*, (49), 155-172.

Coenen-Huther, J. (2005). Heurs et malheurs du concept de rôle social. *Revue européenne des sciences sociales*. URL: <http://ress.revues.org/328>; DOI: 10.4000/ress.328

Cohn, E., et Geske, T. G. (1990). *The economics of education (3rd ed.)*. Oxford : Pergamon Press.

Cornilleau, G., Sterdyniak, H., Allègre, G., Creel, J., Guillou, S., Levasseur, S., ... et Touzé, V. (2008). Emploi des seniors : les leçons des pays de réussite (No. Info: hdl: 2441/6405). *Sciences Po*.

Cotter, D.A., Hermsen, J.M. et Vanneman, R. (2002). Gender Opportunities for Work: Effects on Employment in Later Life. *Research on Aging*, 69, 600-629.

Coulson, M. A. (1972). Role: A Redundant Concept in Sociology? dans: J. A. Jackson, Ed., *Role*, Cambridge, Cambridge University Press, 107-128.

Couppié, T. et Épiphane, D. La ségrégation des hommes et des femmes dans les métiers : entre héritage scolaire et construction sur le marché du travail. *Formation emploi* [En ligne], 93 | janvier-mars 2006, mis en ligne le 24 février 2010, consulté le 30 septembre 2016. URL : <http://formationemploi.revues.org/2204>

Cox, D. R., et Snell, E. J. (1989). *Analysis of binary data*, 32. CRC Press.

Crespo, S., El Filali, M. et Monpetit, C. (2005). Une étude exhaustive des formes de transition vers la retraite. *Groupe de recherche sur les transformations du travail, des âges et des politiques sociales* (TRANSPOL).

Cronbach, L.J. (1951). Coefficient alpha and the internaut structure tests. *Psychometrika*, 16, 297-334.

Cumming, E., et Henry, W. E. (1961). *Growing old*. New York: Basic Books.

Dahl, S. Nilsen, O.A et Vaage, K. (2003). Gender Differences in Early Retirement Behaviour. *European Sociological Review*, 19(2), 179-198.

Damman M., Henkens K., Kalmijn M. (2011). The impact of midlife educational, work, health, and family experiences on men's early retirement. *J. Gerontol. B Psychol. Sci. Soc. Sci.* 66, 617–27.

Daune-Richard, A. M., et Devreux, A. M. (1992). Rapports sociaux de sexe et conceptualisation sociologique. *Recherches féministes*, 5(2), 7-30.

Davies, E. et Jenkins, A. (2013). The work-to-retirement transition of academic staff: attitudes and experiences. *Employee Relations*, 35(3), 322-338.

Davis, M.A. (2003). Factors related to bridge employment participation among private sector early retirees. *Journal of Vocational Behavior*, 63(1), 55-71.

Davis, G.D. (2007). *From worker to retiree: a validation study of a Psychological retirement planning measure*. A Dissertation Submitted to the Graduate College of Bowling Green State University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy.

De Lange, A. H., Van Preen, N. W., Van der Heijden, B. I., & Bal, P. M. (2010). Dominant achievement goals of older workers and their relationship with motivation-related outcomes. *Journal of vocational behavior*, 77(1), 118-125.

De Wind A, Geuskens G.A., Ybema J.F., Bongers P.M., Van der Beek, A.J. (2015). The role of ability, motivation, and opportunity to work in the transition from work to early retirement – testing and optimizing the Early Retirement Model. *Scand J Work Environ Health*, 41(1), 24–35. doi:10.5271/sjweh.3468.

Delphy, C. (1991). Penser le genre : quels problèmes ? dans HURTIG, Marie-Claude et coll. (dir.). *Sexe et genre. De la hiérarchie entre les sexes*, Paris, CNRS, 89-101.

Dendinger V.M, Adams G.A, Jacobson J.D. (2005). Reasons for working and their relationship to retirement attitudes, job satisfaction and occupational self-efficacy of bridge employees. *Int. J. Aging Hum. Dev.* 61, 21–35.

Denton M., Plenderleith J., et Chowhan J. (2013). Health and Disability as Determinants for Involuntary Retirement of People with Disabilities. *Canadian Journal on Aging /La Revue canadienne du vieillissement*, 32(2), 159 – 172.

Denton, F.T. et Spencer, B.G. (2009). What is Retirement? A Review and Assessment of Alternative Concepts and Measures. *Revue canadienne de vieillissement*, 28(1) : 63-76.

Descarries-Belanger, F. et Shirley, R. (1988). Le mouvement des femmes et ses courants de pensée. Essai de typologie. Ottawa, *Les Documents de l'ICREF/CRIAW*, 19.

Diggs, J. (2007). The continuity theory of aging. in Sana Loue, Martha Sajatovic. *Encyclopedia of Aging and Public Health*. Springer Science & Business Media, 11-22 — 843 pages.

Dingemans E., Henkens, K., et Solinge, H.V., (2015). Access to Bridge Employment: Who Finds and Who Does Not Find Work After Retirement? *The Gerontologist*, 00(00), 1–11. doi:10.1093/geront/gnu182.

Dingemans, E. et Kène Henkens, K. (2014). Involuntary retirement, bridge employment, and satisfaction with life: À longitudinal investigation. *Journal of Organizational Behavior*, 35, 575–591.

Doeringer, P.B. (1990). *Bridges to Retirement*, Cornell University ILR Press, Ithaca, NY.

Dorfman, L. T. (1989). Retirement preparation and retirement satisfaction in the rural elderly. *The Journal of Applied Gerontology*, (4), 432-450.

Drolet, Pierre (2005). *Transition travail-retraite*. Québec, Régie des rentes du Québec, 45 p.

Dufour, M.E. (2008). *Rupture du contrat psychologique et effets sur le cynisme cognitif, la voix et le silence : Effet modérateur de la culture organisationnelle et de la congruence personne-organisation* (Thèse de doctorat, Université de Montréal). Repérée à

https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/bitstream/handle/1866/3184/Dufour_Marie-Eve_2009_these.pdf?sequence=1

Dunn, K. (2005). Estimating and Forecasting Aggregate Retirement Flows in the Canadian Labour Market, HRSDC, SPR Working Paper SP-785-12-05E.

Duval, R. (2003). Comportement de départ à la retraite dans les pays de l'OCDE : l'impact des systèmes de pension de vieillesse et d'autres programmes de transferts sociaux. *Revue économique de l'OCDE*, 37,2.

European Commission. (2011a). *Strategy for equality between women and men – 2010–2015*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

EC. (2011 b). *Report on progress on equality between women and Men in 2010: The gender balance in business leadership*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Ekerdt D.J., Hackney J., Kosloski K., DeViney S. (2001). Eddies in the stream: the prevalence of uncertain plans for retirement. *J. Gerontol. B Psychol. Sci. Soc. Sci.* 56: S162–70

Elder, G. H., Jr. (1995). The life course paradigm: Social change and individual development. Dans P. Moen, G. H. Elder, Jr., et K. Liischer (Eds.), *Examining lives in context: Perspectives on the ecology of human development*, 101-139). Washington, DC: APA Press.

Elder, G.H. Jr. (1994). Time, human agency, and social change: perspectives on the life course. *Social Psychology Quarterly*, 57, 4-15.

Ely, R. J., et Meyerson, D. E. (2000). Theories of gender in organizations: A new approach to organizational analysis and change. *Research in organisationnel behavior*, 22, 103-151.

Entretien avec Judith Butler : Nous ne sommes pas sexuellement déterminés, dans *L'Express international*, no 2814, semaine du 6 au 12 juin 2005, 66-69.

Epstein, C., R. Sauté, B. Oglensky, et M. Gever, (1995). Glass Ceilings and Open Doors: Women's Advancement in the Legal Profession. *Fordham Law Review*, 291-447.

Erdner, R., et Guy, R. (1990). Career identification and women's attitudes toward retirement. *International Journal of Aging and Human Development*, 30, 129-139.

Fasbender, U., Deller, J., Wang, M., Wiernik, M.B. (2014). Leuphana Deciding whether to work after retirement: The role of the psychological experience of aging. *Journal of Vocational Behavior*, 84, 215–224.

Fasbender, U., Wang, M., Voltmer, J. B., et Deller, J. (2016). The meaning of work for post-retirement employment decisions. *Work, Aging and Retirement*, 2(1), 12–23 wav015.

Fédération Canadienne des Municipalités (2013). *Le vieillissement de la population canadienne — Le rôle des municipalités dans l'évolution démographique du Canada*.

Feldman D.C. et Beehr T.A. (2011). A three-phase model of retirement decision making. *Am. Psychol*, 66, 193–203.

Feldman, D.C. (1994). The decision to retire early: a review and conceptualization. *Academy of Management Review*, 19 (2), 285-311.

Feldman, D.C. & Seongsu, K. (2000). Bridge employment during retirement: A field study of individual and organizational experiences with post-retirement employment HR. *Human Resource Planning*, 23,14-25.

Ferrand, M. (2004). *Féminin-masculin*. Paris : Éditions La Découverte.

Finch, N. (2014). Why are women more likely than men to extend paid work? The impact of work–family life history. *European Journal of Ageing*, 11(1), 31-39.

Finnie, R. et Gray, D. (2011). *Labour-Force Participation of Older Displaced Workers in Canada: Should I Stay, or Should I Go?* (Institut de recherche en politiques publiques, no 15).

Floyd et coll. (1992). Assessing retirement satisfaction and perceptions of retirement experiences. *Psychology and Aging*, 7 (4), 609-621.

Flyvbjerg, B. (2001). *Making Social Science Matter: Why social inquiry fails and how it can succeed again*. Cambridge: Cambridge University Press.

Fornell, C. et Larcker, D.F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18, 39-50.

Fortin, N. et Huberman, M. (2002). Occupational Gender Segregation and Women's Wages in Canada: An Historical Perspective. *Canadian Public Policy/Analyse de Politiques*, 28, 11-39.

Fouquereau, E., Fernandez, A., et Mullet, E. (1999). The Retirement Satisfaction Inventory: Factor structure in a French sample. *European Journal of Psychological Assessment*, 15(1), 49.

Freedly, J., Shaw, D., Jarrell, M., et Masters, C. (1992). Toward an understanding of the psychological impact of natural disasters: An application of the conservation of resources stress model. *Journal of Traumatic Stress*, 5, 441-454.

Freidson, E. (1984). *La profession médicale*.

Gabriela Topa, G., Alcover, C.M., Moriano, J.A., Depolo, M. (2014). Bridge employment quality and its impact on retirement adjustment: A structural equation model with SHARE panel data. *Economic and Industrial Democracy*, 35(2), 225–244.

Gadéa, C. (2003). *Les cadres en France : une énigme sociologique*. Paris: Belin.

Galenic, D. C., et Anderson, E. (2000). From security to mobility: Generalized investments in human capital and agent commitment. *Organization Science*, 11(1), 1-20.

Garfinkel, H. (1967). *Studies in ethnomethodology*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall

Gatignon, H. (2010). *Confirmatory Factor Analysis in Statistical analysis of management data*. DOI : 10.1007/978-1-4419-1270-1_4.

Gaussot, L. (2014). *Pensée sociologique et position sociale : l'effet du genre et des rapports sociaux de sexe*. Presses universitaires de Rennes.

Gravel, A.-R. (2007). Les centres de la petite enfance : un mode de gestion féministe en transformation. Québec, Can : *Les Presses de l'Université du Québec*, 10-20.

George, L. K. (1993). Sociological perspectives on life transitions. *Annual Review of Sociology*, 19, 353-373.

Gerson, K. (2004). Understanding Work and Family through a Gender Lens. *Community, Work and Family*, 7(2), 163-178.

Gherghel, A. (2013). La théorie du parcours de vie (*life course*) : Une approche interdisciplinaire dans l'étude des familles. *Presses de l'Université Laval*. ISBN 978-2-7637-1839-2

Giandrea, M.D., Cahill, K.E., et Quinn, J.F. (2009). Bridge jobs: a comparison across cohorts. *Research on Aging*, 31(5), 549-576.

Gibbons, R., et Waldman, M. (2004). Task-specific human capital. *The American Economic Review*, 94(2), 203-207.

Gilbert, D. T., et Wilson, T. D. (2007). Prospection: Experiencing the future. *Science*, 317, 1351–1354.

Ginn, J. (2013). Austerity and inequality. Exploring the impact of cuts in the UK by gender and age. *Research on Ageing and Social Policy*, 1(1), 28–53.

Gobeski, K.T. et Beehr, T.A. (2009). How retirees work: predictors of different types of bridge employment. *Journal of Organizational Behavior*, 30(3), 401-25.

Gower, D. (1997). L'âge de la retraite et l'estimation statistique. *L'Observateur économique canadien*, 10(7), 13-20.

Grenier, A. (2009). De la surabondance à la pénurie de main-d'œuvre ? Éléments de réflexion, Conférence de l'ASDEQ, *Pénurie de main-d'œuvre qualifiée — Un enjeu capital*, Montréal.

Guérin, G., Wils, T., Saba, T., et St-Jacques, N. (1996). *Retraite anticipée ou extension de la vie professionnelle ? les aspirations des professionnels syndiqués de 50 ans et plus*.

Guérin, G., et Saba, T. (2003). Efficacité des pratiques de maintien en emploi des cadres de 50 ans et plus. *Relations industrielles/Industrial Relations*, 590-619.

Guerin, G. (1991). Les pratiques de gestion en matière de vieillissement.

Guillard, A. et Roussel, J. (2010). Le capital humain en gestion des ressources humaines : éclairages sur le succès d'un concept. *Management & Avenir*, 1(31), 160-181.
DOI 10.3917/mav.031.0160

Guilloteau, J.F. (2011). Vieillesse et pratiques des entreprises. *Regards sur le travail*, 7, 3.

Griffin, B., et Hesketh, B. (2008). Post-retirement work: The individual determinants of paid and volunteer work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(1), 101-121.

Gunderson, M. (2001). *Programme de la sécurité du revenu. Analyse des facteurs qui influent sur les décisions de planification et de prise de retraite*, Ottawa, Développement des ressources humaines Canada, 46 p.

Gustman, A. et Steinmeier, T. (1984). Partial retirement and the analysis of retirement behavior. *Industrial and Labor Relations Reviews*, 37(3), 403-415.

Lagacé, M., Boissonneault, M. É. et Armstrong, T. (2010). La cohabitation intergénérationnelle au travail : des questions de perceptions intergroupes et de transfert des connaissances.

Hackman, J. R. et Oldham, G.R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250–279.

Han, S. et Moen, P. (1997). *Early retirement, before and after: Tracing the pathways*. Unpublished manuscript.

Hanisch, K.A., et Hulin, C.L. (1990). Job attitudes and organizational withdrawal: An examination of retirement and other voluntary withdrawal behaviors. *Journal of Vocational Behavior*, 37, 60–78.

Hatch, L.R. (1992). Gender differences in orientation toward retirement from paid labor. *Gender and Society*, 6(1), 66-85.

Hatch, N. W. et Dyer, J. H. (2004). Human capital and learning as a source of sustainable competitive advantage. *Strategic management journal*, 25(12), 1155-1178.

Haveman, R., Wolfe, B. et Warlick, J. (1988). Labor market behavior of older men: estimates from a trichotomous choice model. *Journal of Public Economics*, 36, 153-175.

Havet, N. (2004). Écarts salariaux et disparités professionnelles entre sexes : développements théoriques et validité empirique. *L'Actualité économique*, 80(1), 5-39.

Hayward, M. D., Friedman, S., et Chen, H. (1998). Career trajectories and older men's retirement. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 53(2), S91-S103.

Hébert, B.P, et Luong, M. (2008). Bridge Employment. Catalogue de Statistique Canada, *perspective*, No 75-001-X.

Hegewisch, A., Liepmann, H., Hayes, J., et Hartmann, H. (2010). *Separate and not equal? Gender segregation in the labor market and the gender wage gap* (Briefing Paper). Washington, DC: Institute for Women's Policy Research, IWPR C 377.

Henkens, K. (1999). Retirement intentions and spousal support: A multi-actor approach. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 54(2), S63-S73.

Henkens, K., et Tazelaar, F. (1997). Explaining retirement decisions of civil servants in the netherlands intentions, behavior; and the discrepancy between the two. *Research on Aging*, 19(2), 139-173.

Hennekam, S. et Herrbach, O. (2013). HRM practices and low occupational status older workers. *Employee Relations*, 35(3), 339-355.

Hershey D.A, Jacobs-Lawson J.M., Austin J.T. (2013). Effective financial planning for retirement. voir Wang 2013, 402–30.

Herzlich, C., Bungener, M., Paicheler, G., Roussin, P. et Zuber, M. C. (1993). Cinquante ans d'exercice de la médecine en France (carrières et pratiques des médecins français 1930-1980).

Imboua, G. (2012). Discrimination raciale au sein des femmes immigrantes sur le marché du travail: le cas des minorités visibles et des minorités non-visibles de Montréal.

Hindin, M.J. (2007). Role theory in George Ritzer (ed.) *The Blackwell Encyclopedia of Sociology*, Blackwell Publishing, 3959-3962.

Hiscott, R.D. (2013). Determinants of Post-Retirement Employment: Canadian Evidence. *Revue Canadienne du Développement de Carrière*, 12(2), 59-71.

Hobfall, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6, 307–324.

Hobfoll, S.E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualising stress. *American Psychologist*, 44 (3), 513-524.

Hobfoll, S.E. (1998). *Stress, Culture, and Community: The Psychology and Philosophy of Stress*. New-York: Plenum Press.

Hobfoll, S.E. (2011). Conservation of resource caravans and engaged setting. *Journal of Occupational and Organizational psychology*, 84, 116-122.

Hobfoll, S.E. (2001). The influence of Culture, Community, and the Nested-Self in the Stress Process: Advancing Conservation of Resources Theory. *Applied Psychology: An International Review*, 50 (3), 337-421.

Homaie Rad, E., Rashidian, A., Arab, M., et Souri, A. (2017). The Effect of Catastrophic Health Expenditure on Work After Retirement. *The International Journal of Aging and Human Development*, 0091415016677971.

Hooyman, N., Browne, C., Ray, R. et Richardson, V. (2001). *Feminist gerontology and the life course: Policy. research and teaching issues* (Unpublished manuscript).

Hu, L., et Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55.

Indice Canadien de report de la retraite Sun Life (2009).

https://www.sunlife.ca/ca/Learn+and+Plan/Market+insights/Retirement+Now+Report?vgnLocale=fr_CA consulté le 11 octobre 2017

Inge van Ewijk (2009). Post-retirement work decisions in the Netherlands: Research on the participation of people of age 65 and beyond in paid or unpaid and career (dis)continuous employment. Mémoire de maîtrise, Faculty of Management and Governance, University of Twente,

Institut de la statistique du Québec (2011). Les nouveaux retraités au Québec et ailleurs au Canada : un bref aperçu Résultats cumulés pour 2009 et 2010 dans « Bref regard sur les nouveaux retraités au Québec et ailleurs au Canada — Résultats cumulés pour 2008 et 2009 ».

Institut de la statistique du Québec (ISQ) (2010). *Annuaire québécoise des statistiques du travail. Portrait des principaux indicateurs du marché du travail, 2001-2009*, Québec, 6(1), 280.

Institut des Statistiques du Québec (2011). Les nouveaux retraités au Québec et ailleurs au Canada : un bref aperçu, résultats cumulés pour 2009 et 2010. *Institut des statistiques du Québec*, www.stat.gouv.qc.ca (consulté le 12 février 2015).

Institut des Statistiques du Québec (2012). Travail et rémunération : Situation personnelle et professionnelle des travailleurs québécois âgés de 50 ans et plus et intentions à l'égard de la retraite. *Institut des statistiques du Québec*, www.stat.gouv.qc.ca (consulté le 12 février 2015).

Jackson, S. et Jones, J. (1998). Thinking for ourselves: an introduction to feminist theorising, in: S. Jackson et J. Jones (Eds) *Contemporary Feminist Theories* (Edinburgh, Edinburgh

University Press).

Jarman, J., Blackburn, R. M. et Racko, G. (2012). The dimensions of occupational gender segregation in industrial countries. *Sociology*, 46(6), 1003–1019.

Jean-Serge Lauzon (1980). Aperçu de quelques théories psychosociales du vieillissement. *Santé mentale au Québec*, 5(2), 3-11.

Jex S., Wang M., Zarubin A. (2007). Aging and occupational health. dans Shultz & Adams (2007), 199–224.

Johnson, C.K. et Price-Bonham, S. (1980). Women and retirement: A study and implications. *Family relations*, 29(3), 380-385.

Joreskog, K.G. (1971). Statistical analysis of a set of congeneric tests. *Psychometrika*, 36, 109-133.

Kalleberg, A. L. (2000). Nonstandard employment relations: Part-time, temporary and contract work. *Annual review of sociology*, 26(1), 341-365.

Kantarci, T. et van Soest, A. (2008). Gradual retirement: preferences and limitations. *The Economist*, 156(2), 113-144.

Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of applied psychology*, 67(3), 341.

Katz, D., et Kahn, R. L. (1966). *The social psychology of organizations*. New York: John Wiley.

Kessler F. (1997), Le droit communautaire et l'égalité de traitement entre hommes et femmes : l'approche du juriste. *Les Cahiers du Mage*, n° 3-4.

Kieran, P. (2001). Retraite anticipée : tendances. *L'Emploi et le revenu en perspective*, 2(9), 5-13.

Kieran, P. (2001). Early retirement trends. *Perspectives on Labour and Income*, 2(9), 5-11.

Kim N. et Hall D.T. (2013). Protean career model and retirement. Dans Wang M. (2013). *The Oxford Handbook of Retirement*. New York: Oxford Univ. Press, pp. 102–16.

Kim, H. et DeVaney S.A. (2005). The selection of partial or full retirement by older workers. *J. Fam. Econ.*, 26, 371–94.

Kim, J.E., et Moen, P. (2001). Is retirement good or bad for subjective well-being? Retirement as a life course transition in time and in ecological context. *Current Directions in Psychological Science*, 10, 83-86.

Kim, J.E., et Moen, P. (2002). Retirement Transitions, Gender and Psychological Well-being: A life-course, Ecological Model. *Journal of Gerontology: Psychological Sciences*, 57B, 212–222.

Kim, S. et Feldman, D.C. (2000). Working in retirement: the antecedents of bridge employment and its consequences for quality of life in retirement. *Academy of Management Journal*, 43(6), 1195-210.

Knoll, M. A. Z. (2011). Behavioral and psychological aspects of the retirement decision. *Social Security Bulletin*, 71(4).

Konle-Seidl, R. (2018). Les politiques de l'emploi en faveur des travailleurs âgés: qu'est-ce qui fonctionne? In *Erwerbsverlauf und sozialer Schutz in Europa* (397-400). Springer, Berlin, Heidelberg.

Kooij, D. T., De Lange, A. H., Jansen, P. G., Kanfer, R. et Dikkers, J. S. (2011). Age and work-related motives: Results of a meta-analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 32(2), 197-225.

Kubicek B., Korunka C., Raymo J.M. et Hoonakker P. (2011). Psychological well-being in retirement: the effects of personal and gendered contextual resources. *J. Occup. Health Psychol.* 16, 230–46.

Kuhn, Thomas (1983). *La structure des révolutions scientifiques*. Paris : Flammarion.

Lagacé, C., Trouville, Y., Robin-Brisebois, A., Crespo, S., et Lesemann, F. (2005). *Vieillesse de la main d'œuvre, pratiques d'entreprises, politiques publiques : développer une compréhension différenciée du phénomène pour mieux agir*. INRS Urbanisation, culture et société.

Le Capitaine, C. (2011). Nouvelles identités professionnelles des femmes et syndicalisme : une possible compatibilité ? *Relations industrielles/Industrial Relations*, 66(1), 98-121.

Lee, C.H. et Bruvold, N.T. (2003). Creating value for employees: investment in employee Development. *International Journal of Human Resource Management*, 14(6), 981-1000.

Légaré, J. (2001). Vieillesse démographique et réformes des programmes de sécurité sociale : la situation canadienne dans une perspective internationale. *ISUMA : Revue canadienne de recherche sur les politiques*, 2 (2), 110-118.

Légaré, J. (2010). La retraite : quel méli-mélo. *Options politiques*, 77-79.

Leppel, K., Brucker, E. et Cochran, J. (2012). The importance of job training to job satisfaction of older workers. *Journal of Aging & Social Policy*, 24(1), 62-76.

Lesemann, F. (2006). *Le travail des retraités, le retour en emploi des travailleurs plus âgés et l'évolution des systèmes de retraite en Amérique du Nord*. Présenté lors du Colloque International : état et régulation sociale, comment penser la cohérence de l'intervention publique ? 11, 12 et 13 septembre 2006.

Levinson, D. J. et Levinson, J. D. (1996). *The seasons of a woman's life*. New York: Knopf.

Lin T., Hsieh A. (2001). Impact of job stress on early retirement intention. *Int. J. Stress Manag.* 8, 243–47.

Linton, R. (1936). Status and Role dans *The Study of Man*, Chapter 8.

Loi J., Shultz K. (2007). Why older adults seek employment: differing motivations among subgroups. *J. Appl. Gerontol.* 26, 274–89.

Long, J.S. (1997). *Regression Models for Categorical and Limited Dependent Variables (Advanced Quantitative Techniques in the Social Sciences)*. Sage Publications.

Lopata, H.Z. et Thorne, B. (1978). `` On the Term "Sex Roles" `` , *Signs*, 3, 718-721.

Lusardi, A. et Mitchell, O.S. (2008). Planning and Financial Literacy: How Do Women Fare? *The American Economic Review*, 98(2), Papers and Proceedings of the One Hundred Twentieth Annual Meeting of the American Economic Association (May 2008), 413-417.

Maddala, G.S. (1983). *Limited dependent and qualitative variables in econometrics*. Cambridge: Cambridge University Press.

Maddox, G. L. (1968). Persistence of life style among the elderly: A longitudinal study of patterns of social activity in relation to life satisfaction. In B. L. Neugarten. *Middle Age and Aging: A Reader in Social Psychology*. Chicago: University of Chicago Press. 181–183. ISBN 0-226-57382-6.

Madvig, T. L., et Shultz, K. S. (2008). Modeling individuals' post-retirement behaviors toward their former organization. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 23(1-2), 17-49.

Maestas, N. (2004). Back to Work: Expectations and Realizations of Work After Retirement. Working Paper 2004-085, Project No. UM03-15, Michigan Retirement Research Center, University of Michigan, Ann Arbor, July. Retrieved September 24, 2008.

Math, A. (2007). De l'emploi à la retraite: quelle (in) sécurisation des parcours pour les seniors? *Chronique internationale de l'IRES*, 109, 5-21.

MATHIEU, N.C. (2000). Sexe et genre, dans HIRATA, Helena et coll. (dir.). *Dictionnaire critique du féminisme*, Coll. « Politique d'aujourd'hui », Paris, Presses Universitaires de France, 191-200.

Mcdonald, L. (2006). La retraite selon le sexe. Le bien-être des femmes et la « nouvelle » retraite, dans Leroy O. STONE, *Les nouvelles frontières de recherche au sujet de la retraite*, Ottawa, Statistique Canada, chap. 10, 149-175.

McMullin, J. A. (2000). Diversity and the state of sociological aging theory. *The Gerontologist*, 40(5), 517–530. doi:10.1093/geront/40.5.517.

Mead, G. H. (1934). *Mind, Self, and Society*. Chicago: University of Chicago Press.

Mead, G. H. (1963). L'esprit, le soi et la société. *Revue Française de Sociologie*, 4(2), 224.

Mermin, G. B., Johnson, R. W., et Murphy, D. P. (2007). Why do boomers plan to work longer? *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 62(5), S286-S294.

Merton, R.K. (1949). *Social Theory and Social Structure*.

Meyer, L. B. (2003). Economic globalisation and women's status in the labour market: A cross-national investigation of occupational sex segregation and inequality. *The Sociological Quarterly*, 44(3), 351–383.

Maynard, M. (1995). Beyond the 'Big Three': the development of feminist theory into the 1990s. *Women's History Review*, 4(3), 259-281.

Meyssonnier, R. (2006). Les sources d'attachement à l'entreprise, du point de vue du salarié : l'exemple des ingénieurs. *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, 60, 48–72.

Mincer, J. et Polachek, S. (1974). Family Investments in Human Capital: Earnings of Women. *Journal of Political Economy*, 82(2), 76-108.

Mor-Barak, M. E. (1995). The meaning of work for older adults seeking employment: the generativity factor. *The International Journal of Aging & Human Development*.

Moulaert, T. et Léonard, D. (2011). Le vieillissement actif sur la scène européenne. *Courrier hebdomadaire du CRISP*, (20), 5-33.

Moyser, M. (2017). *Women and paid work*. Ottawa, Ontario, Canada: *Statistics Canada*.

Munnell A. et Sass S. (2008). *Working Longer: The Solution to the Retirement Income Challenge*. Washington, DC: Brookings Institution Press.

Nagelkerke, N. J. (1991). A note on a general definition of the coefficient of determination. *Biometrika*, 78(3), 691-692.

Najjar H. et Najar, C. (2013). La méthode des équations structurelles : Principes fondamentaux et applications en marketing. *Modulad*, 44, 22-41.

Nakai, Y., Chang, B., Snell, A.F. et Fluckinger, C.D. (2011). Profiles of mature job seekers: Connecting needs and desires to work characteristics. *Journal of Organizational Behavior*, 32, pp. 155–172.

Navarro Swain, T (1998). Au-delà du binaire : les queers et l'éclatement du genre, dans Lamoureux, D. (dir.). *Les limites de l'identité sexuelle*, Montréal, Les éditions du remue-ménage, 135-149.

Newcomb, T. M. (1943). *Personality and social change; attitude formation in a student community*.

Newquist, D.D. (1986). Toward assessing health and functional capacity for policy development on work-life extension. *Age, health, and employment*, 27-44.

Nilsson K., Hydbom A.R., Rylander L. (2011). Factors influencing the decision to extend working life or retire. *Scand J Work Environ Health.*, 37(6), 473–480. Doi : 10.5271/sjweh.3181.

Nobert, Y. (2004). L'éducation et l'acquisition des connaissances, dans Hervé GAUTHIER et autres, Vie des générations et personnes plus âgées : aujourd'hui et demain, Québec, *Institut de la statistique du Québec*, 1, chap. 3, 153-189.

Nunnally, J.C. (1978). *Psychometric theory (2nd ed.)*. New York, NY: McGraw-Hill.

O'Rand, A., et Henretta, J. C. (1982). Mid-life work history and retirement income. In M. Szinovacz (Ed.), *Women's retirement: Policy implications of current research* (pp. 2S-44). Beverly Hills, CA: Sage.

O’Rand, A., et Henretta, J. C. (1982). Mid-life work history and retirement income. In M. Szinovacz (Ed.), *Women’s retirement: Policy implications of current research* (pp. 25-44). Beverly Hills, CA: Sage.

O’Rand, A.M. et Landerman, L. R. (1984). Women’s and Men’s Retirement Incomes: Early Family Role Effects. *Research on Aging*, 6, 25-44.

O’Rand, A.M., et Henretta, J.C. (1982). Delayed career entry, industrial pension structure, and early retirement in a cohort of unmarried women. *American Sociological Review*, 47, 365-373.

O’Rand, Angela M., John C. Henretta, and Margaret Krecker. 1992. Family Pathways to Retirement. 81-98 in *Families and Retirement*, edited by Maximiliane Szinovacz, David J. Ekerdt, and Barbara H. Vinick. Newbury Park, CA : Sage.

Organisation de coopération et de développement économiques (1998). L’investissement dans le capital humain.

Organisation de coopération et de développement économiques (2001). *Du bien-être des nations, le rôle du capital humain et social*.

Organisation de Coopération et de Développement Economiques (2006). *Vieillesse et politiques de l’emploi. Vivre et travailler plus longtemps*. Paris, OCDE, 160.

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE). Base de données sur le marché de l’emploi. Statistique de l’OCDE. Disponible à : <http://www.stats.oecd.org> [site consulté le 1 juin 2015].

Pailot, P. (2010). Penser la perte dans le champ professionnel : Du deuil à la théorie de la préservation des ressources. *Actes de la XIXème Conférence de l’AIMS*, Université du Luxembourg.

Palmore, E. B., Burchett, B. M., Fillenbaum, G. G., George, L. K. et Wallman, L. M. (1985). *Retirement : Causes and consequences*. New York : Springer.

Parini, L. (2006). *Le système de genre. Introduction aux concepts et théories*, Ed. Seismo, Zürich, collection « Questions de genre ».

Park, J. (2010). Health factors and early retirement among older workers. *Perspectives on Labour and Income*, 11, 5-12.

Park, J. (2011). Retraite, Santé et emploi chez les personnes de 55 ans et plus. Catalogue de Statistique Canada, *l'emploi et le revenu en perspective*, No 75-001-X : 3-14.

Pavalko, E. K., Elder, G. H., Jr., et Clipp, E. C. (1993). Worklives and longevity: Insights from a life course perspective. *Journal of Health and Social Behavior*, 30,363-380.

Pengcharoen, C. et Schultz, K. (2010). The influence on Bridge employment decisions. *International Journal of Manpower*, 31(3), 322-336.

Perkins, K. (1994). Working-Class Women and Retirement. *Journal of Gerontological Social Work* 20:129-46.

Perrot, S. (2005). L'engagement au travail : analyse psychométrique de l'échelle de Kanungo. *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, 58, 31-44.

Pescarus, C., et Rivard, M. (2005). *Régimes de retraite d'employeur et incitations à la retraite anticipée au Canada (No. 2005-02)*. Department of Finance Canada.

Phillipson, C. and Smith, A. (2005). *Extending working life: A review of the research literature*. Department for work and pensions, Research report No 299.

Pienta, A. et Hayward, M. (2002). Who Expects to Continue Working After Age 62? The Retirement Plans of Couples. *Journals of Gerontology: Social Sciences* 57 B: S199-208.

Piketty, T. (2015). III. L'inégalité des revenus du travail, dans *L'économie des inégalités*, Paris, La Découverte, « Repères », 128 pages

Platt, L. (2011). *Understanding inequalities: Stratification and difference*. Cambridge: Polity Press.

Platts, L. G., et Glaser, K. (2017). *Predictors of returns to work following retirement: A prospective analysis of Germany, Russia and the United Kingdom*.

Pleau, R. et Shauman, K. (2013). Trends and correlates of postretirement employment, 1977–2009. *Human Relations*, 66(1), 113–141.

Pleau, R.L. (2010). Gender Differences in Postretirement Employment. *Research on Aging*, 32(3), 267-303.

Poilpot-Rocaboy, G., Pijoan, N. et Chevance, A. (2013). Agir sur les conditions de travail pour maintenir les seniors en emploi. @ GRH, (3), 119-149.

Pollert, A. (1996). Gender and class revisited; or, the poverty of patriarchy. *Sociology*, 30(4), 639-659.

Ponthieux, S. (2014). L'inégalité des revenus d'activité et les niveaux de vie des femmes et des hommes — Une comparaison entre cinq pays de l'Union européenne. *Economie et statistique*, (469), 85-119.

Price, C. A. (2002). Retirement for women: The impact of employment. *Journal of women & aging*, 14(3-4), 41-57.

Quick, H.E. et Moen, P. (1998). Gender, Employment, and Retirement Quality: A Life Course Approach to the Differential Experiences of Men and Women. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(1), 44-64.

Quinn, J.F. (1996). The Role of Bridge Jobs in the Retirement Patterns of Older Americans in the 1990s. *Boston College Working Papers in Economics*: 1-37.

Quinn, J.F. (1999). Retirement Patterns and Bridge Jobs in the 1990s. *EBRI Issue Brief*, 206: 1-22.

Quinn, J.F. et Kozy, M. (1996). The Role of Bridge Jobs in the Retirement Transition: Gender, Race and Ethnicity. *The Gerontologist*, 36, 363-72.

Rapport du réseau de la Fondation de l'âge d'or du Québec (2008), <http://www.fadoq.ca/docs/documents/defensedesdroits/defitravail50/statistiques.pdf>, consulté le 21 mai 2015.

Rau BL, Adams GA. 2005. Attracting retirees to apply: desired organizational characteristics of bridge employment. *J. Organ. Behav.*, 26, 649–60.

Raveaud, G. (2006). Au cœur de la stratégie européenne pour l'emploi, le taux d'emploi. *Education et sociétés*, (2), 17-33.

REED, E (1971). Les femmes, caste, classe, ou sexe opprimé ? *Partisans*, 57, janvier-février, 42-50.

Régie des rentes du Québec (2010). La transition travail-retraite, données de 1997-2007.

Reitzes, D.C., Mutran, E. J., et Fernandez, M. E. (1998). The decision to retire: A career perspective. *Social Science Quarterly*, 79, 607–619.

Reskin, B. (1993). Sex Segregation in the Workplace. *Annual Review of Sociology*, 19, 214-270.

Reskin, B. et D. McBrier. (2000). Why Not Ascription? Organizations' Employment of Male and Female Managers. *American Sociological Review*, 65 (2), 210-233.

Ressources Humaines et Développement des Compétences Canada (2006a). Perspectives du marché du travail canadien pour la prochaine décennie 2006-2015. Direction de la recherche sur la politique stratégique.

Ressources Humaines et Développement des Compétences Canada (2008). Soutien et engagement des travailleurs plus âgés dans la nouvelle économie. Rapport du groupe d'experts sur les travailleurs plus âgés.

Retraite Québec (2016). *Consultation publique sur le régime de rentes du Québec, Constat sur la retraite au Québec.*

http://www.rrq.gouv.qc.ca/SiteCollectionDocuments/www.rrq.gouv.qc/Francais/publications/r regime_rentes/consultation_publique/1601f-constats-sur-la-retraite.pdf

Richardson, V. E. (1999). Women and retirement. *Journal of Women & Aging*, 11(2/3), 49–66. doi:10.1300/J074v11n02_05

Ridgeway, C. L. (2011). *Framed by gender: How gender inequality persists in the modern world*. Oxford: Oxford University Press.

Riphahn, R.T. (1997). Disability retirement and unemployment- substitute pathways for labour force exit? An empirical test for the case of Germany. *Applied Economics*, 29, 551-561.

Rocheblave-Spenlé A.-M. (1969). *La notion de rôle en psychologie sociale*, Paris, Presses universitaires de France.

Romer, P. (1989). *Endogenous technological change* (No. w3210). National Bureau of Economic Research.

Roussel, P., Durrieu, F., Campoy, E., et EL Akremi, A. (2002). *Méthodes d'équations structurelles : Recherche et applications en gestion*. Paris : Economica

Roy, B. et De Koninck, M. (2013). La recherche qualitative sur les inégalités sociales de santé : le parcours de vie. *Revue canadienne de santé publique*, 104(2), 154-158.

Ruhm, C.J. (1990). Bridge Jobs and Partial Retirement. *Journal of Labor Economics*, 8, 482-501.

Saba, T. (2009). Les différences intergénérationnelles au travail : faire la part des choses. *Gestion*, 34(3), 25-37.

Saba, T. (2014). Promoting active aging: The Canadian Experience of Bridge Employment dans Alcover, C.M., Topa, G., Parry, E., Fraccaroli, F. et Depolo, M., *Bridge Employment, A research Handbook*, London: Routledge, pp 217-235.

Saba T. et Guérin G. (2002). La gestion des cadres de 50 ans et plus au lendemain des mises à la retraite massive, dans Lamonde F., Audet M., Bernard M., Laflamme R. et Larocque A. (édit.), *La gestion des âges*, Québec : PUL, 93-120.

Saba, T., et Guérin, G. (2004). Planifier la relève dans un contexte de vieillissement de la main-d'œuvre. *Gestion*, 29(3), 54-63.

Saba, T. et Guérin, G. (2005). Extending Employment beyond Retirement Age: The Case of Health Care Managers in Quebec. *Public Personnel Management*, 34(2), 195-213 (Citation of Excellence by Emerald Management Reviews, UK).

SAINT-JEAN, A (1984). *Pour en finir avec le patriarcat*. Montréal, Primeur, 98-100.

Schalk R (2010). Matching individual and organization needs to enable longer working lives. In: *European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP), Working and Ageing: Emerging Theories and Empirical Perspectives*. Luxembourg: Publications Office of the European Union, pp. 114–131.

Schellenberg, G. (2004). *Projets et attentes des Canadiens non retraités de 45 à 59 ans en matière de retraite*, Ottawa, Statistique Canada (11F0019, no 223), 46 p.

Schellenberg, G. et Ostrovsky, Y. (2008 b). Prendre sa retraite ensemble ? *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, catalogue n° 75-001-X <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2008104/pdf/10558-fra.pdf>

Schellenberg, G., Turcotte, M. et Ram, B. (2005). Le travail après la retraite. *L'emploi et le revenu en perspective*, Ottawa, Statistique Canada (75-001), septembre, 15-19.

Schellenberg, G., Turcotte, M. et Ram, B. (2005). Le travail après la retraite. *L'emploi et le revenu en perspective*, vol. 6, no 9 septembre, no 75-001- XIF au catalogue de Statistique Canada, pp. 15 à 19. http://www.statcan.ca/francais/freepub/75-001-XIF/10905/art-2_f.pdf.

Schellenberg, G., Turcotte, M. et Ram, B. (2006). Les caractéristiques changeantes des couples d'âge mûr et la retraite conjointe au Canada, dans Leroy O. STONE, *Les nouvelles frontières de recherche au sujet de la retraite*, Ottawa, Statistique Canada, chap. 12, 219-240.

Schellenberg, G., et Ostrovsky, Y. (2008a). 2007 General Social Survey report: The retirement plans and expectations of older workers. *Canadian Social Trends*, 86, 11-34.

Schonpflug, W. (1985). Goal-directed behavior as a source of stress: Psychological origins and consequences of inefficiency, dans M. Frese et J. Sabini (Eds), *The concept of action in psychology* (172-188). Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Schultz, T (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1-17.

Schumaker R.E. et Lomax R.G., (2004). *A beginner's guide to structural equation modelling*, Lawrence Erlbaum Associates, 2ème édition, London.

Settels, J., et McMullin, J. (2017). Gender and Relationship Status Interaction and Likelihood of Return to Work Post-Retirement. *Canadian Journal on Aging/La Revue canadienne du vieillissement*, 36(3), 366-385.

Szinovacz, M. E., DeViney, S., et Davey, A. (2001). Influences of family obligations and relationships on retirement variations by gender, race, and marital status. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 56(1), S20-S27.

Scott, J., Dex, S., et Joshi, H. (2008). *Women in employment: Changing lives and new challenges*. Cheltenham : Edward Elgar.

Secrétariat de la Collectivité des RH (SCRH) (2004). *Les tendances dans les prévisions à la retraite. Rapport synthèse*. Gouvernement du Canada, 25 p.

Seery, A. (2014). Travail et famille : constats et propositions des jeunes féministes au Québec. *Enfances Familles Générations*, 21, 216-236

Sefton, T., Evandrou, M. et Falkingham, J. (2011). Family Ties: Women's Work and Family Histories and Their Association with incomes in Later Life. *Journal of Social Policy*, 40 (1), 41-69.

Sefton, T., Evandrou, M., Falkingham, J., et Vlachantoni, A. (2011). The relationship between women's work histories and incomes in later life in the UK, US and West Germany. *Journal of European Social Policy*, 21(1), 20-36.

Service Canada (2012). *Perspectives sectorielles 2012-2014 – Région du Québec*. www.servicecanada.gc.ca/fra/qc/perspectives_sectorielles/ps_RegionQuebec.pdf consulté le 14 août 2016.

Shultz K.S, Wang, M. (2011). Psychological perspectives on the changing nature of retirement. *Am. Psychol.* 66, 170–79.

Shultz K.S., Morton K.R., Weckerle J.R. (1998). The influence of push and pull factors on voluntary and involuntary early retirees' retirement decision and adjustment. *J. Vocat. Behav.* 53, 45–57.

Shultz, K.S. (2003). Bridge employment: work after retirement, dans Adams, G.A. and Beehr, T.A. (Eds), *Retirement: Reasons, Processes, and Results*, Springer Publishing Company, New York, NY, 214-41.

Shultz, K. S., et Wang, M. (2008). The changing nature of mid and late careers. In C. Wankel (Ed.), *21st Century Management: A Reference Handbook* (2, 130 — 138). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

Siltanen, J., Jarman, J., et Blackburn, R. M. (1995). *Gender inequality in the labour market: Occupational concentration and segregation*. Geneva : International Labour Office.

Silvera R. (1996). *Le salaire des femmes, toutes choses inégales ?* La Documentation française, Service des Droits des Femmes.

Singh, G. et Verma, A. (2003). Work History and Later-Life Labor Force Participation: Evidence from a Large Telecommunications Firm. *Industrial and Labor Relations Review* 56, 699-715.

Smeaton, D., et McKay, S. (2003). *Working after state pension age: quantitative analysis (Vol. 182)*. Corporate Document Services.

Smith, D. B., et Moen, P. (1998). Spousal influence on retirement: His, her and their perception. *Journal of Marriage and the Family*, 60(3), 734-744.

Smith, D. et Moen, P. (2004). Retirement Satisfaction for Retirees and Their Spouses, Do Gender and the Retirement Decision-Making Process Matter? *Journal of Family Issues*, 25(2), 262-285.

Smith, M. (2003). *Feminism: Our Basis of Unity (disponible en anglais seulement)* St. John's: Provincial Advisory Council on the Status of Women.

Spitze, G., et Ward, R. (2000). Gender, marriage, and expectations for personal care. *Research on Aging*, 22, 451-469.

Statistique Canada (1998). Politique concernant les normes, définition de la retraite. <http://www.statcan.gc.ca/concepts/definitions/retirement-retraite-fra.htm> consulté le 13 mai 2015

Statistique Canada (2006). La retraite. *L'Emploi et le revenu en perspective*, mai, 1-7.

Statistique Canada (2013). Estimations démographiques annuelles : Canada, provinces et territoires . *Catalogue de Statistique Canada*, No 91-215 — X.

Statistique Canada. *Tableau 282-0002 - Enquête sur la population active (EPA), estimations selon le sexe et le groupe d'âge détaillé, annuel (personnes sauf indication contraire)*, CANSIM (base de données). (site consulté le 21 septembre 2017)

Statistique Canada. *Tableau 282-0004 : Enquête sur la population active (EPA 1976-2014), estimations selon le niveau de scolarité atteint, le sexe et le groupe d'âge, annuel (personnes)*, CANSIM (base de données), E-STAT (distributeur).

Statistique Canada. *Tableau 282-0008 : Enquête sur la population active (EPA 1976-2014), estimations selon le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN)*, CANSIM (base de données), E-STAT (distributeur).

Statistique Canada. *Tableau 282-0038 : Enquête sur la population active (EPA 1976-2014), estimations de la durée de l'emploi selon le genre de travail, le sexe et le groupe d'âge, annuel (années)*, CANSIM (base de données), E-STAT (distributeur).

Statistique Canada. *Tableau 282-0048 : Enquête sur la population active (EPA 1976-2014), estimations de la durée du chômage selon le sexe et le groupe d'âge, annuel (années)*, CANSIM (base de données), E-STAT (distributeur).

Statistique Canada. *Tableau 282-0051 : Enquête sur la population active (EPA 1976-2014), estimations de l'âge de la retraite selon la catégorie de travailleur et le sexe, annuel (années)*, CANSIM (base de données), E-STAT (distributeur).

Statistique Canada. *Tableau 282-0217 : Enquête sur la population active (EPA 1976-2014), estimations des raisons pour avoir quitté l'emploi durant l'année précédente, selon le sexe et le groupe d'âge, annuel (années)*, CANSIM (base de données), E-STAT (distributeur).

Statistique sur le marché du travail dans les pays de l'OCDE
http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=AVD_DUR#, consulté le 22 mai 2015

Stone, L.O. (2003). Déterminants des trajectoires de transition à la retraite de toutes sortes de travail : une analyse empirique préliminaire, dans Jacques Véron, Sophie Pennec et Jacques Légaré (sous la direction de), *Âge, générations et contrat social : L'État-providence face aux changements démographiques*, Paris, INED/PUF, Les Cahiers de l'INED, no. 153 : XX.

Stone, L.O. (2006). *Les nouvelles frontières de recherche au sujet de la retraite*. Ottawa, Statistique Canada (75-511 — XPF), 491 p.

Suh, E., Diener, E., et Fujita, F. (1996). Events and subjective well-being: Only recent events matter. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 1091-1102.

Szinovacz M.E. (2003). Contexts and pathways: retirement as institution, process, and experience. In *Retirement: Reasons, Processes, and Results*, ed. G.A. Adams, T.A. Beehr, 6–52. New York: Springer

Szinovacz, M. (1987). Preferred retirement timing and retirement satisfaction in women. *International Journal of Aging and Human Development*, 24(4), 301-317.

Szinovacz, M. E. (2006). Les familles et la retraite, dans Leroy O. STONE, *Les nouvelles frontières de recherche au sujet de la retraite*, Ottawa, Statistique Canada, chap. 11, 181-218.

Szinovacz, M. E., et DeViney, S. (2000). Marital Characteristics and Retirement Decisions. *Research on Aging*, 22(5), 470-498.

Szinovacz, M.E. (2013). A multilevel perspective for retirement research. Voir Wang 2013, 152–73.

Szinovacz, M.E., Lauren Martin, M.S., et Davey, A. (2014). Recession and Expected Retirement Age: Another Look at the Evidence. *The Gerontologist*, 54(2), 245–257.

Szubert, Z. et Sobala, W. (2005). Current determinants of early retirement among blue collar workers in Poland. *Int. J. Occup. Med. Environ. Health* 18, 177–84.

Tabachnick, B. G., et Fidell, L. S. (2007). *Experimental designs using ANOVA*. Thomson/Brooks/Cole.

Talaga, J.A. et Beehr, T.A. (1995). Are there gender differences in predicting retirement decisions? *Journal of Applied Psychology*, 80, 16-28.

Taylor, M. A. et Doverspike, D. (2003). Retirement planning and preparation, dans A. Adams et T. A. Beehr (Eds.), *Retirement: Reasons, processes, and results* (53-82). New York: Spring Publishing.

Thiétart, R.A. (dir.) et coll. (1999), *Méthodes de recherche en management*, Dunod, Paris.

Thomas, W. I. et Znaniecki, F. (1919). *Le paysan polonais en Europe et en Amérique. Récit de vie d'un migrant*. Chicago.

Topa, G., Moriano, J. A., Depolo, M., Alcover, C. M., et Morales, J. F. (2009). Antecedents and consequences of retirement planning and decision-making: A meta-analysis and model. *Journal of Vocational Behavior*, 75(1), 38-55.

Topa G, Moriano JA, Depolo M et coll. (2011). Retirement and wealth relationships: Meta-analysis and SEM. *Research on Aging* 33, 501–528.

Toupin, L. (2003). *Les courants de pensée féministe*. J.-M. Tremblay.

Tremblay, D. G. (2005). Articulation emploi-famille: Les sources de difficultés et les perspectives de solution dans les secteurs de l'éducation, de la santé et des services sociaux. *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 1(1), 36-56.

Tremblay, D.-G. et E. Génin (2010). Aging, economic insecurity and employment: Which measures would encourage older workers to stay longer in the labour market? *Studies in Social Justice*, 3(2), 173-189.

Tremblay, D. G., et Génin, E. (2012). Temps professionnel et temps personnel, aux frontières du management : une comparaison France–Québec. *IIIème Etats Généraux du management*, 11.

Tremblay, D. G., et Larivière, M. (2009). Les défis de fins de carrière et la retraite : le cas du Québec. *Management & Avenir*, (10), 127-145.

Tremblay, D. G., et Larivière, M. (2009). La conciliation emploi-famille dans le secteur de la santé au Québec: le soutien organisationnel fait-il défaut aux infirmières. *Genre et diversité en gestion*, 101-118.

Tremblay, M., Chênevert, D., et Hébert, A. (2012). Le rôle des conditions de travail dans la satisfaction et la loyauté des infirmières d'agence au Québec. *Relations Industrielles/Industrial Relations*, 67(3), 477-504.

Tremblay, D. G., et Lazzari Dodeler, N. (2017). Les retours en emploi post-retraite : les fins de carrière du futur ? *Vie et vieillissement*, 14(2), 21-32.

Turcotte, M., et Schellenberg, G. (2005). Stress au travail et retraite. *L'Emploi et le revenu en perspective*, 6(7), Ottawa, Statistique Canada.

Vacha-Haase, T. et Nilsson, J. E. (1998). Statistical significance reporting: current trends and uses in MECD. *Measurement and evaluation in counselling and development*, 31(1), 46-57.

Vacha-Haase, T. et Thompson, B. (1998). Further comments on statistical significance tests. *Measurement and evaluation in counselling and development*, 31(1), 63-67

Van Den Bogaard, L., Henkens, K. et Kalmijn, M. (2014). So now what? Effects of retirement on civic engagement. *Ageing and Society*, 34, 1170-1192

Van Solinge, H., et Henkens, K. (2005). Couples » adjustment to retirement: À multi-actor panel study. *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 60B, S11–S20.

van Vuuren, D. (2014). Flexible retirement. *Journal of Economic Surveys*, 28(3), 573-593.

Vendramin, P. (2017). Vieillir en entreprise: logiques organisationnelles et genre. *Retraite et Société*, 77, 204.

Virtanen M., Oksanen T., Batty G.D., Ala-Mursula L., Salo P., et coll. (2014). Extending Employment beyond the Pensionable Age: A Cohort Study of the Influence of Chronic Diseases, Health Risk Factors, and Working Conditions. *PLoS ONE*, 9(2): e88695. doi:10.1371/journal.pone.0088695

Visser, M., Gesthuizen, M., Kraaykamp, G., et Wolbers, M. H. (2016). Inequality among Older Workers in the Netherlands: A Life Course and Social Stratification Perspective on Early Retirement. *European Sociological Review*, jcw013.

Vo, K., Forder, P.M, Tavener, M., Rodgers, B., Banks, E., Bauman, A et Byles, J.E. (2014). Retirement, age, gender and mental health: findings from the 45 and Up Study. *Aging & Mental Health*, DOI: 10.1080/13607863.2014.962002

Von Bonsdorff, M.E., Shultz, K.S., Leskinen, E. and Tansky, J. (2009). The choice between retirement and bridge employment: a continuity theory and life course perspective. *International Journal of Aging and Human Development*, 69(2), 79-100.

von Bonsdorff, M. B., von Bonsdorff, M. E., Haanpää, M., Salonen, M., Mikkola, T. M., Kautiainen, H., & Eriksson, J. G. (2018). Work-loss years among people diagnosed with diabetes: a reappraisal from a life course perspective. *Acta diabetologica*, 55(5), 485-491.

Wang M., Beehr T. A., Bowling N. A. (2013). Variations on a retirement theme: Conceptual and operational definitions of retirement. In Wang M. (Ed.), *The Oxford Handbook of Retirement* (42–55). New York, NY: Oxford University Press.

Wang M., Chen Y. (2006). Age differences in attitude change: influences of cognitive resources and motivation on responses to argument quantity. *Psychol. Aging* 21, 581–89.

Wang M., Henkens K., van Solinge H. (2011). Retirement adjustment: a review of theoretical and empirical advancements. *Am. Psychol.* 66, 204–13.

Wang, M. (2007). Profiling retirees in the retirement transition and adjustment process: examining the longitudinal change patterns of retirees' psychological well-being. *Journal of Applied Psychology*, 92(2), 455-74.

Wang, M. et Shi, J. (2014). Psychological Research on Retirement. *Annual Review of Psychology*. 65, 209-233.

Wang, M. et Shultz, K.S. (2010). Employee retirement: a review and recommendations for future investigation. *Journal of Management*, 36(1), 172-206.

Wang, M., Henkens, K. et Solinge, H.V. (2011). Retirement Adjustment A Review of Theoretical and Empirical Advancements. *American Psychological Association*, 66(3), 204–213.

Wang, M., Zhan, Y., Liu, S. et Shultz, K.S. (2008). Antecedents of bridge employment: a longitudinal investigation. *Journal of Applied Psychology*, 93(4), 818-20.

Wannell, T. (2007a). Les jeunes retraités. *L'emploi et le revenu en perspective*, 8(2), no 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, 5 à 16.

WANNELL, T. (2007 b). Pension publique et travail. *L'emploi et le revenu en perspective*, 8(8), août, no 75-001-XIF au catalogue de Statistique Canada, pp. 13 à 22.
<http://www.statcan.ca/francais/freepub/75-001-XIF/2007108/articles/10304-fr.pdf>

Warner, D.F., Hayward, M.D. et Hardy, M.A. (2010). The Retirement Life Course in America at the Dawn of the Twenty-First Century. *Popul. Res. Policy Rev.*, 29, 893–919.

Warr, P., Cook, J., et Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52, 129–148.

Weiss, H.M., Nicholas, J.P, Daus, C. (1999). An examination of the joint effects of affective experiences and job beliefs on job satisfaction and variations in affective experiences over time. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 78, 1–24

Weyman, A.M.P., Meadows, P. et Buckingham, A. (2013). *Extending Working Life: Audit of Research Relating to the Impact on NHS Employees, NHS Employers*, London.

Wright, E.O., J. Baxter, et G.E. Birkelund (1995). The Gender Gap in Workplace Authority: A Cross-National Study. *American Sociological Review*, 60 (3), 407-435.

Young, M. (2010). Gender Differences in Precarious Work Settings. *Relations industrielles/Industrial Relations*, 65(1), 74-97.

Zhan, Y. (2016). Blended Work: Further Connecting to the Broader Bridge Employment Literature. *Work, Aging and Retirement*, 2(4), 390–395
doi:10.1093/workar/waw025

Zhan Y., Wang M., Yao X. (2013). Domain specific effects of commitment on bridge employment decisions: the moderating role of economic stress. *Eur. J. Work Organ. Psychol.* 22, 362–75.

Zhan, Y., et Wang, M. (2015). Bridge employment: Conceptualizations and new directions for future research. In P. M. Bal, D. T. A. M. Kooij, & D. M. Rousseau (Eds.), *Aging workers and the employee-employer relationship* (203–220). Cham: Springer.

Zhan, Y., Wang, M., & Shi, J. (2015). Retirees' motivational orientations and bridge employment: Testing the moderating role of gender. *Journal of Applied Psychology*. DOI: 10.1037/a0038731

Zhan, Y., Wang, M., Liu, S., et Shultz, K. (2009). Bridge employment and retirees' health: A longitudinal investigation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 14, 374–389.

Zhang, H. (2014). The Impact of Delaying Retirement on Chinese Employment and Economic Growth under the Background of Aging. *Journal of Business Administration Research*, 3(2).

Annexe 1 : Questionnaire

Questionnaire sur la retraite et le retour au travail

Marie-Eve Dufour, Ph. D
Faculté des sciences de l'administration
Université Laval

Tania Saba, Ph. D
École de relations industrielles
Université de Montréal

Diane-Gabrielle Tremblay, Ph. D
École des sciences de l'administration
TÉLUQ/Université du Québec

Ali Béjaoui, Ph. D
École de relations industrielles
Université du Québec en Outaouais

NOTES IMPORTANTES

- Afin d'alléger le texte, la forme masculine est employée dans tous les énoncés. Chaque question s'adresse donc aux femmes et aux hommes.
- Les données seront traitées informatiquement pour en assurer la confidentialité. Par conséquent, il sera impossible d'identifier les répondants de quelque façon que ce soit.

La retraite et le retour au travail

Chère répondante, cher répondant,

Ce sondage a été conçu dans le cadre d'une recherche universitaire qui vise à mieux comprendre le retour au travail, après la prise de la retraite. Les résultats obtenus permettront d'améliorer les politiques publiques, ainsi que les pratiques de gestion des employés en fin de carrière.

Ce sondage prendra environ 30 minutes de votre temps. Il n'y a pas de bonnes ni de mauvaises réponses. Nous voulons connaître votre perception de la situation actuelle ou relativement au dernier emploi occupé.

Vous avez été choisi pour remplir le sondage car vous répondez à plusieurs critères que nous avons établis. Votre participation est entièrement volontaire et ne comporte aucun risque. Nous vous invitons à choisir une réponse par question et à répondre à toutes les questions afin de nous permettre de procéder à des analyses qui soient valides.

Avec nos sincères remerciements,

L'équipe de recherche

Marie-Eve Dufour, Ph.D
Faculté des sciences de l'administration
Université Laval

Tania Saba, Ph.D
École de relations industrielles
Université de Montréal

Diane-Gabrielle Tremblay, Ph.D
TÉLUQ/Université du Québec

Ali Béjaoui, Ph.D
École de relations industrielles
Université du Québec en Outaouais

- CONSENTEMENT -

Avant de débiter, nous avons besoin d'obtenir votre consentement à participer à ce projet de recherche portant sur le retour au travail après la prise de la retraite.

Votre participation ne comporte aucun risque. Les renseignements que vous nous donnerez ne seront utilisés qu'aux fins de cette recherche. Vos réponses seront conservées dans une base de données confidentielle. Aucun répondant ne sera identifié, ne verra son nom ou ses résultats apparaître dans un rapport ou autre publication. Les données personnelles seront détruites sept (7) ans après la fin du projet; seules les données ne permettant pas de vous identifier pourront être conservées après cette date.

J'ai pris connaissance des informations ci-dessus. J'accepte librement de prendre part à ce projet de recherche.

- PROFIL DU RÉPONDANT -

1. Quel est votre âge? ans
2. À quel âge avez-vous pris votre retraite? ans
3. Quel est votre sexe? Féminin 1
Masculin 2
4. Avez-vous un(e) conjoint(e)? Oui 1 ➔ *Passez à la question 5*
Non 0 ➔ *Passez à la question 9*
5. Quel est l'âge de votre conjoint(e)? ans
6. Votre conjoint(e) est-il (elle) à la retraite? Oui 1 ➔ *Passez à la question 7*
Non 0 ➔ *Passez à la question 8*
7. Si votre conjoint(e) est retraité(e), à quel âge a-t-il (elle) pris sa retraite? ans
➔ *Passez à la question 9*
8. Si votre conjoint(e) travaille, à quelle âge compte-t-il (elle) prendre sa retraite? ans
9. Combien de personnes sont financièrement à votre charge (enfants, parents, autres)? nombre de personnes
10. Combien de personnes dépendent de vous, excluant l'aspect financier (enfants, parents, autres)? nombre de personnes

RETRAITE ET RETOUR AU TRAVAIL

11. Quel est le diplôme le plus élevé que vous avez obtenu?
- | | | |
|-------------------------------------|--------------------------|---|
| Cours secondaire / DEP | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Cours collégial (DEC) ou classique | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Certificat de 1 ^{er} cycle | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Baccalauréat | <input type="checkbox"/> | 4 |
| Diplôme de 2 ^e cycle | <input type="checkbox"/> | 5 |
| Maîtrise | <input type="checkbox"/> | 6 |
| Doctorat | <input type="checkbox"/> | 7 |
12. Quel est le niveau annuel de votre pension?
- | | | |
|-----------------------|--------------------------|---|
| Moins de 10 000 \$ | <input type="checkbox"/> | 1 |
| 10 000 \$ à 19 999 \$ | <input type="checkbox"/> | 2 |
| 20 000 \$ à 29 999 \$ | <input type="checkbox"/> | 3 |
| 30 000 \$ à 39 999 \$ | <input type="checkbox"/> | 4 |
| 40 000 \$ à 59 999 \$ | <input type="checkbox"/> | 5 |
| 60 000 \$ et plus | <input type="checkbox"/> | 6 |
13. À quelle proportion du salaire annuel que vous receviez avant de prendre votre retraite correspond votre rente de retraite?
- | | | |
|--------------|--------------------------|---|
| Moins de 40% | <input type="checkbox"/> | 1 |
| 40-69% | <input type="checkbox"/> | 2 |
| 70% | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Plus de 70% | <input type="checkbox"/> | 4 |
14. En tenant compte de vos sources de revenus, considérez-vous que votre situation financière à la retraite est...
- | | | |
|--------------------|--------------------------|---|
| Très difficile | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Difficile | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Moyenne/acceptable | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Saine | <input type="checkbox"/> | 4 |
| Très saine | <input type="checkbox"/> | 5 |
15. Avez-vous reçu un diagnostic de problèmes de santé qui pourraient vous empêcher de travailler?
- | | | |
|-----|--------------------------|---|
| Oui | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Non | <input type="checkbox"/> | 0 |

RETRAITE ET RETOUR AU TRAVAIL

16. Voici un certain nombre d'affirmations qui ont trait à votre état de santé au cours des douze derniers mois. Veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes en désaccord ou en accord avec chacune de ces affirmations.

- | |
|----------------------------------|
| 1. Très fortement en désaccord |
| 2. En désaccord |
| 3. Ni en désaccord, ni en accord |
| 4. En accord |
| 5. Très fortement en accord |

16.1	J'ai été plein(e) d'entrain et d'énergie.	1	2	3	4	5
16.2	J'ai eu des problèmes de santé.	1	2	3	4	5
16.3	Il m'a été facile de maîtriser mes émotions.	1	2	3	4	5
16.4	Ma vie a plutôt été ennuyeuse.	1	2	3	4	5
16.5	Mon moral a été plutôt bas.	1	2	3	4	5
16.6	J'ai été tendu(e), sur les nerfs.	1	2	3	4	5
16.7	J'ai été de bonne humeur.	1	2	3	4	5
16.8	Je me suis senti(e) passablement seul(e), isolé(e).	1	2	3	4	5
16.9	Il s'est passé plusieurs choses intéressantes.	1	2	3	4	5
16.10	Je me suis fait du souci à propos de ma santé.	1	2	3	4	5
16.11	Je me suis senti(e) aimé(e) et apprécié(e).	1	2	3	4	5
16.12	Je me suis senti(e) épuisé(e), usé(e), à bout.	1	2	3	4	5
16.13	Je me suis senti(e) détendu(e).	1	2	3	4	5

- HISTORIQUE DE TRAVAIL AVANT LA RETRAITE -

17. Dans quel secteur se trouvait votre emploi avant votre retraite?

- | | | |
|--|--------------------------|----|
| Gestion | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Affaires, finances, administration | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Sciences naturelles et appliquées et domaines apparentés | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Secteur de la santé | <input type="checkbox"/> | 4 |
| Enseignement, droit et services sociaux, communautaires et gouvernementaux | <input type="checkbox"/> | 5 |
| Arts, culture, sports et loisirs | <input type="checkbox"/> | 6 |
| Vente et services | <input type="checkbox"/> | 7 |
| Métiers, transport, machinerie et domaines apparentés | <input type="checkbox"/> | 8 |
| Ressources naturelles, agriculture et production connexe | <input type="checkbox"/> | 9 |
| Fabrication et services d'utilité publique | <input type="checkbox"/> | 10 |

18. L'emploi que vous occupiez avant la retraite était-il syndiqué?

- Oui 1
Non 0

19. Vous êtes-vous prévalu(e) d'une retraite anticipée?

- Oui 1
Non 0

20. **Quelle était votre catégorie d'emploi avant la retraite?**
- | | | |
|---|--------------------------|---|
| Cadre supérieur | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Cadre intermédiaire et de 1 ^{er} niveau (ex. : superviseur, chef d'équipe) | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Professionnel (ex. : ingénieur, infirmier, avocat, conseiller, traducteur, etc.) | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Technicien (bureautique, informatique, etc.) | <input type="checkbox"/> | 4 |
| Adjoint administratif | <input type="checkbox"/> | 5 |
| Production-exploitation (travail manuel) | <input type="checkbox"/> | 6 |
-
21. **Quel était votre niveau de salaire annuel avant de prendre votre retraite?**
- | | | |
|-----------------------|--------------------------|---|
| Moins de 39 999 \$ | <input type="checkbox"/> | 1 |
| 40 000 \$ à 59 999 \$ | <input type="checkbox"/> | 2 |
| 60 000 \$ à 79 999 \$ | <input type="checkbox"/> | 3 |
| 80 000 \$ à 99 999 \$ | <input type="checkbox"/> | 4 |
| 100 000 \$ et plus | <input type="checkbox"/> | 5 |
-
22. **Pendant combien d'années avez-vous été actif(ve) sur le marché du travail avant de prendre votre retraite?** ans
-
23. **Pendant combien d'années avez-vous occupé votre dernier emploi avant la retraite?** ans
-
24. **Au cours de votre carrière, avez-vous connu des périodes d'interruption de travail? Pour quelles raisons? Pour quelle durée?**
- | | Oui | Non | Durée |
|--------------------------|----------------------------|----------------------------|--------------------------|
| Chômage avec prestations | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 0 | <input type="text"/> ans |
| Chômage sans prestation | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 0 | <input type="text"/> ans |
| Retour aux études | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 0 | <input type="text"/> ans |
| Sabbatique/ressourcement | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 0 | <input type="text"/> ans |
| Congés de maladie | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 0 | <input type="text"/> ans |
| Congés de maternité | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 0 | <input type="text"/> ans |
| Congés sans solde | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 0 | <input type="text"/> ans |
-
25. **Avant de prendre votre retraite, combien de fois aviez-vous changé volontairement d'employeur?** nombre de fois
-
26. **Avant de prendre votre retraite, combien de fois aviez-vous perdu involontairement votre emploi (restructuration, licenciement collectif, changement technologique, vente d'entreprise, délocalisation, etc.)?** nombre de fois

27. Avant de prendre votre retraite, quel était votre statut d'emploi?
- | | |
|---------------------------------------|----------------------------|
| Temps plein | <input type="checkbox"/> 1 |
| Temps partiel | <input type="checkbox"/> 2 |
| Poste aboli | <input type="checkbox"/> 3 |
| Temporairement sans emploi/mis à pied | <input type="checkbox"/> 4 |
| Retraite graduelle | <input type="checkbox"/> 5 |

- LA RETRAITE -

28. Que représente pour vous la retraite? Veuillez indiquer si vous êtes en désaccord ou en accord avec chacun des énoncés suivants.
- | | |
|--|--|
| | 1. Très fortement en désaccord
2. En désaccord
3. Ni en désaccord, ni en accord
4. En accord
5. Très fortement en accord |
|--|--|
- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 28.1 La retraite signifie que le temps s'étire et pèse lourdement entre vos mains. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28.2 La vie de retraite(e) n'est pas très utile. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28.3 La retraite fait partie d'une série d'arrêts progressifs de plusieurs autres activités. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28.4 La retraite entraîne plus de frictions avec les autres membres de sa famille. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28.5 La retraite équivaut à l'ennui. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28.6 La retraite entraîne de l'isolement. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28.7 Lorsque quelqu'un prend sa retraite, il perd un peu de son identité. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28.8 La retraite signifie que l'on se sent devenir vieux (vieille). | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28.9 La retraite marque une diminution de notre contribution à la société. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28.10 Travailler donne une bonne raison de rester en santé. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28.11 La retraite donne plus de temps libre pour faire ce que l'on veut. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28.12 Après une vie de travail, une personne a droit à quelques années de loisirs. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28.13 La retraite renforce positivement les relations personnelles, notamment celles entre conjoint et conjointe. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28.14 La retraite permet d'avoir la chance de reprendre contact avec d'anciens amis et de rencontrer de nouvelles personnes. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28.15 La retraite permet d'être libéré(e) des aspects négatifs d'un emploi. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28.16 La retraite permet d'être libre de faire ce que l'on veut et non ce que quelqu'un d'autre décide de ce que l'on doit faire. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28.17 La retraite nous donne le luxe de ne pas vivre selon un horaire contraint. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 28.18 Prendre sa retraite vaut la peine; cela signifie la fin de tous les irritants reliés au travail. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

RETRAITE ET RETOUR AU TRAVAIL

29. Voici un certain nombre d'énoncés relatifs à votre préparation à la retraite. Veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes en désaccord ou en accord avec les énoncés suivants.

- | |
|----------------------------------|
| 1. Très fortement en désaccord |
| 2. En désaccord |
| 3. Ni en désaccord, ni en accord |
| 4. En accord |
| 5. Très fortement en accord |

29.1	J'attendais impatiemment de prendre ma retraite.	1	2	3	4	5
29.2	Je savais avec certitude ce que je voulais faire à ma retraite.	1	2	3	4	5
29.3	Je planifiais ma retraite depuis des années.	1	2	3	4	5
29.4	Je voulais quitter l'organisation et j'attendais la bonne occasion pour le faire.	1	2	3	4	5
29.5	J'avais d'autres opportunités d'affaires.	1	2	3	4	5
29.6	Je voulais poursuivre une carrière différente.	1	2	3	4	5
29.7	Je voulais démarrer une petite entreprise.	1	2	3	4	5
29.8	Je voulais réaliser de nouveaux projets.	1	2	3	4	5
29.9	Je voulais plus de temps pour moi.	1	2	3	4	5
29.10	Je voulais voyager.	1	2	3	4	5
29.11	Je voulais profiter de la vie.	1	2	3	4	5

30. Depuis que vous êtes à la retraite, veuillez indiquer votre niveau de satisfaction relativement aux divers éléments suivants.

- | |
|---------------------------------------|
| 1. Fortement insatisfaisant |
| 2. Insatisfaisant |
| 3. Ni insatisfaisant, ni satisfaisant |
| 4. Satisfaisant |
| 5. Fortement satisfaisant |
| 6. Ne s'applique pas |

30.1	Ma situation financière.	1	2	3	4	5	6
30.2	Mon accès au transport.	1	2	3	4	5	6
30.3	Les services et les programmes communautaires.	1	2	3	4	5	6
30.4	Les services des programmes d'aide gouvernementale (programmes de sécurité sociale, soins de santé, logement subventionné et programmes alimentaires).	1	2	3	4	5	6
30.5	Ma sécurité personnelle.	1	2	3	4	5	6
30.6	Ma santé physique.	1	2	3	4	5	6
30.7	Mon niveau d'activité physique.	1	2	3	4	5	6
30.8	Mon mariage/union.	1	2	3	4	5	6
30.9	La santé de mon(ma) conjoint(e).	1	2	3	4	5	6
30.10	La qualité de ma résidence.	1	2	3	4	5	6
30.11	Les relations avec les autres membres de ma famille.	1	2	3	4	5	6

- VOTRE PERCEPTION DU TRAVAIL ET DE LA CARRIÈRE -

31. Quelle est votre perception de votre attachement au travail jusqu'à ce jour? Veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes en désaccord ou en accord avec les énoncés suivants.		1. Très fortement en désaccord 2. En désaccord 3. Ni en désaccord, ni en accord 4. En accord 5. Très fortement en accord				
31.1	Le travail est ce qu'il y a de plus important dans la vie.	1	2	3	4	5
31.2	La vie ne vaut la peine d'être vécue que lorsque les individus font un travail qui les passionne.	1	2	3	4	5
31.3	La plus grande partie de la vie d'un individu doit être consacrée au travail.	1	2	3	4	5
31.4	À mon avis, même les objectifs personnels d'un individu devraient être de nature professionnelle.	1	2	3	4	5
31.5	Le travail ne représente qu'une petite partie de la vie d'un individu.	1	2	3	4	5
31.6	Les événements les plus importants dans la vie d'un individu sont reliés au travail.	1	2	3	4	5
31.7	Le travail me donne de la satisfaction personnelle.	1	2	3	4	5
31.8	Le travail me fait sentir fier (fière) de moi.	1	2	3	4	5
31.9	Lorsque je travaille, je suis fier (fière) de ce que j'accomplis.	1	2	3	4	5
31.10	Le travail me permet d'être en interaction avec les autres.	1	2	3	4	5
31.11	Le travail m'empêche de me sentir seul(e).	1	2	3	4	5
31.12	Le travail m'apporte un sentiment de respect de la part des autres.	1	2	3	4	5
31.13	Le travail me donne un statut et du prestige.	1	2	3	4	5
31.14	Le travail que j'accomplis satisfait mes collègues et mes supérieurs.	1	2	3	4	5
31.15	Le travail me permet d'enseigner mon savoir à la génération plus jeune.	1	2	3	4	5
31.16	Le travail me permet d'utiliser et de démontrer mes compétences et habiletés.	1	2	3	4	5
31.17	Le travail me permet de transmettre mes connaissances à la génération plus jeune.	1	2	3	4	5
31.18	Le travail est ma principale source de revenus.	1	2	3	4	5
31.19	Le travail m'apporte des bénéfices importants, tels que les avantages sociaux.	1	2	3	4	5

32. Quelle est votre perception de votre attachement envers votre profession jusqu'à ce jour? Veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes en désaccord ou en accord avec les énoncés suivants?		1. Très fortement en désaccord 2. En désaccord 3. Ni en désaccord, ni en accord 4. En accord 5. Très fortement en accord				
32.1	Ma profession était une des choses les plus importantes de ma vie.	1	2	3	4	5
32.2	Ma profession était importante pour mon image personnelle.	1	2	3	4	5
32.3	Je n'étais pas émotionnellement prêt(e) à changer de profession.	1	2	3	4	5
32.4	Je m'identifiais fortement à ma profession.	1	2	3	4	5
32.5	Plusieurs autres options s'offraient à moi, si j'avais décidé de changer de profession.	1	2	3	4	5
32.6	Changer de profession impliquait pour moi une baisse de revenu.	1	2	3	4	5
32.7	Entamer une autre profession m'obligeait à m'investir en formation.	1	2	3	4	5
32.8	J'aimais ma profession.	1	2	3	4	5

33. Quel était votre niveau de satisfaction globale envers votre emploi et votre carrière? Veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes en désaccord ou en accord avec les énoncés suivants?		1. Très fortement en désaccord 2. En désaccord 3. Ni en désaccord, ni en accord 4. En accord 5. Très fortement en accord				
33.1	J'étais globalement satisfait(e) de mon emploi.	1	2	3	4	5
33.2	En général, je n'aimais pas mon emploi.	1	2	3	4	5
33.3	En général, j'aimais travailler dans cette entreprise.	1	2	3	4	5
33.4	Je pensais fréquemment à quitter mon emploi.	1	2	3	4	5
33.5	J'ai atteint les buts de carrière que je m'étais fixés.	1	2	3	4	5
33.6	Quand je pense à ma carrière, je peux dire que j'ai atteint tout ce que je souhaitais lorsque je suis arrivé(e) sur le marché du travail.	1	2	3	4	5
33.7	J'ai accompli tout ce que je voulais accomplir dans ma vie professionnelle.	1	2	3	4	5
34. Quelles étaient vos conditions d'emploi avant la retraite? Veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes en désaccord ou en accord avec les énoncés suivants?		1. Très fortement en désaccord 2. En désaccord 3. Ni en désaccord, ni en accord 4. En accord 5. Très fortement en accord				
34.1	Mes collègues doutaient de ma capacité d'entreprendre des projets difficiles.	1	2	3	4	5
34.2	Mon employeur discriminait à l'endroit des travailleurs plus âgés.	1	2	3	4	5
34.3	J'avais de la difficulté à faire face aux demandes physiques de mon emploi.	1	2	3	4	5
34.4	Mon travail était trop difficile.	1	2	3	4	5
34.5	Mon travail était trop fatiguant.	1	2	3	4	5
34.6	Je n'aimais pas mon travail.	1	2	3	4	5
34.7	J'étais insatisfait(e) des relations avec mon patron et mes collègues.	1	2	3	4	5
34.8	J'avais de la difficulté à équilibrer ma vie professionnelle et ma vie personnelle.	1	2	3	4	5
34.9	Mon organisation subissait d'importantes réductions d'effectifs.	1	2	3	4	5
34.10	Mes compétences n'étaient plus à jour.	1	2	3	4	5
34.11	J'éprouvais des difficultés à utiliser les nouvelles technologies.	1	2	3	4	5

- VOTRE PERCEPTION DE VOUS-MÊME ET DE LA VIE EN GÉNÉRAL -

35. Quelle est votre perception de vous-même? Veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes en désaccord ou en accord avec les énoncés suivants?		1. Très fortement en désaccord 2. En désaccord 3. Ni en désaccord, ni en accord 4. En accord 5. Très fortement en accord				
35.1	Je serais capable d'atteindre la majorité des objectifs ou buts que je me suis fixés au travail.	1	2	3	4	5
35.2	Même si je suis confronté(e) à des tâches difficiles à accomplir, je suis certain(e) que je peux y arriver.	1	2	3	4	5
35.3	En général, je crois que je peux obtenir des résultats qui sont importants pour moi.	1	2	3	4	5
35.4	Je crois pouvoir atteindre n'importe quels objectifs que je me suis fixés.	1	2	3	4	5
35.5	Je serais capable de surmonter avec succès plusieurs défis.	1	2	3	4	5
35.6	Je pense que je peux effectuer efficacement plusieurs tâches.	1	2	3	4	5
35.7	En comparaison avec les autres, je peux effectuer efficacement plusieurs tâches.	1	2	3	4	5
35.8	Même quand les choses sont difficiles, je suis en mesure de donner un bon rendement.	1	2	3	4	5
35.9	Je me sens très énergique en travaillant avec des collègues innovateurs dans un environnement dynamique.	1	2	3	4	5
35.10	Je suis enthousiaste d'accomplir des tâches de façon inhabituelle.	1	2	3	4	5
35.11	J'aime trouver des solutions à de nouveaux problèmes.	1	2	3	4	5
35.12	Je suis enthousiaste à propos de nouvelles idées.	1	2	3	4	5
35.13	Je me perçois comme un agent de changement dans les organisations.	1	2	3	4	5
36. Quelle est votre perception de la vie en général? Veuillez indiquer dans quelle mesure vous êtes en désaccord ou en accord avec les énoncés suivants?		1. Très fortement en désaccord 2. En désaccord 3. Ni en désaccord, ni en accord 4. En accord 5. Très fortement en accord				
36.1	Je considère que ma vie est proche de mon idéal.	1	2	3	4	5
36.2	Je suis satisfait(e) de ma vie.	1	2	3	4	5
36.3	A ce jour, j'ai réalisé les choses importantes que je voulais dans la vie.	1	2	3	4	5
36.4	Mes conditions de vie sont excellentes.	1	2	3	4	5
36.5	Si je devais revivre ma vie, je ne changerais presque rien.	1	2	3	4	5

RETRAITE ET RETOUR AU TRAVAIL

37. Au cours des dernières années qui ont précédé votre retraite, veuillez indiquer à quelle fréquence vous avez contribué aux activités suivantes.

- | |
|------------------|
| 1. Jamais |
| 2. Peu souvent |
| 3. Assez souvent |
| 4. Souvent |
| 5. Toujours |

	1	2	3	4	5
37.1 Travailler en équipe.					
37.2 Participer à des communautés de pratiques (groupe de personnes partageant un domaine d'expertise ou une pratique professionnelle, et qui se rencontrent pour échanger, partager et apprendre les uns des autres).	1	2	3	4	5
37.3 Agir à titre de formateur(trice).	1	2	3	4	5
37.4 Participer à l'élaboration de programmes de développement.	1	2	3	4	5
37.5 Participer à l'élaboration de programmes d'orientation et de socialisation.	1	2	3	4	5
37.6 Participer à des programmes de mentorat, de coaching ou d'accompagnement de plus jeunes collègues.	1	2	3	4	5

- RETOUR SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL -

38. Après avoir pris votre retraite, êtes-vous retourné(e) sur le marché du travail? Oui 1 = *Passez à la question 39*
Non 0 = *Passez à la question 47*

39. Quel est le statut de l'emploi que vous occupez depuis votre retour au travail?

- Emploi contractuel 1
- Travail autonome 2
- Emploi à temps partiel 3
- Emploi à temps plein 4
- Bénévolat 5

40. Si vous occupez un emploi après la retraite qui n'est pas à temps plein, veuillez indiquer le nombre d'heures de travail par semaine.

nombre d'heures

41. Quelle est la catégorie d'emploi de votre occupation depuis votre retour au travail?

- Cadre supérieur 1
- Cadre intermédiaire et de 1^{er} niveau (ex. : superviseur, chef d'équipe) 2
- Professionnel (ex. : ingénieur, infirmier, avocat, conseiller, traducteur, etc.) 3
- Technicien (bureautique, informatique, etc.) 4
- Adjoint administratif 5
- Production-exploitation (travail manuel) 6

46. Dans l'emploi que vous occupez depuis votre retour au travail, dans quelle mesure avez-vous la possibilité de bénéficier des pratiques suivantes?

- | |
|-----------------------------|
| 1. Très peu présentes |
| 2. Peu présentes |
| 3. Moyennement présentes |
| 4. Largement présentes |
| 5. Très largement présentes |

	1	2	3	4	5
46.1 Un horaire de travail flexible.	1	2	3	4	5
46.2 Une réduction des heures de travail.	1	2	3	4	5
46.3 Des conditions de travail équivalentes pour les travailleurs de tous âges.	1	2	3	4	5
46.4 La possibilité de partager le travail avec un autre employé.	1	2	3	4	5
46.5 Moins de responsabilités exigeantes.	1	2	3	4	5
46.6 Des congés pour des raisons personnelles.	1	2	3	4	5
46.7 Un travail à temps partiel.	1	2	3	4	5
46.8 Un horaire de travail comprimé en 4 jours.	1	2	3	4	5
46.9 La possibilité d'effectuer une partie ou la totalité du travail à domicile.	1	2	3	4	5
46.10 La possibilité de bénéficier d'une formation adaptée à mes besoins personnels.	1	2	3	4	5
46.11 La possibilité d'affectation à des projets spéciaux.	1	2	3	4	5
46.12 Des gratifications salariales hors classe.	1	2	3	4	5
46.13 Un accès à des programmes de formation en informatique.	1	2	3	4	5
46.14 Une indexation des rentes de retraite.	1	2	3	4	5
46.15 Un accès à certains avantages sociaux.	1	2	3	4	5
46.16 Des opportunités de développement de carrière.	1	2	3	4	5
46.17 Des opportunités de développer son employabilité.	1	2	3	4	5
46.18 Des opportunités d'exercer de nouveaux rôles (mentor, consultant, formateur).	1	2	3	4	5

→ Passez à la question 50

TENTATIVE DE RETOUR SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

47. Après avoir pris votre retraite, avez-vous tenté de retourner sur le marché du travail? Oui 1 *Passez à la question 48*
Non 0 *Passez à la question 50*

48. Quelles sont les raisons qui vous ont poussé à tenter un retour au travail?

- | |
|--------------------|
| 1. Très faiblement |
| 2. Faiblement |
| 3. Moyennement |
| 4. Fortement |
| 5. Très fortement |

	1	2	3	4	5
48.1 Des considérations financières.	1	2	3	4	5
48.2 Me tenir occupé(e).	1	2	3	4	5
48.3 Mes responsabilités de proche-aidant n'étaient plus requises.	1	2	3	4	5
48.4 Mon état de santé s'est amélioré.	1	2	3	4	5
48.5 Je cherchais un défi.	1	2	3	4	5
48.6 On m'a offert un emploi intéressant.	1	2	3	4	5
48.7 Je désirais apporter une contribution.	1	2	3	4	5
48.8 La pression de mon ancien employeur.	1	2	3	4	5
48.9 Je n'aimais pas être à la retraite.	1	2	3	4	5

RETRAITE ET RETOUR AU TRAVAIL

49. Si vous avez tenté de retourner sur le marché du travail mais que vous n'y êtes pas parvenu; veuillez nous exposer les raisons principales.

- COMMENTAIRES -

50. Veuillez nous faire part de tout commentaire jugé pertinent.

**NOUS VOUS SOMMES RECONNAISSANTS D'AVOIR PRIS LE TEMPS
DE REMPLIR CE QUESTIONNAIRE.**

Le Conseil de recherches en Sciences humaines du Canada (CRSH)

Ce projet de recherche a été approuvé par le Comité d'éthique de la recherche de la Faculté des arts et des sciences de l'Université de Montréal (N° d'approbation CÉRFA-2009-10-065-A, 6 octobre 2009), ainsi que par le Comité d'éthique de la recherche de l'Université Laval (N° d'approbation 2010-169 R-2/23-05-2013).

Toute plainte ou critique sur ce projet de recherche pourra être adressée, en toute confidentialité, à l'Ombudsman de l'Université Laval :

Pavillon Alphonse-Desjardins
Université Laval
2325, rue de l'Université, Local 3320
Québec (Québec), G1V 0A6

Tél. : (418) 656-3081
Ligne sans frais : 1-866-323-2271
Télécopieur : (418) 656-3846
Courriel : info@ombudsman.ulaval.ca

Ou encore à l'Ombudsman de l'Université de Montréal, au numéro de téléphone (514) 343-2100 ou à l'adresse courriel ombudsman@umontreal.ca. Les appels à frais virés sont acceptés.

Annexe 2 : Tableau de corrélation

Variables continues vs continues

Corrélations

		Corrélations																			
		VI-CI Âge de retraite	État de santé	Importance du travail	Raisons personnelles du travail	Raisons sociales du travail	Raisons de transmission des connaissances	Raisons financières	Condition de travail	Satisfaction emploi initial	Ateinte des objectifs de carrière	Pertes en allant à la retraite	Gains en allant à la retraite	Gains en quittant le travail	Certitude du plan de retraite	Career-related pull factors	Satisfaction avec les services et les ressources	Satisfaction avec la santé et les activités	Satisfaction avec le mariage et la vie à la maison	VI-TRA Ancienneté MT avant retraite - ans	
VI-CI Âge de retraite	Corrélation de Pearson	1	0,002	0,026	0,054	0,051	0,032	0,012	-0,041	0,047	0,012	-0,110	-0,046	-0,049	-0,100	0,019	-0,071	0,015	-0,077	0,237	
	Sig. (bilatérale)		0,921	0,128	0,002	0,003	0,064	0,479	0,017	0,006	0,495	0,000	0,006	0,004	0,000	0,270	0,000	0,397	0,000	0,000	
État de santé	Corrélation de Pearson	3507	3429	3450	3411	3438	3377	3364	3470	3455	3396	3466	3474	3477	3456	3356	3007	3330	2206	3484	
	Sig. (bilatérale)	0,002	1	-0,096	0,062	-0,075	0,101	-0,038	-0,339	0,236	0,203	-0,392	0,184	0,114	0,031	-0,068	0,322	0,442	0,383	0,033	
Importance du travail	Corrélation de Pearson	0,921	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,027	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,070	0,000	0,000	0,000	0,000	0,053	
	Sig. (bilatérale)	0,002	1	-0,096	0,062	-0,075	0,101	-0,038	-0,339	0,236	0,203	-0,392	0,184	0,114	0,031	-0,068	0,322	0,442	0,383	0,033	
Raisons personnelles du travail	Corrélation de Pearson	3429	3453	3410	3371	3395	3339	3332	3431	3419	3360	3428	3431	3435	3419	3327	2972	3206	2180	3434	
	Sig. (bilatérale)	0,026	-0,096	1	0,253	0,352	-0,114	-0,128	0,047	0,095	0,096	0,249	-0,073	-0,081	-0,058	0,104	-0,041	-0,064	-0,058	0,009	
Raisons sociales du travail	Corrélation de Pearson	0,128	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,006	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,001	0,000	0,026	0,000	0,613	
	Sig. (bilatérale)	0,002	1	-0,096	0,062	-0,075	0,101	-0,038	-0,339	0,236	0,203	-0,392	0,184	0,114	0,031	-0,068	0,322	0,442	0,383	0,033	
Raisons de transmission des connaissances	Corrélation de Pearson	0,054	0,062	0,253	1	0,559	0,443	0,214	-0,134	0,303	0,252	0,096	0,053	0,030	-0,012	-0,102	0,102	0,050	0,067	0,054	
	Sig. (bilatérale)	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,002	0,078	0,000	0,477	0,000	0,004	0,002	0,002	
Raisons financières	Corrélation de Pearson	3411	3371	3418	3437	3418	3381	3346	3416	3404	3341	3411	3417	3420	3402	3305	2963	3279	2174	3413	
	Sig. (bilatérale)	0,051	-0,075	0,352	0,559	0,1	0,437	0,250	-0,038	0,185	0,179	0,273	0,013	0,013	-0,079	0,021	0,045	-0,036	0,007	0,022	
Condition de travail	Corrélation de Pearson	0,003	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,026	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,457	0,460	0,000	0,000	0,217	0,015	0,041	
	Sig. (bilatérale)	0,003	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,026	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,457	0,460	0,000	0,000	0,217	0,015	0,041	
Satisfaction emploi initial	Corrélation de Pearson	0,032	0,101	0,114	0,443	0,437	1	0,255	-0,166	0,264	0,251	-0,025	0,110	0,079	0,089	0,001	-0,041	0,009	0,298	0,059	
	Sig. (bilatérale)	0,064	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,141	0,000	0,000	0,947	0,018	0,000	0,000	0,000	0,001	
Ateinte des objectifs de carrière	Corrélation de Pearson	3377	3339	3383	3361	3392	3400	3332	3385	3370	3315	3373	3379	3381	3368	3273	2929	3245	2152	3378	
	Sig. (bilatérale)	0,012	-0,038	0,128	0,214	0,259	0,255	1	0,037	0,079	0,066	0,006	0,138	0,140	0,030	-0,132	0,004	-0,047	0,047	0,035	
Pertes en allant à la retraite	Corrélation de Pearson	0,479	0,027	0,000	0,000	0,000	0,000	0,032	0,000	0,000	0,000	0,742	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,810	0,000	0,042	
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
Gains en allant à la retraite	Corrélation de Pearson	3364	3332	3371	3345	3375	3332	3389	3375	3350	3304	3365	3371	3373	3357	3261	2921	3234	2144	3367	
	Sig. (bilatérale)	0,017	0,000	0,006	0,000	0,026	0,000	0,032	0,000	0,000	0,000	0,000	0,227	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,013	
Gains en quittant le travail	Corrélation de Pearson	3470	3431	3457	3416	3442	3385	3375	3496	3470	3408	3470	3477	3480	3465	3363	3008	3332	2209	3472	
	Sig. (bilatérale)	0,047	0,236	0,095	0,303	0,185	0,264	0,079	-0,470	0,1	0,467	-0,130	0,048	-0,021	-0,231	-0,171	0,159	-0,195	0,051		
Certitude du plan de retraite	Corrélation de Pearson	0,012	0,203	0,096	0,252	0,179	0,251	0,066	-0,285	0,467	1	-0,135	0,130	0,077	0,023	-0,077	0,214	0,190	0,332	0,098	
	Sig. (bilatérale)	0,495	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,178	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		
Career-related pull factors	Corrélation de Pearson	3396	3360	3378	3341	3368	3315	3304	3408	3397	3420	3389	3398	3399	3387	3288	2937	3262	2159	3399	
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,141	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		
Satisfaction avec les services et les ressources	Corrélation de Pearson	3466	3428	3449	3411	3433	3373	3365	3470	3454	3389	3481	3487	3488	3467	3370	3013	3337	2211	3467	
	Sig. (bilatérale)	-0,046	-0,184	-0,073	0,053	0,013	0,110	-0,138	0,020	0,048	0,130	-0,282	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		
Satisfaction avec la santé et les activités	Corrélation de Pearson	0,006	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,208	0,000	0,000	0,000	0,000		
	Sig. (bilatérale)	0,479	0,027	0,000	0,000	0,000	0,000	0,032	0,000	0,000	0,000	0,742	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,810	0,000		
Satisfaction avec le mariage et la vie à la maison	Corrélation de Pearson	3474	3431	3455	3417	3439	3379	3371	3477	3460	3396	3487	3497	3475	3370	3021	3344	2213	3477		
	Sig. (bilatérale)	-0,049	-0,114	-0,081	0,030	0,013	0,079	-0,140	0,074	-0,021	0,077	-0,196	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		
VI-TRA Ancienneté MT avant retraite - ans	Corrélation de Pearson	3477	3435	3457	3420	3441	3381	3373	3480	3482	3399	3488	3497	3503	3476	3373	3021	3347	2214	3479	
	Sig. (bilatérale)	-0,100	0,031	-0,058	-0,098	-0,079	0,001	0,030	0,201	-0,231	0,023	-0,187	0,304	0,293	1	0,094	-0,142	0,063	-0,106		
Career-related pull factors	Corrélation de Pearson	0,019	-0,068	-0,104	-0,012	0,021	-0,011	-0,132	-0,135	-0,171	-0,077	-0,137	-0,134	-0,134	0,054	1	-0,068	-0,038	-0,095		
	Sig. (bilatérale)	0,270	0,000	0,000	0,047	0,217	0,018	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		
Satisfaction avec la santé et les activités	Corrélation de Pearson	3356	3327	3341	3305	3326	3273	3261	3363	3348	3288	3370	3370	3373	3368	3379	2922	3240	2150	3357	
	Sig. (bilatérale)	-0,071	0,322	-0,041	0,102	0,045	0,089	0,004	-0,149	0,172	0,214	-0,238	0,209	0,157	0,142	-0,066	1	0,415	0,112		
Satisfaction avec le mariage et la vie à la maison	Corrélation de Pearson	3007	2972	2993	2929	2977	2929	2921	3008	2996	2937	3013	3021	3021	3004	2922	3028	2916	1927	3008	
	Sig. (bilatérale)	0,015	0,542	-0,064	0,050	-0,036	0,099	-0,047	-0,256	0,159	0,190	-0,286	0,162	0,114	0,063	-0,038	0,415	1	0,081		
VI-TRA Ancienneté MT avant retraite - ans	Corrélation de Pearson	0,397	0,000	0,000	0,004	0,041	0,000	0,008	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,032	0,000	0,000		
	Sig. (bilatérale)	0,330	3296	3313	3279	3268	3313	3245	3234	3332	3318	3262	3337	3344	3347	3330	3240	2916	3395		
VI-TRA Ancienneté MT avant retraite - ans	Corrélation de Pearson	0,077	0,383	-0,058	0,066	0,007	0,126	0,047	-0,202	0,195	0,232	-0,292	0,220	0,135	0,106	-0,095	0,412	0,038	1		
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000	0,007	0,002	0,743	0,000	0,051	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000		
VI-TRA Ancienneté MT avant retraite - ans	Corrélation de Pearson	2206	2180	2193	2174	2188	2152	2144	2209	2199	2159	2211	2213	2214	2206	2150	1927	2147	2219		
	Sig. (bilatérale)	0,237	0,033	0,009	0,054	0,022	0,059	0,035	-0,042	0,051	0,098	0,001	-0,003	-0,006	0,003	-0,016	0,019	0,223	-0,028		
VI-TRA Ancienneté MT avant retraite - ans	Corrélation de Pearson	0,000	0,053	0,613	0,002	0,192	0,001	0,042	0,013	0,003	0,000	0,971	0,842	0,716	0,861	0,362	0,288	0,186	0,192		
	Sig. (bilatérale)	3484	3434	3451	3413	3437	3378	3367	3472	3456	3399	3467	3479	3459	3357	3008	3335	2204	3506		

*. La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

*. La corrélation est significative au niveau 0,05 (bilatéral).

Variables binaires vs continues

Corrélations

		Corrélations										
		VI-RET Diagnostic de problèmes de santé	VI-CI Présence conjoint?	VI-PC Chômage avec prestations - ou/non	VI-PC Chômage sans prestation - ou/non	VI-PC Retour aux études - ou/non	VI-PC Sabbatiques/re ssourcement - ou/non	VI-PC Congés de maladie - ou/non	VI-PC Congés de maternité - ou/non	VI-PC Congés sans solde - ou/non	VI-PC Statut d'emploi av. retraite: Temps plein	VI-PC Statut d'emploi av. retraite: Temps partiel
VI-CI Âge de retraite	Corrélation de Pearson	-0,019	-,095	-,057	-,044	0,002	-,042	-,034	-0,006	-,039	-,108	-,087
	Sig. (bilatérale)	0,260	0,000	0,001	0,009	0,920	0,014	0,047	0,744	0,021	0,000	0,000
	N	3483	3481	3460	3454	3456	3452	3455	3439	3439	3489	3490
État de santé	Corrélation de Pearson	-,321**	-,108**	-,048**	-,021	-0,001	0,005	-,096**	-,048**	-,040	0,006	-0,020
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000	0,005	0,212	0,951	0,760	0,000	0,005	0,019	0,715	0,250
	N	3430	3424	3411	3408	3410	3406	3408	3408	3393	3438	3439
Importance du travail	Corrélation de Pearson	-,074**	-0,033	0,009	-0,001	0,029	-0,021	-0,010	-0,026	-,046	-0,018	-0,018
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,054	0,588	0,931	0,089	0,209	0,567	0,000	0,136	0,007	0,277
	N	3450	3442	3427	3424	3426	3422	3424	3424	3409	3461	3462
Raisons personnels du travail	Corrélation de Pearson	0,007	0,017	0,008	0,006	-,060**	0,026	0,031	-0,025	-0,008	-,036	-0,013
	Sig. (bilatérale)	0,663	0,335	0,646	0,707	0,000	0,128	0,074	0,142	0,656	0,033	0,457
	N	3411	3405	3390	3388	3385	3389	3387	3372	3425	3425	3426
Raisons sociales du travail	Corrélation de Pearson	0,020	0,028	-0,004	0,007	0,026	-0,006	0,006	-0,019	0,002	-,034	-0,010
	Sig. (bilatérale)	0,243	0,106	0,695	0,131	0,707	0,740	0,816	0,916	0,047	0,543	0,543
	N	3435	3428	3413	3410	3412	3408	3411	3410	3395	3446	3447
Raisons de transmission des connaissances	Corrélation de Pearson	-0,014	-,078**	0,013	0,003	0,021	0,012	-0,014	0,026	-0,012	-,055**	-,043
	Sig. (bilatérale)	0,422	0,000	0,466	0,865	0,217	0,486	0,408	0,137	0,488	0,001	0,012
	N	3377	3368	3355	3352	3354	3350	3353	3337	3386	3387	3387
Raisons financières	Corrélation de Pearson	-,068**	0,004	-0,017	-0,031	0,005	0,025	-,046**	-0,043	-0,005	0,019	-0,05**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,833	0,329	0,078	0,783	0,143	0,008	0,012	0,765	0,278	0,008
	N	3364	3357	3346	3343	3345	3341	3344	3343	3328	3376	3377
Condition de travail	Corrélation de Pearson	-,154**	-,050**	-,050**	0,023	0,013	0,023	-,125**	0,000	-,056**	-,112**	-,074**
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,004	0,003	0,185	0,435	0,180	0,000	0,982	0,001	0,000	0,000
	N	3472	3463	3450	3447	3449	3445	3447	3447	3432	3483	3484
Satisfaction emploi initial	Corrélation de Pearson	-,059**	-,041**	-,037**	-0,030	-0,030	-,052**	-,057**	0,032	-,056**	-,102**	-,078**
	Sig. (bilatérale)	0,001	0,015	0,030	0,079	0,354	0,002	0,001	0,062	0,001	0,000	0,000
	N	3456	3448	3432	3430	3430	3427	3429	3429	3414	3466	3467
Atteinte des objectifs de carrière	Corrélation de Pearson	-0,031	-,053**	-0,027	-0,039	-0,025	-0,032	-0,044	-0,010	-,064**	-,084**	-0,063**
	Sig. (bilatérale)	0,069	0,002	0,122	0,025	0,145	0,064	0,010	0,547	0,000	0,000	0,000
	N	3396	3387	3372	3371	3371	3368	3369	3369	3354	3406	3407
Pertes en allant à la retraite	Corrélation de Pearson	-,092**	-,041**	-,038**	-,042**	0,032	-0,015	-0,012	-0,028	0,007	-0,003	0,005
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,017	0,026	0,014	0,058	0,373	0,484	0,097	0,694	0,873	0,771
	N	3467	3459	3443	3440	3442	3438	3440	3440	3425	3487	3488
Gains en allant à la retraite	Corrélation de Pearson	0,000	-,034	-0,009	-0,041	-0,033	-,033	-,049**	0,028	-0,006	0,008	-0,030
	Sig. (bilatérale)	0,979	0,045	0,604	0,017	0,050	0,049	0,004	0,097	0,714	0,639	0,077
	N	3475	3467	3452	3448	3450	3446	3449	3449	3433	3496	3497
Gains en quittant le travail	Corrélation de Pearson	-0,001	0,002	-0,006	-,042**	-0,028	-,044**	-,065**	0,021	0,001	0,010	-0,040
	Sig. (bilatérale)	0,944	0,911	0,739	0,015	0,096	0,010	0,000	0,218	0,940	0,559	0,019
	N	3477	3470	3455	3451	3453	3449	3452	3452	3436	3499	3500
Certitude du plan de retraite	Corrélation de Pearson	-,040	0,022	0,011	-0,006	-0,031	-,069**	-,072**	-0,010	0,032	-0,040	-0,016
	Sig. (bilatérale)	0,019	0,202	0,530	0,721	0,073	0,000	0,000	0,541	0,060	0,019	0,360
	N	3458	3449	3434	3432	3433	3430	3431	3431	3416	3477	3478
Career-related pull factors	Corrélation de Pearson	-0,006	-0,012	0,016	0,026	-,058**	0,024	-0,016	-0,003	-,039	-0,024	-,051**
	Sig. (bilatérale)	0,736	0,502	0,343	0,128	0,001	0,162	0,367	0,840	0,026	0,171	0,003
	N	3356	3348	3334	3332	3333	3330	3331	3331	3316	3374	3375
Satisfaction avec les services et les ressources	Corrélation de Pearson	-,161**	-,066**	-,051**	-0,029	0,001	0,030	-,043**	-,055**	0,014	-0,031	0,004
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,000	0,005	0,113	0,965	0,107	0,019	0,003	0,430	0,085	0,847
	N	3007	2997	2984	2981	2982	2978	2981	2980	2967	3023	3024
Satisfaction avec la santé et les activités	Corrélation de Pearson	-,405**	-,050**	-0,017	-0,006	-0,025	0,000	-,104**	-,050**	-,036**	0,012	-0,010
	Sig. (bilatérale)	0,000	0,004	0,333	0,741	0,158	0,983	0,000	0,004	0,041	0,499	0,556
	N	3332	3325	3315	3311	3313	3309	3312	3313	3297	3350	3351
Satisfaction avec le mariage et la vie à la maison	Corrélation de Pearson	-,072**	-,301**	-0,022	-0,006	-0,033	0,001	-0,026	-,068**	0,011	-0,046	-,044
	Sig. (bilatérale)	0,001	0,000	0,312	0,776	0,125	0,961	0,220	0,002	0,622	0,029	0,039
	N	2204	2210	2187	2182	2185	2181	2185	2186	2173	2217	2217
VI-TRA Ancienneté MT avant retraite - ans	Corrélation de Pearson	-,051**	0,028	0,030	-,038**	-,034	-0,017	-,055**	-,100**	-,082**	-,035**	-,091**
	Sig. (bilatérale)	0,003	0,097	0,074	0,027	0,043	0,313	0,001	0,000	0,000	0,039	0,000
	N	3480	3475	3465	3460	3462	3458	3461	3461	3445	3491	3492

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0,05 (bilatéral).

Variables ordinales vs continues				
Corrélations non paramétriques				
Corrélations				
			VI-CI Diplome obtenu?	VI-RET Situation financière à la retraite est...
Rho de Spearman	VI-CI Âge de retraite	Coefficient de corrélation	,121**	-,076**
		Sig. (bilatéral)	0,000	0,000
		N	3436	3495
	État de santé	Coefficient de corrélation	0,006	,240**
		Sig. (bilatéral)	0,733	0,000
		N	3390	3441
	Importance du travail	Coefficient de corrélation	0,010	-,031
		Sig. (bilatéral)	0,556	0,072
		N	3408	3460
	Raisons personnels du travail	Coefficient de corrélation	,054**	,040*
		Sig. (bilatéral)	0,002	0,019
		N	3367	3422
	Raisons sociales du travail	Coefficient de corrélation	,050**	0,023
		Sig. (bilatéral)	0,003	0,177
		N	3392	3445
	Raisons de transmission des connaissances	Coefficient de corrélation	,042*	,050**
		Sig. (bilatéral)	0,017	0,004
		N	3334	3385
	Raisons financières	Coefficient de corrélation	,049**	-,003
		Sig. (bilatéral)	0,005	0,840
		N	3326	3374
	Condition de travail	Coefficient de corrélation	-,049**	-,130**
		Sig. (bilatéral)	0,004	0,000
		N	3427	3482
	Satisfaction emploi initial	Coefficient de corrélation	0,025	,120**
		Sig. (bilatéral)	0,148	0,000
		N	3414	3466
	Atteinte des objectifs de carrière	Coefficient de corrélation	0,024	,155**
		Sig. (bilatéral)	0,159	0,000
		N	3351	3406
	Pertes en allant à la retraite	Coefficient de corrélation	,055**	-,140**
		Sig. (bilatéral)	0,001	0,000
		N	3422	3477
Gains en allant à la retraite	Coefficient de corrélation	-,039*	,122**	
	Sig. (bilatéral)	0,021	0,000	
	N	3430	3485	
Gains en quittant le travail	Coefficient de corrélation	-,045**	,102**	
	Sig. (bilatéral)	0,009	0,000	
	N	3432	3488	
Certitude du plan de retraite	Coefficient de corrélation	-,080**	,059**	
	Sig. (bilatéral)	0,000	0,001	
	N	3413	3467	
Career-related pull factors	Coefficient de corrélation	,047**	-,101**	
	Sig. (bilatéral)	0,007	0,000	
	N	3312	3364	
Satisfaction avec les services et les ressources	Coefficient de corrélation	0,029	,464**	
	Sig. (bilatéral)	0,120	0,000	
	N	2966	3014	
Satisfaction avec la santé et les activités	Coefficient de corrélation	-0,019	,228**	
	Sig. (bilatéral)	0,268	0,000	
	N	3291	3340	
Satisfaction avec le mariage et la vie à la maison	Coefficient de corrélation	-0,019	,208**	
	Sig. (bilatéral)	0,379	0,000	
	N	2181	2210	
VI-TRA Ancienneté MT avant retraite - ans	Coefficient de corrélation	0,026	,057**	
	Sig. (bilatéral)	0,126	0,001	
	N	3433	3493	

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0,05 (bilatéral).

Variables ordinales vs ordinales				
Corrélations non paramétriques				
Corrélations				
			VI-CI Diplome obtenu?	VI-RET Situation financière à la retraite est...
Rho de Spearman	VI-CI Diplome obtenu?	Coefficient de corrélation	1,000	,074**
		Sig. (bilatéral)		0,000
		N	3457	3447
	VI-RET Situation financière à la retraite est...	Coefficient de corrélation	,074**	1,000
		Sig. (bilatéral)	0,000	
		N	3447	3516

** . La corrélation est significative au niveau 0,01 (bilatéral).

Annexe 3 : Résultats des analyses univariées – volet 1

Description des variables contrôles

		Féminin				Masculin				Total			
		VD- RETOUR				VD- RETOUR				VD- RETOUR			
		non	oui	Total	Valeur p	non	oui	Total	Valeur p	non	oui	Total	Valeur p
VI-CI Âge de retraite	N valide	2103	1089	3192		149	117	266		2252	1206	3458	
	Moyenne	57,59	57,50	57,56	0,526	56,48	56,85	56,64	0,365	57,51	57,44	57,49	0,521
	Ecart type	3,41	3,55	3,46		3,12	3,49	3,28		3,40	3,55	3,46	
	Minimum	40,00	50,00	40,00		50,00	50,00	50,00		40,00	50,00	40,00	
	Maximum	71,00	80,00	80,00		70,00	67,00	70,00		71,00	80,00	80,00	
État de santé	N valide	2067	1073	3140		148	116	264		2215	1189	3404	
	Moyenne	3,62	3,67	3,64	0,056	3,60	3,77	3,67	0,053	3,62	3,68	3,64	0,013
	Ecart type	,64	,65	,64		,71	,66	,69		,64	,65	,64	
	Minimum	1,00	1,38	1,00		1,31	1,62	1,31		1,00	1,38	1,00	
	Maximum	5,00	5,00	5,00		5,00	5,00	5,00		5,00	5,00	5,00	

			Féminin				Masculin				Total			
			VD- RETOUR				VD- RETOUR				VD- RETOUR			
			non	oui	Total	Valeur p	non	oui	Total	Valeur p	non	oui	Total	Valeur p
VI-RET Diagnostic de problèmes de santé	non	N	1707	981	2688	<0,001	125	105	230	0,188	1832	1086	2918	<0,001
		%	63,5%	36,5%	100,0%		54,3%	45,7%	100,0%		62,8%	37,2%	100,0%	
	oui	N	393	105	498		25	13	38		418	118	536	
		%	78,9%	21,1%	100,0%		65,8%	34,2%	100,0%		78,0%	22,0%	100,0%	
VI-CI Présence conjoint?	non	N	924	473	1397	0,702	30	26	56	0,678	954	499	1453	0,496
		%	66,1%	33,9%	100,0%		53,6%	46,4%	100,0%		65,7%	34,3%	100,0%	
	oui	N	1173	618	1791		119	91	210		1292	709	2001	
		%	65,5%	34,5%	100,0%		56,7%	43,3%	100,0%		64,6%	35,4%	100,0%	
VI-CI Diplome obtenu?	Cours secondaire / DEP	N	148	46	194	<0,001	12	5	17	0,145	160	51	211	<0,001
		%	76,3%	23,7%	100,0%		70,6%	29,4%	100,0%		75,8%	24,2%	100,0%	
	Cours collégial (DEC) ou classique	N	883	390	1273		72	46	118		955	436	1391	
		%	69,4%	30,6%	100,0%		61,0%	39,0%	100,0%		68,7%	31,3%	100,0%	

Description des variables indépendantes

		Féminin				Masculin				Total			
		VD- RETOUR				VD- RETOUR				VD- RETOUR			
		non	oui	Total	Valeur p	non	oui	Total	Valeur p	non	oui	Total	Valeur p
« importance du travail »	N valide	2077	1086	3163	0,011	147	115	262	0,283	2224	1201	3425	0,005
	Moyenne	2,69	2,75	2,71		2,75	2,83	2,78		2,70	2,76	2,72	
	Ecart type	,59	,59	,59		,59	,55	,58		,59	,59	,59	
	Minimum	1,00	1,00	1,00		1,00	1,33	1,00		1,00	1,00	1,00	
	Maximum	4,67	4,83	4,83		4,33	4,17	4,33		4,67	4,83	4,83	
Raisons personnels du travail	N valide	2053	1077	3130	<0,001	144	114	258	0,015	2197	1191	3388	<0,001
	Moyenne	3,96	4,05	3,99		3,98	4,13	4,05		3,96	4,06	3,99	
	Ecart type	,49	,47	,49		,54	,45	,51		,50	,47	,49	
	Minimum	1,00	1,00	1,00		2,00	1,67	1,67		1,00	1,00	1,00	
	Maximum	5,00	5,00	5,00		5,00	5,00	5,00		5,00	5,00	5,00	
« raisons sociales » du travail	N valide	2063	1088	3151	<0,001	147	115	262	0,345	2210	1203	3413	<0,001
	Moyenne	3,55	3,64	3,58		3,59	3,65	3,62		3,55	3,64	3,58	

		Féminin				Masculin				Total			
		VD- RETOUR				VD- RETOUR				VD- RETOUR			
		non	oui	Total	Valeur p	non	oui	Total	Valeur p	non	oui	Total	Valeur p
	Ecart type	,53	,53	,53		,57	,48	,53		,53	,53	,53	
	Minimum	1,00	1,00	1,00		1,60	1,80	1,60		1,00	1,00	1,00	
	Maximum	5,00	5,00	5,00		5,00	5,00	5,00		5,00	5,00	5,00	
« raisons de transmission des connaissances »	N valide	2025	1068	3093	0,026	145	115	260	0,647	2170	1183	3353	0,037
	Moyenne	3,93	3,98	3,95		4,03	4,00	4,02		3,94	3,98	3,95	
	Ecart type	,56	,60	,57		,58	,56	,57		,56	,59	,57	
	Minimum	1,00	1,00	1,00		2,00	2,33	2,00		1,00	1,00	1,00	
	Maximum	5,00	5,00	5,00		5,00	5,00	5,00		5,00	5,00	5,00	
« raisons financières »	N valide	2017	1071	3088	<0,001	141	114	255	<0,001	2158	1185	3343	<0,001
	Moyenne	3,91	3,63	3,81		4,12	3,70	3,93		3,93	3,63	3,82	
	Ecart type	,80	,99	,88		,74	,91	,84		,80	,98	,88	
	Minimum	1,00	1,00	1,00		1,00	1,00	1,00		1,00	1,00	1,00	
	Maximum	5,00	5,00	5,00		5,00	5,00	5,00		5,00	5,00	5,00	
Condition de travail	N valide	2094	1091	3185		149	116	265		2243	1207	3450	

		Féminin				Masculin				Total			
		VD- RETOUR				VD- RETOUR				VD- RETOUR			
		non	oui	Total	Valeur p	non	oui	Total	Valeur p	non	oui	Total	Valeur p
	Moyenne	2,25	2,15	2,22	<0,001	2,16	2,09	2,13	0,343	2,24	2,14	2,21	<0,001
	Ecart type	,61	,64	,62		,60	,53	,57		,61	,63	,62	
	Minimum	1,00	1,00	1,00		1,00	1,00	1,00		1,00	1,00	1,00	
	Maximum	5,00	4,82	5,00		4,36	3,80	4,36		5,00	4,82	5,00	
Satisfaction emploi initial précédant la retraite	N valide	2082	1088	3170	0,002	148	115	263	0,894	2230	1203	3433	0,004
	Moyenne	4,12	4,19	4,14		4,09	4,10	4,09		4,12	4,18	4,14	
	Ecart type	,59	,62	,60		,66	,62	,64		,60	,62	,60	
	Minimum	1,00	1,00	1,00		2,00	2,00	2,00		1,00	1,00	1,00	
	Maximum	5,00	5,00	5,00		5,00	5,00	5,00		5,00	5,00	5,00	
« atteinte des objectifs de carrière »	N valide	2045	1066	3111	0,840	147	115	262	0,474	2192	1181	3373	0,995
	Moyenne	3,86	3,87	3,86		3,86	3,79	3,83		3,86	3,86	3,86	
	Ecart type	,74	,80	,76		,72	,81	,76		,74	,80	,76	
	Minimum	1,00	1,00	1,00		1,00	1,00	1,00		1,00	1,00	1,00	
	Maximum	5,00	5,00	5,00		5,00	5,00	5,00		5,00	5,00	5,00	

		Féminin				Masculin				Total			
		VD- RETOUR				VD- RETOUR				VD- RETOUR			
		non	oui	Total	Valeur p	non	oui	Total	Valeur p	non	oui	Total	Valeur p
Pertes en allant à la retraite	N valide	2085	1088	3173	<0,001	150	117	267	0,220	2235	1205	3440	<0,001
	Moyenne	2,01	2,20	2,08		2,06	2,17	2,11		2,02	2,19	2,08	
	Ecart type	,71	,75	,73		,73	,64	,69		,71	,74	,73	
	Minimum	1,00	1,00	1,00		1,00	1,00	1,00		1,00	1,00	1,00	
	Maximum	5,00	4,90	5,00		4,56	4,00	4,56		5,00	4,90	5,00	
« gains en allant à la retraite »	N valide	2092	1090	3182	<0,001	150	117	267	0,003	2242	1207	3449	<0,001
	Moyenne	4,07	3,90	4,01		4,04	3,82	3,94		4,07	3,89	4,01	
	Ecart type	,58	,59	,59		,62	,54	,60		,58	,58	,59	
	Minimum	1,00	1,00	1,00		2,00	2,38	2,00		1,00	1,00	1,00	
	Maximum	5,00	5,00	5,00		5,00	5,00	5,00		5,00	5,00	5,00	
« gains en quittant le travail »	N valide	2091	1094	3185	<0,001	150	117	267	0,015	2241	1211	3452	<0,001
	Moyenne	4,15	3,95	4,08		4,10	3,88	4,00		4,15	3,94	4,08	
	Ecart type	,70	,71	,71		,78	,68	,74		,70	,71	,71	
	Minimum	1,00	1,00	1,00		1,00	2,00	1,00		1,00	1,00	1,00	

		Féminin				Masculin				Total			
		VD- RETOUR				VD- RETOUR				VD- RETOUR			
		non	oui	Total	Valeur p	non	oui	Total	Valeur p	non	oui	Total	Valeur p
	Maximum	5,00	5,00	5,00		5,00	5,00	5,00		5,00	5,00	5,00	
Certitude du plan de retraite	N valide	2083	1085	3168	<0,001	150	116	266	<0,001	2233	1201	3434	<0,001
	Moyenne	3,15	2,85	3,05		3,35	2,90	3,15		3,17	2,85	3,06	
	Ecart type	,81	,83	,83		,88	,76	,86		,81	,82	,83	
	Minimum	1,00	1,00	1,00		1,00	1,00	1,00		1,00	1,00	1,00	
	Maximum	5,00	5,00	5,00		5,00	5,00	5,00		5,00	5,00	5,00	
Facteurs attractifs liés à la retraite	N valide	2006	1064	3070	<0,001	150	113	263	<0,001	2156	1177	3333	<0,001
	Moyenne	1,67	2,01	1,79		1,74	2,23	1,95		1,68	2,03	1,80	
	Ecart type	,71	,92	,80		,68	,90	,82		,70	,92	,80	
	Minimum	1,00	1,00	1,00		1,00	1,00	1,00		1,00	1,00	1,00	
	Maximum	5,00	5,00	5,00		3,67	5,00	5,00		5,00	5,00	5,00	
« satisfaction avec les services et les ressources »	N valide	1832	924	2756	0,001	128	101	229	0,006	1960	1025	2985	<0,001
	Moyenne	3,78	3,70	3,75		3,84	3,61	3,73		3,78	3,69	3,75	
	Ecart type	,58	,62	,60		,54	,72	,64		,58	,63	,60	

		Féminin				Masculin				Total			
		VD- RETOUR				VD- RETOUR				VD- RETOUR			
		non	oui	Total	Valeur p	non	oui	Total	Valeur p	non	oui	Total	Valeur p
	Minimum	1,33	1,00	1,00		1,80	2,00	1,80		1,33	1,00	1,00	
	Maximum	5,00	5,00	5,00		5,00	5,00	5,00		5,00	5,00	5,00	
« « satisfaction avec la santé et les activités » »	N valide	1998	1053	3051	0,285	145	112	257	0,182	2143	1165	3308	0,564
	Moyenne	3,87	3,91	3,88		3,93	3,79	3,87		3,88	3,89	3,88	
	Ecart type	,83	,82	,83		,84	,87	,86		,83	,82	,83	
	Minimum	1,00	1,00	1,00		1,00	1,00	1,00		1,00	1,00	1,00	
	Maximum	5,00	5,00	5,00		5,00	5,00	5,00		5,00	5,00	5,00	
« satisfaction avec le mariage et la vie à la maison »	N valide	1285	687	1972	0,478	124	99	223	0,030	1409	786	2195	0,171
	Moyenne	4,18	4,16	4,18		4,24	4,05	4,15		4,19	4,15	4,17	
	Ecart type	,62	,64	,63		,61	,70	,66		,62	,65	,63	
	Minimum	1,00	1,50	1,00		2,50	1,50	1,50		1,00	1,50	1,00	
	Maximum	5,00	5,00	5,00		5,00	5,00	5,00		5,00	5,00	5,00	
	N valide	2101	1087	3188	<0,001	150	117	267	0,139	2251	1204	3455	<0,001
	Moyenne	34,67	35,49	34,95		35,95	35,04	35,55		34,76	35,45	35,00	

		Féminin				Masculin				Total			
		VD- RETOUR				VD- RETOUR				VD- RETOUR			
		non	oui	Total	Valeur p	non	oui	Total	Valeur p	non	oui	Total	Valeur p
VI-TRA Ancienneté MT avant retraite - ans	Ecart type	5,57	4,98	5,39		3,72	6,26	5,01		5,47	5,12	5,36	
	Minimum	2,00	4,00	2,00		25,00	2,00	2,00		2,00	2,00	2,00	
	Maximum	60,00	55,00	60,00		50,00	50,00	50,00		60,00	55,00	60,00	

			Féminin				Masculin				Total							
			VD- RETOUR				VD- RETOUR				VD- RETOUR							
			non	oui	Total	Valeur p	non	oui	Total	Valeur p	non	oui	Total	Valeur p				
VI-RET Situation financière à la retraite est...	Très difficile	N	20	15	35	<0,001	3	1	4	0,003	23	16	39	<0,001				
		%	57,1%	42,9%	100,0%		75,0%	25,0%	100,0%		59,0%	41,0%	100,0%					
	Difficile	N	122	100	222		2	9	11		124	109	233					
		%	55,0%	45,0%	100,0%		18,2%	81,8%	100,0%		53,2%	46,8%	100,0%					
	Moyenne/acceptable	N	938	533	1471		63	43	106		1001	576	1577					
		%	63,8%	36,2%	100,0%		59,4%	40,6%	100,0%		63,5%	36,5%	100,0%					
	Saine	N	857	358	1215		64	62	126		921	420	1341					
		%	70,5%	29,5%	100,0%		50,8%	49,2%	100,0%		68,7%	31,3%	100,0%					
	Très saine	N	169	85	254		18	3	21		187	88	275					
		%	66,5%	33,5%	100,0%		85,7%	14,3%	100,0%		68,0%	32,0%	100,0%					
	VI-PC Chômage avec prestations - oui/non	Non	N	1863	942		2805	0,022	130		107	237	0,381		1993	1049	3042	0,054
			%	66,4%	33,6%		100,0%		54,9%		45,1%	100,0%			65,5%	34,5%	100,0%	
Oui		N	219	144	363	16	9		25	235	153	388						

		Féminin				Masculin				Total				
		VD- RETOUR				VD- RETOUR				VD- RETOUR				
		non	oui	Total	Valeur p	non	oui	Total	Valeur p	non	oui	Total	Valeur p	
		%	60,3%	39,7%	100,0%		64,0%	36,0%	100,0%		60,6%	39,4%	100,0%	
VI-PC Chômage sans prestation - oui/non	Non	N	2032	1049	3081	0,069	144	114	258	0,210	2176	1163	3339	0,104
		%	66,0%	34,0%	100,0%		55,8%	44,2%	100,0%		65,2%	34,8%	100,0%	
	Oui	N	48	37	85		2	0	2		50	37	87	
		%	56,5%	43,5%	100,0%		100,0%	0,0%	100,0%		57,5%	42,5%	100,0%	
VI-PC Retour aux études - oui/non	Non	N	1722	823	2545	<0,001	99	64	163	0,053	1821	887	2708	<0,001
		%	67,7%	32,3%	100,0%		60,7%	39,3%	100,0%		67,2%	32,8%	100,0%	
	Oui	N	359	262	621		48	51	99		407	313	720	
		%	57,8%	42,2%	100,0%		48,5%	51,5%	100,0%		56,5%	43,5%	100,0%	
VI-PC Sabbatiques/ressourcement - oui/non	Non	N	1815	942	2757	0,749	128	103	231	0,634	1943	1045	2988	0,919
		%	65,8%	34,2%	100,0%		55,4%	44,6%	100,0%		65,0%	35,0%	100,0%	
	Oui	N	264	142	406		18	12	30		282	154	436	
		%	65,0%	35,0%	100,0%		60,0%	40,0%	100,0%		64,7%	35,3%	100,0%	
VI-PC Congés de maladie - oui/non	Non	N	1116	569	1685	0,526	91	75	166	0,630	1207	644	1851	0,763

		Féminin				Masculin				Total				
		VD- RETOUR				VD- RETOUR				VD- RETOUR				
		non	oui	Total	Valeur p	non	oui	Total	Valeur p	non	oui	Total	Valeur p	
	Oui	%	66,2%	33,8%	100,0%		54,8%	45,2%	100,0%		65,2%	34,8%	100,0%	
		N	965	516	1481		55	40	95		1020	556	1576	
		%	65,2%	34,8%	100,0%		57,9%	42,1%	100,0%		64,7%	35,3%	100,0%	
VI-PC Congés de maternité - oui/non	Non	N	943	419	1362	<0,001	138	111	249	0,316	1081	530	1611	0,012
		%	69,2%	30,8%	100,0%		55,4%	44,6%	100,0%		67,1%	32,9%	100,0%	
	Oui	N	1140	668	1808		3	5	8		1143	673	1816	
		%	63,1%	36,9%	100,0%		37,5%	62,5%	100,0%		62,9%	37,1%	100,0%	
VI-PC Congés sans solde - oui/non	Non	N	1606	859	2465	0,191	133	102	235	0,161	1739	961	2700	0,187
		%	65,2%	34,8%	100,0%		56,6%	43,4%	100,0%		64,4%	35,6%	100,0%	
	Oui	N	466	221	687		10	14	24		476	235	711	
		%	67,8%	32,2%	100,0%		41,7%	58,3%	100,0%		66,9%	33,1%	100,0%	
VI-PC Statut d'emploi av. retraite: Temps plein	Non	N	772	330	1102	<0,001	20	14	34	0,720	792	344	1136	<0,001
		%	70,1%	29,9%	100,0%		58,8%	41,2%	100,0%		69,7%	30,3%	100,0%	
	Oui	N	1329	764	2093		130	104	234		1459	868	2327	

		Féminin				Masculin				Total				
		VD- RETOUR				VD- RETOUR				VD- RETOUR				
		non	oui	Total	Valeur p	non	oui	Total	Valeur p	non	oui	Total	Valeur p	
		%	63,5%	36,5%	100,0%		55,6%	44,4%	100,0%		62,7%	37,3%	100,0%	
VI-PC Statut d'emploi av. retraite: Temps partiel	Non	N	1577	896	2473	<0,001	142	108	250	0,308	1719	1004	2723	<0,001
		%	63,8%	36,2%	100,0%		56,8%	43,2%	100,0%		63,1%	36,9%	100,0%	
	Oui	N	524	199	723		8	10	18		532	209	741	
		%	72,5%	27,5%	100,0%		44,4%	55,6%	100,0%		71,8%	28,2%	100,0%	

Annexe 4 : Tableau des variables de l'équation globale – volet 1

Variables de l'équation									
		B	E.S	Wald	ddl	Sig.	Exp(B)	Intervalle de confiance 95% pour EXP(B)	
								Inférieur	Supérieur
Pas 1 ^a	VI-RET Diagnostic de problèmes de santé(1)	,694	,133	27,291	1	,000	2,002	1,543	2,598
	VI-CI Diplome obtenu?			42,579	5	,000			
	VI-CI Diplome obtenu?(1)	-,869	,385	5,103	1	,024	,419	,197	,891
	VI-CI Diplome obtenu?(2)	-,356	,343	1,078	1	,299	,701	,358	1,371
	VI-CI Diplome obtenu?(3)	-,300	,346	,752	1	,386	,740	,375	1,460
	VI-CI Diplome obtenu?(4)	,164	,343	,228	1	,633	1,178	,601	2,307
	VI-CI Diplome obtenu?(5)	,215	,425	,255	1	,614	1,240	,538	2,854
	VI-CI Quel est votre sexe?(1)	-,503	,163	9,547	1	,002	,605	,440	,832
	Raisons personnels du travail	,374	,112	11,233	1	,001	1,454	1,168	1,809
	« raisons sociales » du travail	,233	,099	5,559	1	,018	1,262	1,040	1,531
	« raisons financières »	-,435	,051	73,862	1	,000	,647	,586	,715

Variables de l'équation								
	B	E.S	Wald	ddl	Sig.	Exp(B)	Intervalle de confiance 95% pour EXP(B)	
							Inférieur	Supérieur
Satisfaction emploi initial précédant la retraite	,184	,080	5,291	1	,021	1,202	1,028	1,407
Certitude du plan de retraite	-,482	,055	76,589	1	,000	,618	,555	,688
Facteurs attractifs liés à la retraite	,630	,056	125,941	1	,000	1,878	1,683	2,097
VI-TRA Ancienneté MT avant retraite - ans	,021	,008	6,456	1	,011	1,021	1,005	1,038
VI-RET Situation financière à la retraite est...			42,821	4	,000			
VI-RET Situation financière à la retraite est...(1)	,811	,464	3,056	1	,080	2,251	,906	5,589
VI-RET Situation financière à la retraite est...(2)	1,039	,227	21,020	1	,000	2,827	1,813	4,409
VI-RET Situation financière à la retraite est...(3)	,294	,165	3,195	1	,074	1,342	,972	1,854
VI-RET Situation financière à la retraite est...(4)	-,052	,166	,099	1	,753	,949	,686	1,314
VI-PC Retour aux études - oui/non(1)	-,313	,104	9,037	1	,003	,732	,597	,897

Variables de l'équation								
	B	E.S	Wald	ddl	Sig.	Exp(B)	Intervalle de confiance 95% pour EXP(B)	
							Inférieur	Supérieur
VI-PC Congés de maternité - oui/non(1)	-,332	,091	13,371	1	,000	,717	,600	,857
VI-PC Statut d'emploi av. retraite: Temps partiel(1)	,500	,109	20,938	1	,000	1,648	1,331	2,042
Constante	-2,592	,737	12,368	1	,000	,075		

Annexe 5 : Tableau des variables de l'équation homme – volet 1

Variables de l'équation									
		B	E.S	Wald	ddl	Sig.	Exp(B)	Intervalle de confiance 95% pour EXP(B)	
								Inférieur	Supérieur
Pas 1 ^a	Raisons personnels du travail	,816	,362	5,086	1	,024	2,261	1,113	4,593
	Certitude du plan de retraite	-,773	,214	13,052	1	,000	,462	,304	,702
	Facteurs attractifs liés à la retraite	1,065	,220	23,498	1	,000	2,900	1,885	4,460
	« satisfaction avec les services et les ressources »	-,536	,260	4,253	1	,039	,585	,352	,974
	Constante	-1,307	1,725	,574	1	,449	,271		
a. Introduction des variables au pas 1 : Raisons personnels du travail, Certitude du plan de retraite, Facteurs attractifs liés à la retraite, « satisfaction avec les services et les ressources ».									

Annexe 6: Tableau des variables de l'équation femme – volet 1

Variables de l'équation									
		B	E.S	Wald	ddl	Sig.	Exp(B)	Intervalle de confiance 95% pour EXP(B)	
								Inférieur	Supérieur
Pas 1	VI-RET Diagnostic de problèmes de santé(1)	,728	,140	27,205	1	,000	2,071	1,575	2,723
	VI-CI Diplome obtenu?			38,298	5	,000			
	VI-CI Diplome obtenu?(1)	-,631	,411	2,356	1	,125	,532	,238	1,191
	VI-CI Diplome obtenu?(2)	-,187	,369	,256	1	,613	,830	,402	1,711
	VI-CI Diplome obtenu?(3)	-,156	,373	,175	1	,676	,856	,412	1,776
	VI-CI Diplome obtenu?(4)	,333	,369	,818	1	,366	1,396	,678	2,874
	VI-CI Diplome obtenu?(5)	,472	,458	1,064	1	,302	1,603	,654	3,931
	Raisons personnels du travail	,417	,102	16,681	1	,000	1,517	1,242	1,853
	« raisons financières »	-,403	,051	61,483	1	,000	,669	,605	,739
	Satisfaction emploi initial précédant la retraite	,225	,085	6,982	1	,008	1,252	1,060	1,479
	Pertes en allant à la retraite	,190	,064	8,654	1	,003	1,209	1,065	1,372

Variables de l'équation								
	B	E.S	Wald	ddl	Sig.	Exp(B)	Intervalle de confiance 95% pour EXP(B)	
							Inférieur	Supérieur
Certitude du plan de retraite	-,431	,059	54,033	1	,000	,650	,579	,729
Facteurs attractifs liés à la retraite	,601	,059	105,087	1	,000	1,824	1,626	2,046
VI-TRA Ancienneté MT avant retraite - ans	,024	,008	7,927	1	,005	1,024	1,007	1,041
VI-RET Situation financière à la retraite est...			38,271	4	,000			
VI-RET Situation financière à la retraite est...(1)	,767	,499	2,359	1	,125	2,153	,809	5,726
VI-RET Situation financière à la retraite est...(2)	,869	,233	13,955	1	,000	2,383	1,511	3,759
VI-RET Situation financière à la retraite est...(3)	,213	,170	1,566	1	,211	1,238	,886	1,729
VI-RET Situation financière à la retraite est...(4)	-,173	,172	1,012	1	,314	,841	,600	1,178
VI-PC Retour aux études - oui/non(1)	-,327	,111	8,675	1	,003	,721	,580	,896
VI-PC Congés de maternité - oui/non(1)	-,349	,091	14,617	1	,000	,705	,590	,844

Variables de l'équation								
	B	E.S	Wald	ddl	Sig.	Exp(B)	Intervalle de confiance 95% pour EXP(B)	
							Inférieur	Supérieur
VI-PC Statut d'emploi av. retraite: Temps partiel(1)	,520	,111	22,017	1	,000	1,683	1,354	2,091
Constante	-3,418	,760	20,236	1	,000	,033		

Annexe 7 : Résultats des analyses univariées – volet 2

Description des variables contrôles

		Féminin				Masculin				Total			
		VD: Forme de retour				VD: Forme de retour				VD: Forme de retour			
		même secteur	secteur différent	Total	Valeur p	même secteur	secteur différent	Total	Valeur p	même secteur	secteur différent	Total	Valeur p
VI-CI Âge de retraite	N valide	918	126	1044		89	24	113		1007	150	1157	
	Moyenne	57,56	57,11	57,51	0,183	57,02	55,98	56,80	0,188	57,51	56,93	57,44	0,066
	Ecart type	3,58	3,50	3,57		3,51	3,02	3,42		3,57	3,44	3,56	
	Minimum	50,00	50,00	50,00		50,00	51,00	50,00		50,00	50,00	50,00	
	Maximum	80,00	65,00	80,00		67,00	62,00	67,00		80,00	65,00	80,00	
État de santé	N valide	908	122	1030		89	23	112		997	145	1142	
	Moyenne	3,68	3,62	3,68	0,285	3,80	3,57	3,75	0,147	3,69	3,61	3,68	0,147
	Ecart type	,65	,58	,64		,67	,61	,66		,65	,58	,64	
	Minimum	1,38	2,23	1,38		1,62	2,50	1,62		1,38	2,23	1,38	
	Maximum	5,00	5,00	5,00		5,00	4,62	5,00		5,00	5,00	5,00	

			Féminin				Masculin				Total			
			VD: Forme de retour				VD: Forme de retour				VD: Forme de retour			
			même secteur	secteur différent	Total		même secteur	secteur différent	Total		même secteur	secteur différent	Total	
VI-RET Diagnostic de problèmes de santé	non	N	836	112	948	0,593	81	21	102	0,607	917	133	1050	0,468
		%	91,1%	89,6%	90,9%		91,0%	87,5%	90,3%		91,1%	89,3%	90,8%	
	oui	N	82	13	95		8	3	11		90	16	106	
		%	8,9%	10,4%	9,1%		9,0%	12,5%	9,7%		8,9%	10,7%	9,2%	
VI-CI Présence conjoint?	non	N	388	62	450	0,111	21	4	25	0,453	409	66	475	0,383
		%	42,1%	49,6%	43,0%		23,9%	16,7%	22,3%		40,5%	44,3%	41,0%	
	oui	N	534	63	597		67	20	87		601	83	684	
		%	57,9%	50,4%	57,0%		76,1%	83,3%	77,7%		59,5%	55,7%	59,0%	
VI-CI Diplome obtenu?	Cours secondaire / DEP	N	38	7	45	0,762	3	2	5	0,124	41	9	50	0,537
		%	4,1%	5,6%	4,3%		3,4%	8,3%	4,4%		4,1%	6,0%	4,3%	
	Cours collégial (DEC) ou classique	N	328	47	375		36	9	45		364	56	420	
		%	35,7%	37,6%	36,0%		40,4%	37,5%	39,8%		36,1%	37,6%	36,3%	

	Certificat de 1er cycle	N	194	27	221		20	2	22		214	29	243
		%	21,1%	21,6%	21,2%		22,5%	8,3%	19,5%		21,3%	19,5%	21,0%
	Baccalauréat	N	315	38	353		25	6	31		340	44	384
		%	34,3%	30,4%	33,8%		28,1%	25,0%	27,4%		33,8%	29,5%	33,2%
	Diplôme de 2e cycle	N	25	5	30		3	2	5		28	7	35
		%	2,7%	4,0%	2,9%		3,4%	8,3%	4,4%		2,8%	4,7%	3,0%
	Maîtrise	N	18	1	19		2	3	5		20	4	24
		%	2,0%	0,8%	1,8%		2,2%	12,5%	4,4%		2,0%	2,7%	2,1%
	Doctorat	N	0	0	0		0	0	0		0	0	0
		%	0,0%	0,0%	0,0%		0,0%	0,0%	0,0%		0,0%	0,0%	0,0%

Description des variables indépendantes

		Féminin				Masculin				Total			
		VD: Forme de retour				VD: Forme de retour				VD: Forme de retour			
		même secteur	secteur différent	Total		même secteur	secteur différent	Total		même secteur	secteur différent	Total	
« importance du travail »	N valide	917	127	1044	0,283	87	23	110	0,178	1004	150	1154	0,529
	Moyenne	2,74	2,80	2,75		2,85	2,67	2,81		2,75	2,78	2,75	
	Ecart type	,60	,56	,59		,57	,49	,56		,60	,55	,59	
	Minimum	1,00	1,40	1,00		1,33	2,00	1,33		1,00	1,40	1,00	
	Maximum	4,83	4,17	4,83		4,17	4,00	4,17		4,83	4,17	4,83	
Raisons personnels du travail	N valide	907	127	1034	0,636	87	22	109	0,511	994	149	1143	0,881
	Moyenne	4,06	4,04	4,06		4,11	4,18	4,13		4,06	4,06	4,06	
	Ecart type	,47	,50	,47		,47	,34	,45		,47	,48	,47	
	Minimum	1,00	1,33	1,00		1,67	3,67	1,67		1,00	1,33	1,00	
	Maximum	5,00	5,00	5,00		5,00	5,00	5,00		5,00	5,00	5,00	
« raisons sociales » du travail	N valide	919	127	1046	0,993	88	22	110	0,598	1007	149	1156	0,862
	Moyenne	3,64	3,64	3,64		3,63	3,69	3,64		3,64	3,65	3,64	
	Ecart type	,55	,46	,54		,44	,55	,46		,54	,47	,53	

		Féminin				Masculin				Total			
		VD: Forme de retour				VD: Forme de retour				VD: Forme de retour			
		même secteur	secteur différent	Total		même secteur	secteur différent	Total		même secteur	secteur différent	Total	
	Minimum	1,00	2,20	1,00		2,20	1,80	1,80		1,00	1,80	1,00	
	Maximum	5,00	5,00	5,00		4,80	4,60	4,80		5,00	5,00	5,00	
« raisons de transmission des connaissances »	N valide	905	121	1026	0,034	87	23	110	0,253	992	144	1136	0,015
	Moyenne	3,96	4,09	3,98		3,97	4,12	4,00		3,96	4,09	3,98	
	Ecart type	,61	,54	,60		,53	,66	,56		,60	,56	,60	
	Minimum	1,00	2,67	1,00		2,33	2,67	2,33		1,00	2,67	1,00	
	Maximum	5,00	5,00	5,00		5,00	5,00	5,00		5,00	5,00	5,00	
« raisons financières »	N valide	906	123	1029	0,253	86	23	109	0,487	992	146	1138	0,173
	Moyenne	3,60	3,71	3,62		3,63	3,78	3,67		3,60	3,72	3,62	
	Ecart type	1,00	,96	,99		,92	,85	,91		,99	,95	,99	
	Minimum	1,00	1,00	1,00		1,00	2,00	1,00		1,00	1,00	1,00	
	Maximum	5,00	5,00	5,00		5,00	5,00	5,00		5,00	5,00	5,00	
Condition de travail	N valide	922	127	1049	0,011	88	23	111	0,052	1010	150	1160	0,004
	Moyenne	2,12	2,28	2,14		2,04	2,27	2,09		2,12	2,28	2,14	

		Féminin				Masculin				Total			
		VD: Forme de retour				VD: Forme de retour				VD: Forme de retour			
		même secteur	secteur différent	Total		même secteur	secteur différent	Total		même secteur	secteur différent	Total	
	Ecart type	,64	,62	,64		,47	,64	,51		,63	,62	,63	
	Minimum	1,00	1,00	1,00		1,00	1,09	1,00		1,00	1,00	1,00	
	Maximum	4,82	3,82	4,82		3,27	3,80	3,80		4,82	3,82	4,82	
Satisfaction emploi initial précédant la retraite	N valide	920	126	1046	0,254	88	22	110	0,115	1008	148	1156	0,075
	Moyenne	4,20	4,13	4,19		4,13	3,90	4,09		4,19	4,10	4,18	
	Ecart type	,62	,55	,61		,54	,91	,63		,61	,62	,61	
	Minimum	1,00	2,75	1,00		2,00	2,00	2,00		1,00	2,00	1,00	
	Maximum	5,00	5,00	5,00		5,00	5,00	5,00		5,00	5,00	5,00	
« atteinte des objectifs de carrière »	N valide	902	124	1026	0,790	88	22	110	0,310	990	146	1136	0,823
	Moyenne	3,87	3,89	3,87		3,83	3,64	3,79		3,87	3,85	3,87	
	Ecart type	,80	,79	,80		,74	1,05	,81		,79	,84	,80	
	Minimum	1,00	2,00	1,00		1,00	1,33	1,00		1,00	1,33	1,00	
	Maximum	5,00	5,00	5,00		5,00	5,00	5,00		5,00	5,00	5,00	

Annexe 8 : Tableau des variables de l'équation globale – volet 2

Variables de l'équation									
		B	E.S	Wald	ddl	Sig.	Exp(B)	Intervalle de confiance 95% pour EXP(B)	
								Inférieur	Supérieur
Pas 2 ^b	« raisons de transmission des connaissances »	,486	,163	8,886	1	,003	1,626	1,181	2,239
	Condition de travail	,451	,142	10,054	1	,002	1,570	1,188	2,075
	Constante	-4,878	,797	37,414	1	,000	,008		
a. Introduction des variables au pas 1 : Condition de travail.									
b. Introduction des variables au pas 2 : « raisons de transmission des connaissances ».									

Annexe 9 : Tableau des variables de l'équation femme – volet 2

Variables de l'équation									
		B	E.S	Wald	ddl	Sig.	Exp(B)	Intervalle de confiance 95% pour EXP(B)	
								Inférieur	Supérieur
Pas 2 ^b	« raisons de transmission des connaissances »	,450	,175	6,605	1	,010	1,569	1,113	2,211
	Condition de travail	,411	,151	7,390	1	,007	1,509	1,122	2,029
	Constante	-4,724	,852	30,782	1	,000	,009		