

Vieillesse et travail:  
vers une nouvelle articulation  
des espaces de travail et des temps sociaux  
tout au long de la vie ?

- **Diane-Gabrielle Tremblay**
- Professeure, UQAM/Télé-université
- ARUC sur la gestion des âges et des temps sociaux
- [dgtrembl@teluq.uqam.ca](mailto:dgtrembl@teluq.uqam.ca)  
[www.teluq.uqam.ca/aruc-gats](http://www.teluq.uqam.ca/aruc-gats)



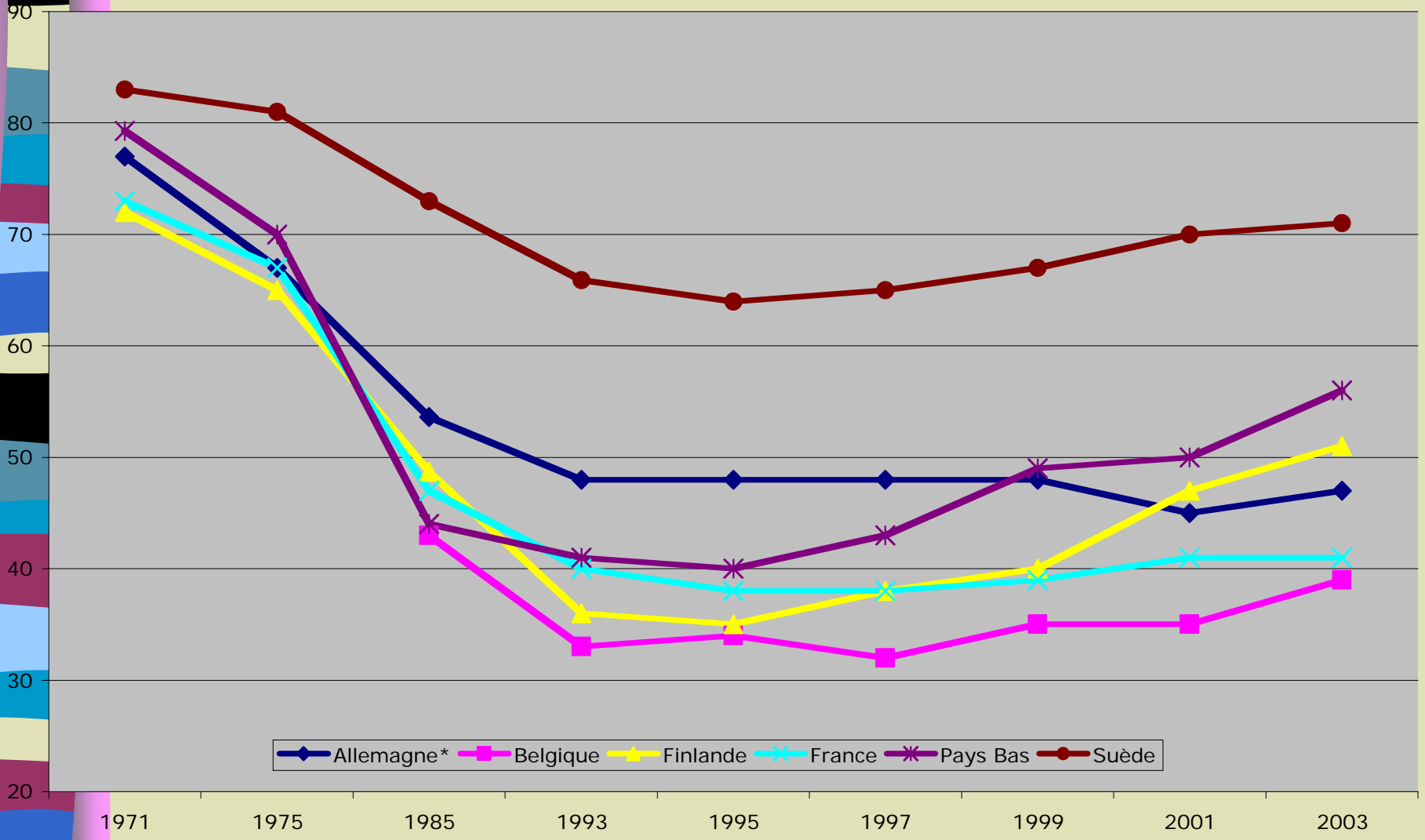
# Contexte au Québec

- Taux d'activité inférieurs au Canada, USA, Suède, Japon, mais supérieurs à Belgique, France, Finlande
- Baisse taux activité hommes 60-64 ans ds années 70-2000, mais remontées récentes; Québec= forte hausse
- Mais pénuries appréhendées de main-d'œuvre (2010 et ++ diff. 2016-30 c.t. démographie)

## Évolution du taux d'emploi des hommes de 55-64 ans dans divers pays européens

Pays	1971	1975	1985	1989	1993	1995	1997	1999	2001	2003	Var en %
Allemagne*	77,1	66,7	53,6	51,7	47,9	48,2	47,8	48,0	45,4	47,1	-38,9
Belgique	-	-	43,1	36,3	32,9	34,5	32,2	35,1	35,1	<b>38,7</b>	-10,2
Danemark	-	-	61,9	65,0	60,6	63,2	61,0	59,9	63,1	<b>68,0</b>	9,9
Espagne	82,7	76,7	59,1	56,7	51,6	48,0	50,5	52,4	57,9	59,3	-28,3
Finlande	71,8	64,6	48,7	44,2	36,1	34,9	37,8	40,1	46,7	51,4	-28,4
France	73,0	67,2	46,8	43,7	40,3	38,4	38,4	38,9	41,4	<b>41,0</b>	-43,8
Italie	-	-	37,5	49,6	47,0	42,3	41,5	40,8	38,5	<b>42,6</b>	13,6
Pays Bas	79,3	69,9	44,2	44,5	41,2	39,9	43,3	48,8	50,5	56,1	-29,3
Portugal	82,1	77,3	64,7	63,6	59,8	57,7	58,1	62,1	61,6	61,6	-25,0
Royaume Uni	82,9	-	62,3	61,8	55,9	56,1	58,6	59,4	61,6	65,0	-21,6
Suède	82,8	80,7	73,2	73,6	65,9	64,4	64,7	67,1	69,6	<b>71,2</b>	-14,0
UE-15	-	-	-	-	-	46,8	47,0	47,3	47,8	51,5	10,0
Japon	85,3	83,3	78,8	79,2	82,1	80,8	80,9	79,5	77,5	<b>77,4</b>	-9,3
Etats Unis	79,4	72,4	65,0	64,9	63,1	63,6	65,5	66,1	65,8	<b>65,6</b>	-17,4
Canada	<b>78,7</b>	<b>76,2</b>	<b>64,3</b>	<b>61,2</b>	<b>54,3</b>	<b>53,7</b>	<b>55,1</b>	<b>56,8</b>	<b>57,6</b>	-	26,8

DATA from GUILLEMARD, 2007 IN Tremblay 2007.  
 OCDE, date except for : Italie et UE-15 (Eurostat)  
 calculations AM Guillemard

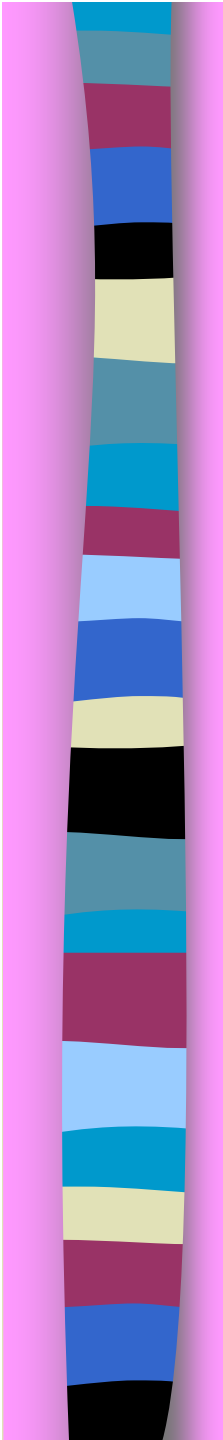


Données OCDE, statistiques de la force de travail et nos propres calculs.



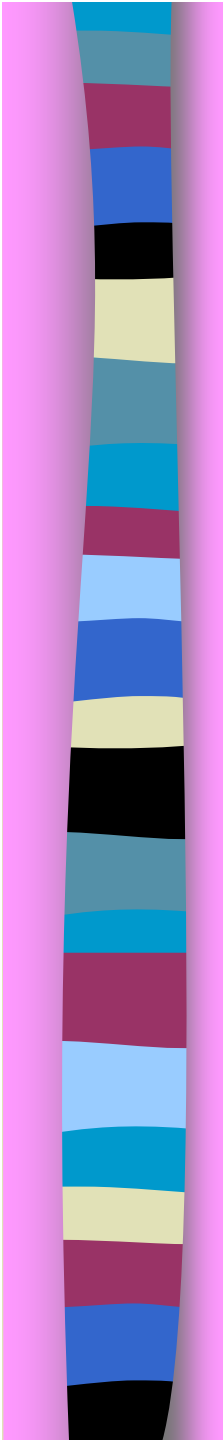
## 2 changements législatifs importants

- Retraite progressive: employés peuvent toucher des prestations d'un régime de pension agréé à prestations déterminées, tout en continuant à contribuer et accumuler d'autres prestations
- L'âge fixé pour l'échéance des REER passe de 69 à 71 ans



Outre la levée des obstacles liés aux régimes de retraite, il faudrait:

- Changer les attitudes vs travailleurs vieillissants
- Éliminer les obstacles au maintien en emploi par des aménagements favorables dans les entreprises
- Surtout des modalités de travail flexibles, du télétravail, des réorganisations du travail.



# Ce qu'on peut tenir pour acquis: segmentation du marché du travail et retraite

- **Différenciation** des réalités de fin de carrière et de prise de retraite selon divers facteurs: **genre, secteur d'activité, catégorie professionnelle, taille entreprise**
- **Genre**: femmes ont moins de revenus et régimes retraite + réduits
- **Secteur**: **vieillesse biologique vs social** (*on est « vieux » de plus en plus tôt, surtout dans secteurs qui font vieillir, comme vêtement et manufacturier*) : enquête = vieux à 53 ans...
- **Catégorie professionnelle**: **ouvrières du vêtement pour dame vs gestionnaires du même secteur**
- **PME vs GE** : différence ds **régimes de retraite** qui permettent ou rendent difficile la prise de retraite (+ facile dans GE)



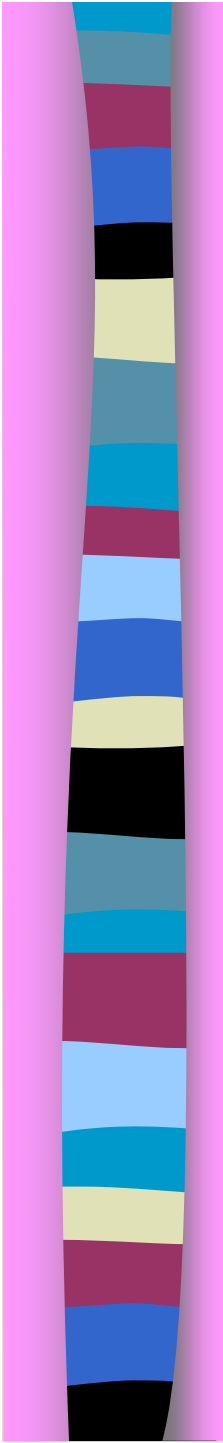
# Segmentation dans la gestion des âges

- La gestion prévisionnelle et la planification de la relève font défaut dans plusieurs organisations, grandes et petites
- La **stratégie de GRH et d'organisation du travail est déterminante** vs gestion des âges (différences *cf* gestionnaires)
- **Mise à la retraite forcée ou incitée + fréquente dans grandes entreprises**, et souvent soutenue par le syndicat et négos conventions collectives: la retraite comme un droit, comme un « cadeau »



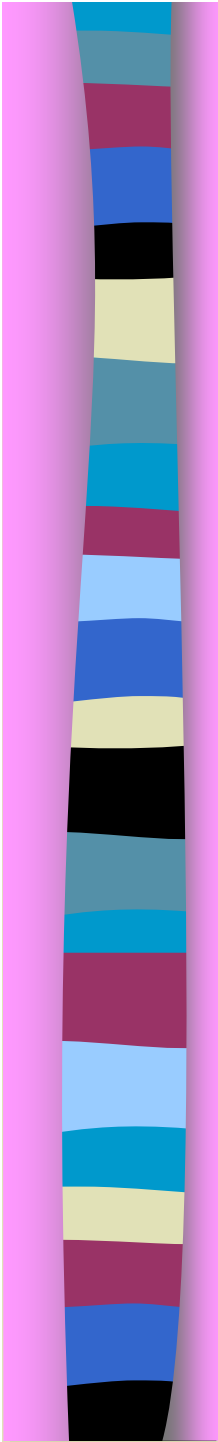
## La réalité du travail de 55 +

- **Taux d'activité ne cesse de croître de 92 à 2005 (ESG):**
  - De 64 à 68 % chez H 55-64
  - De 36 à 51 % chez F 55-64
  - De 10 à 23 % chez H 65-74
  - De 6 à 10 % chez F 65-74
- **Plusieurs sont obligés de revenir en emploi** pcq revenus insuffisants à la retraite (1/3 des « retraités » selon Ipsos Reid, 2005)



## L'aspect financier est la principale raison du retour au travail (can)

- 40 % des retraités revenus au travail = considérations financières
- 22 % n'ont pas aimé la retraite
- 19 % intérêt du travail
- 15 % ont été sollicités pour aider
- Autres: amélioration santé, pression de l'employeur, de la famille, plus obligé de donner des soins



# Lien entre l'âge et les aspirations en matière de temps de travail (EMTE)

- il y a un lien entre l'âge et le désir d'allonger ses heures de travail ou de les réduire.
- Les **plus jeunes souhaitent de plus longues heures, alors que les catégories les plus susceptibles d'avoir des responsabilités familiales (25-34; 35-44 et 45-54)** sont celles qui sont le **plus intéressées** par une réduction du temps de travail (RTT).
- Les **personnes de 55 ans et plus l'étaient aussi en 1999, mais le sont moins en 2004 (de 10 à 6 %)**
- Par contre, la **majorité des gens sont satisfaits** de leurs heures de travail, puisque ce n'est qu'une minorité qui souhaite les changer.



# Pourquoi réduire ses heures ?

- autant les données de 1999 que celles de 2004 indiquent que les **obligations familiales et le désir de se donner plus de temps de loisir** sont les motifs les plus évoqués chez ceux qui désirent réduire leurs heures chez les plus jeunes (25-44)
- chez le groupe des **25-34 ans, plus de 40%** désirent réduire leurs heures pour des **obligations familiales** alors que ce nombre dépasse les **50% pour les 35-44 ans**.
- Chez les **45 et + et 55 + ,c'est surtout le désir d'avoir plus de loisirs ou temps libre qui explique l'intérêt pour la RTT.**



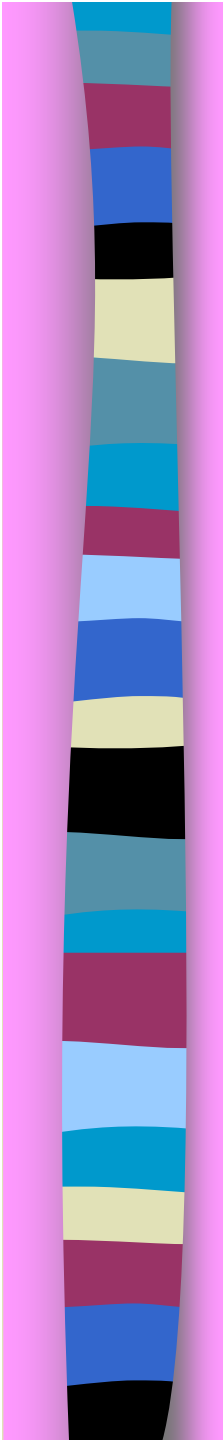
# Intérêt pour l'ARTT

- **Intérêt premier des salariés** (enquête DGT sur 1042 répondants sur temps travail et CEVP et enquête FADOQ en traitement)
- **Plus important chez 50-55 et +** (2 enquêtes), qui souhaitent encore + *semaine comprimée ou réduite à 4 jours*
- Parfois, passage au travail autonome pour aller chercher l'ATT et la flexibilité que le milieu de travail (PME mais aussi GE) refusent souvent (DGT, 2006)



# Le télétravail en fin de carrière

- L'EMTE montre que *le travail à la maison chez les 55 et + est un peu moins pour les exigences de l'emploi et davantage pour motifs personnels*
- Le fait de travailler à la maison est parfois perçu comme une **façon de mieux concilier** ses responsabilités familiales et professionnelles, + *souhaité lorsque aspirations de carrière ralentissent* (Tremblay et Cefrio, 2001)
- mais cela peut aussi être perçu comme une **intrusion** négative du travail dans la vie privée (Baines et Gelder, 2003; Taskin et Vendramin, 2004).



## Recherche FADOQ (276 questionnaires)

### Tableau 1: Perceptions vs retraite reportée

**Question:** Certains pays comme l'Allemagne et les USA ont décidé d'augmenter l'âge normal de la retraite de 65 à 67 ans pour compenser pour le vieillissement de la population. Seriez-vous d'accord avec ceci ?

---

Oui, tout à fait	13%
Oui	17%
Ne sais pas	6%
<b>Non, je ne suis pas d'accord</b>	<b>38%</b>
<b>Non, je ne suis pas du tout d'accord</b>	<b>26%</b>

---

**Tableau 2: Mesures ou incitatifs pour rester plus longtemps en emploi**

**Question: Si toutes ces mesures vous étaient offertes, lesquelles vous inciteraient (ou vous auraient incité) à rester plus longtemps en emploi ?**

	Très intéressant	intéressant	Neutre	Pas vraiment intéressant	Pas du tout intéressant
<b>Retraite progressive</b>					
<b>Horaires flexibles en fin de carrière</b>	50,49%	25,73%	11,65%	4,37%	7,77%
<b>Horaires flexibles chaque jour</b>	46,58%	30,59%	10,50%	3,65%	8,68%
<b>Plus longues vacances annuelles</b>	43,96%	22,71%	13,53%	7,25%	12,56%
<b>Retraite et travail à temps partiel dans la même organisation</b>	42,58%	28,23%	12,44%	5,74%	11,00%
Congés supplémentaires	37,62%	33,33%	12,38%	5,24%	11,43%
Télétravail qq jours par semaine	30,50%	32,50%	17,50%	6,50%	13,00%
Heures volontairement réduites	28,43%	21,57%	18,14%	7,84%	24,02%
Semaine de 4 jours (payée 4j)	28,14%	26,13%	24,12%	7,04%	14,57%
Retraite et activité dans une autre organisation	24,64%	25,12%	22,22%	11,11%	16,91%
Journée de travail plus courte	22,92%	22,40%	27,60%	9,38%	17,71%
<b>Retraite progressive</b>	22,17%	25,12%	22,17%	8,37%	22,17%

### Tableau 3 : forme souhaitée de retraite

**Question:** Quel type de retraite souhaitez-vous  
(ou avez-vous préféré )?

Retraite progressive	21,07%
Pleine retraite	30,36%
Préretraite	10,00%
Retraite et autre emploi à plein temps	1,43%
Retraite et autre emploi à temps partiel	17,50%
Retraite et travail autonome-indépendant	15,36%
Autres	4,29%



# Autres observations Rech ARTT et EMTE

- Les travailleurs vieillissants (55 +) seraient davantage prêts à sacrifier du revenu (proportionnellement ou non) pour une semaine de 4 jours ou un temps réduit
- Les hommes bénéficient de mesures plus collectives de RTT que les femmes
- Ils utilisent l'ARTT pour des raisons personnelles (vieillesse, fatigue ?) et activités sociales + que familiales (+les femmes)
- Les PME disent que l'ARTT et le TT sont difficiles à envisager pour elles (enquêtes FCEI), mais les 2/3 des salariés des entreprises hors fonction publique qui apportent du travail à domicile le font en raison des exigences de l'emploi...  *dans les faits, il y a des aménagements, mais surtout vers le travail à domicile en complément des heures régulières (20 % environ)*



# Conclusion

- TV souhaitent RTT, mais on assiste à un débordement du travail sur la vie personnelle ( 6 h/sem et 7 h /sem pour les 55 + ...pour obligations emploi + flexibilité ds organisation du travail)
- Qui plus est, ce débordement était plus grand en 2002 qu'en 1999 mais recul en 2004 au niveau 99. Important tout de même !
- Peu de mesures formelles d'ARTT ou de télétravail en fin de carrière comme en général, mais des mesures informelles (travail à domicile pour rattraper=2/3)...
- Segmentation entre hommes et femmes,
- Et différences sectorielles et professionnelles dans les aspirations fin carrière



## Conclusion (2)

- Grand intérêt pour la RTT (à 4 jours)
- Mais variable selon le niveau de salaire: avec compensation partielle (+ soutien aux 4 jours comprimés pour précaires et bas salariés)
- Peu d'intérêt des employeurs: les horaires rotatifs ou variables sont fréquents, mais la demande est pour des horaires flexibles selon besoins de l'employé.
- Recherche d'autres formules pour ARTT tout au long de la vie pour accroître TX activité
- **Recherche ARUC sur gestion des âges et temps sociaux tout au long de la vie (aspirations, contraintes, etc.)**

# Quelques références

- Tremblay, Diane-Gabrielle (2010). *D'une culture de retraite vers de nouvelles fins de carrière ?* Montréal : Editions St Martin. 143 p.
- Barrère-Maurisson, Marie-Agnès et Diane-Gabrielle Tremblay (2009). *Concilier travail et famille. Le rôle des acteurs. Québec-France.* Québec : Presses de l'université du Québec.
- Tremblay, Diane-Gabrielle (2008). *Pour une articulation des temps sociaux tout au long de la vie; l'aménagement et la réduction du temps de travail.* Montréal : Editions Saint-Martin et Descarries. 470 p.
- Tremblay, Diane-Gabrielle (2008). *Conciliation emploi-famille et temps sociaux. (2<sup>e</sup> édition)* Québec: Presses de l'Université du Québec (avec Octares- Toulouse en 2004). 367 p.
- Tremblay, Diane-Gabrielle (dir., 2007). *D'une culture de la retraite à un nouveau management des âges et des temps sociaux.* Québec : Presses de l'université du Québec. Collection Économie politique. 281 p.
- Najem, Elmustapha et Diane-Gabrielle Tremblay. (2010) L'incidence des pratiques de conciliation travail – famille dans les milieux de travail canadiens : les milieux syndiqués sont-ils mieux pourvus et la situation s'améliore-t-elle ? dans *Interventions économiques*. No 41. ([www.teluq.uqam.ca/interventionseconomiques](http://www.teluq.uqam.ca/interventionseconomiques))
- Tremblay, Diane-Gabrielle (2009). L'emploi des jeunes: La précarité d'emploi et les aspirations en matière d'horaires et de temps de travail. A paraître dans Christian Papinot et Mircea Vultur (2010). *Les jeunes et l'emploi; comparaisons France-Québec.* Québec : Presses de l'Université Laval.
- Tremblay, Diane-Gabrielle et Émilie Genin (2010). Aging, economic insecurity and employment: Which measures would encourage older workers to stay longer in the labour market? *Studies in Social Justice*, , vol.3, no 2, 173-189. <http://ojs.uwindsor.ca/ojs/leddy/index.php/SSJ/article/view/2878/2348>
- Tremblay, Diane-Gabrielle et Maryse Larivière (2010). Les défis de fins de carrière et la retraite : le cas du Québec. *Management et avenir*. No 30, pp. 146-164. <http://www.cairn.info/revue-management-et-avenir-2009-10.htm>
- Tremblay, Diane-Gabrielle et Maryse Larivière (2010). L'articulation emploi-famille dans le secteur infirmier au Québec. Une conciliation possible ? *Éthique publique*. Vol. 11, no 2. No spécial sur le travail en crise. Éditions Liber. Février 2010. Pp. 43-50.
- Tremblay, Diane-Gabrielle, Elmustapha Najem et Renaud Paquet (2007). Temps de travail et organisation du travail : une source de stress et de difficultés de conciliation emploi-famille ? Dans *Pistes*. (2007). Vol. 9, no 1. [http://www.pistes.uqam.ca/menu\\_p.html](http://www.pistes.uqam.ca/menu_p.html)
- Cette, Gilbert ,Dominique Méda, Arnaud Sylvain et Diane-Gabrielle Tremblay, (2007). Activité d'emploi et difficultés de conciliation emploi-famille : une comparaison fine des taux d'activité en France et au Canada. *Loisir et société/Leisure and Society*. vol. 29 no 1. pp.117-154.