

2E CONGRÈS NATIONAL FOCUS VIEILLESSE

22 JANVIER 2026

PALAIS DES CONGRÈS DE BIENNE

# « Une activité professionnelle à la retraite ».

Valérie Hugentobler, HETSL

&

Alexandre Pillonel, HETSL



# PLAN

Contextualisation

Savoirs actuels

Recherche, méthodologie et population

Résultats

Regards croisés et discussion

## CONTEXTUALISATION

### ***Historiquement, «le travail jusqu'à la mort» ... évolution récente***

1920: 83% des hommes travaillent de entre 65 et 69 ans

1960: c'est encore le cas de 59% d'entre eux (source: Recensement fédéral).

- Evolution avec l'introduction de la prévoyance vieillesse (AVS, PC, puis LPP) mais aussi le contexte socio-économique
- La retraite devient un «phénomène de masse» à partir des années 1970 seulement

# CONTEXTUALISATION

## ***Une narration en trois temps.***

La retraite comme "droit au repos"

- Intérêt patronal dans le cadre de l'organisation taylorienne du travail
- Revendication syndicale

La retraite "anticipée"

- Argument économique : crise économique global (chômage de masse) ; déclin industrie (Acier ; minière, construction navale dans les pays de l'OCDE)
- Argument démographique : large cohorte de jeunes travailleurs.

La retraite "ajournée"

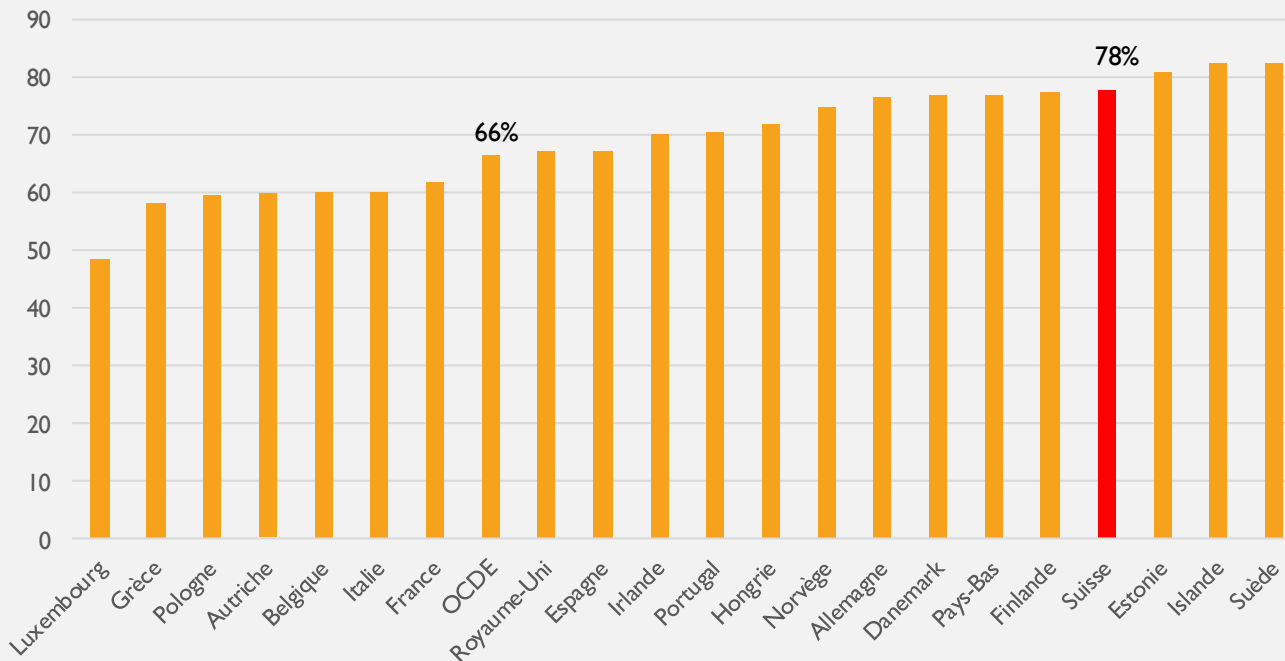
- Argument démographique : Vieillesse de la population (vague des baby-boomers arrivé à l'âge de la retraite) qui exerce une pression sur le financement pérenne des systèmes de retraite.
- Argument économique : en conséquence cela va causer une pénurie de main-d'œuvre et donc une baisse de la croissance et de la productivité économique.

## SAVOIRS ACTUELS

- Forte progression au marché du travail des personnes âgées de 55 à 64 ans au cours des dix dernières années – tendancielle plus élevée que chez dans les pays voisins, en particulier chez les femmes.
- En comparaison européenne, diminution rapide du taux d'emploi après 65 ans.
- Augmentation progressive du taux d'emploi post-retraite depuis le milieu des années 2000.

# TAUX D'ACTIVITÉ DES 55 À 64 ANS EN COMPARAISON INTERNATIONALE

Taux d'activité de 55 à 64 ans (2023)



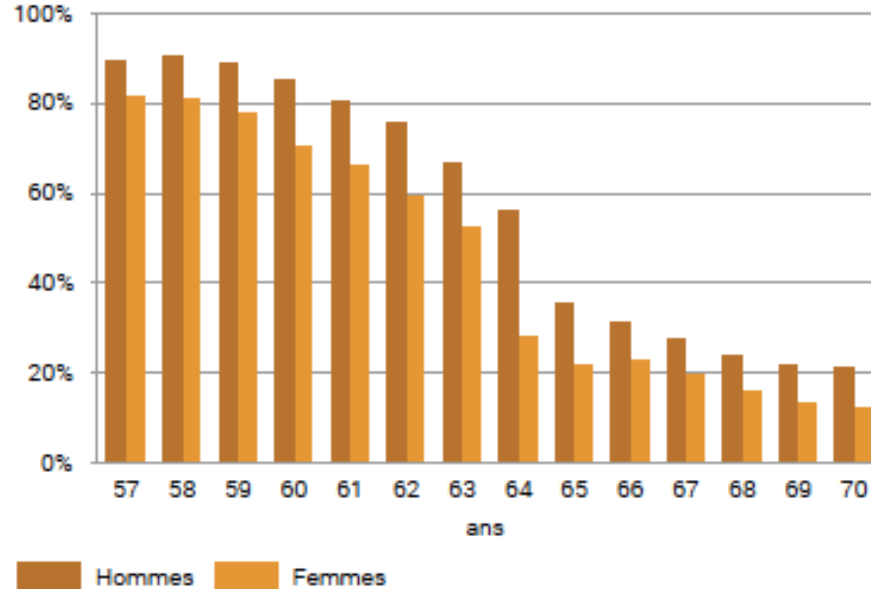
Source: OCDE

# DIMINUTION RAPIDE DU TAUX D'ACTIVITÉ DES L'AGE DE REFERENCE

## Taux d'activité par âge de 57 à 70 ans, par sexe

En %, moyenne de 2018 à 2020

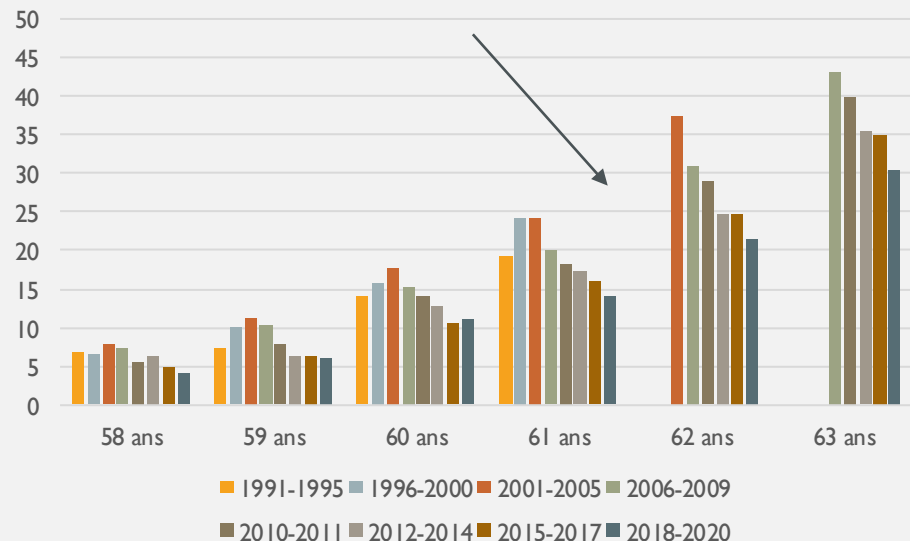
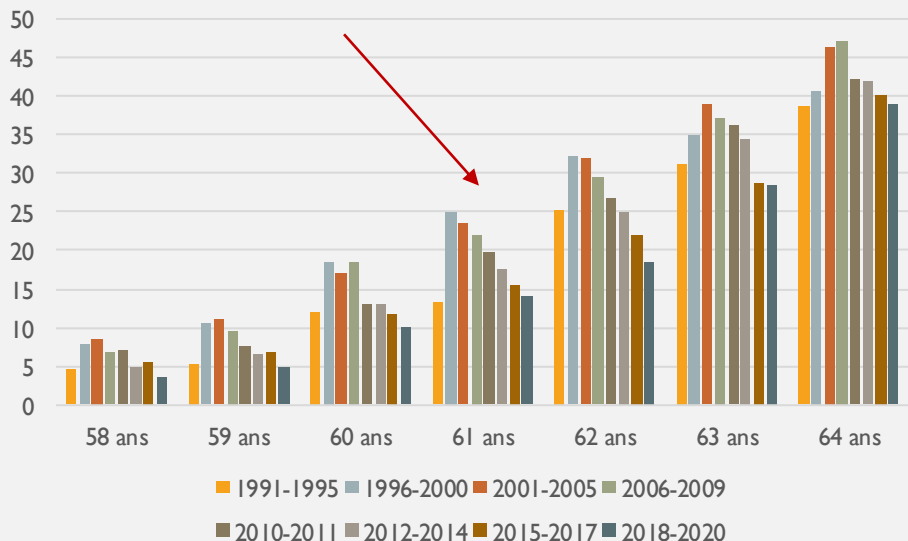
G3



# TAUX DE PRÉ-RETRAITE (PAR SEXE ET ÂGE)

Hommes (en %)

Femmes (en%)



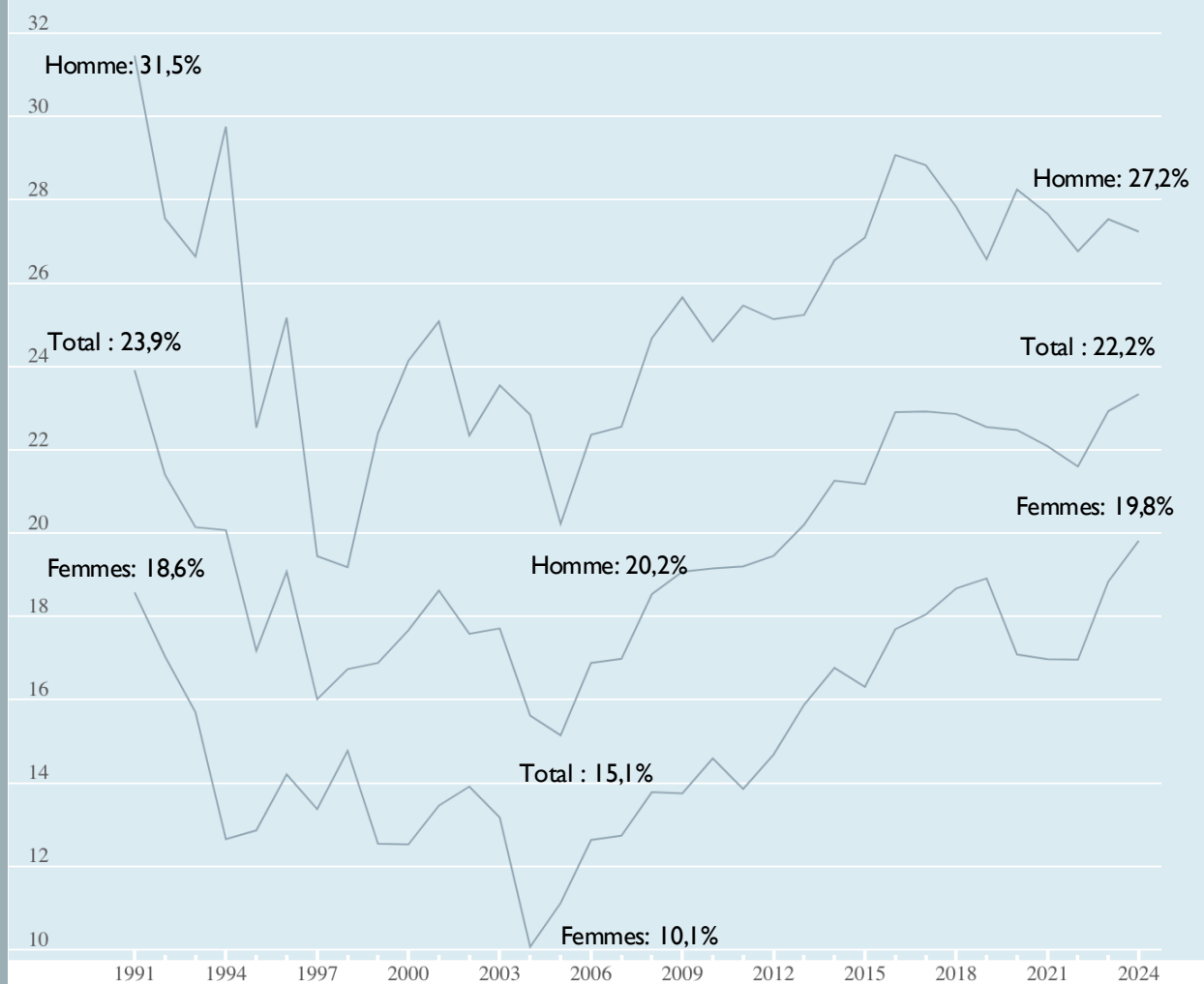
Sont considérées comme étant en préretraite, les personnes satisfaisant aux trois critères suivants :

- Elles n'ont pas atteint l'âge ordinaire (légal) de la retraite
- Elles ont travaillé au moins jusqu'à 50 ans, mais n'exercent plus d'activité professionnelle.
- Elles indiquent la retraite, l'invalidité ou la santé comme principale raison de la non-activité

L'âge ordinaire de la retraite des femmes était de et de 63 ans entre 2001 et 2005.

Source: OFS - ESPA, 2021

**EVOLUTION DU TAUX  
D'EMPLOI  
65 – 69 ANS  
(1991-2024)**



## LE TRAVAIL POST-RETRAITE

- En 2024 en Suisse, 18,8 % des personnes de plus de 64/65 à 75 ans poursuivent une activité professionnelle rémunérée, dont 23% des hommes et 15,2% des femmes (OFS 2025).
- 21% entre de 65 et 69 ans, et **11,5% des 70 à 74 ans** étaient encore en activité en 2022 en Suisse (Euronews, 2023).
- Travail non-manuel plus fréquent que le travail manuel (Burkhalter et al., 2022).
- Plus la position socio-économique est basse, moins il est probable de poursuivre une activité post-retraite. (Gabriel et al., 2021).

## Statut professionnel, emploi et taux d'activité des personnes âgées de 65 ans et plus (en %)

	Hommes			Femmes		
	1992	2010	2023	1992	2010	2023
<b>Statut d'activité</b>						
Indépendant·es	33%	51%	49%	18%	34%	28%
Coll. de l'entreprise familiale	25%	15%	11%	25%	13%	15%
Salarié·es	42%	34%	40%	57%	53%	57%
<b>Fonction</b>						
Cadres	8%	9%	11%	2%	6%	5%
Professions universitaires*	<b>18%</b>	<b>30%</b>	<b>29%</b>	<b>11%</b>	<b>19%</b>	<b>23%</b>
Main-d'œuvre auxiliaire	8%	6%	7%	23%	15%	<b>13%</b>
<b>Taux d'emploi</b>						
Plein temps (plus de 90%)	26%	32%	21%	13%	13%	8%
Temps partiel I (50-89%)	24%	21%	18%	18%	19%	14%
Temps partiel II (moins de 50%)	<b>50%</b>	<b>47%</b>	<b>61%</b>	<b>69%</b>	<b>68%</b>	<b>78%</b>

\* ou professions intellectuelles et scientifiques

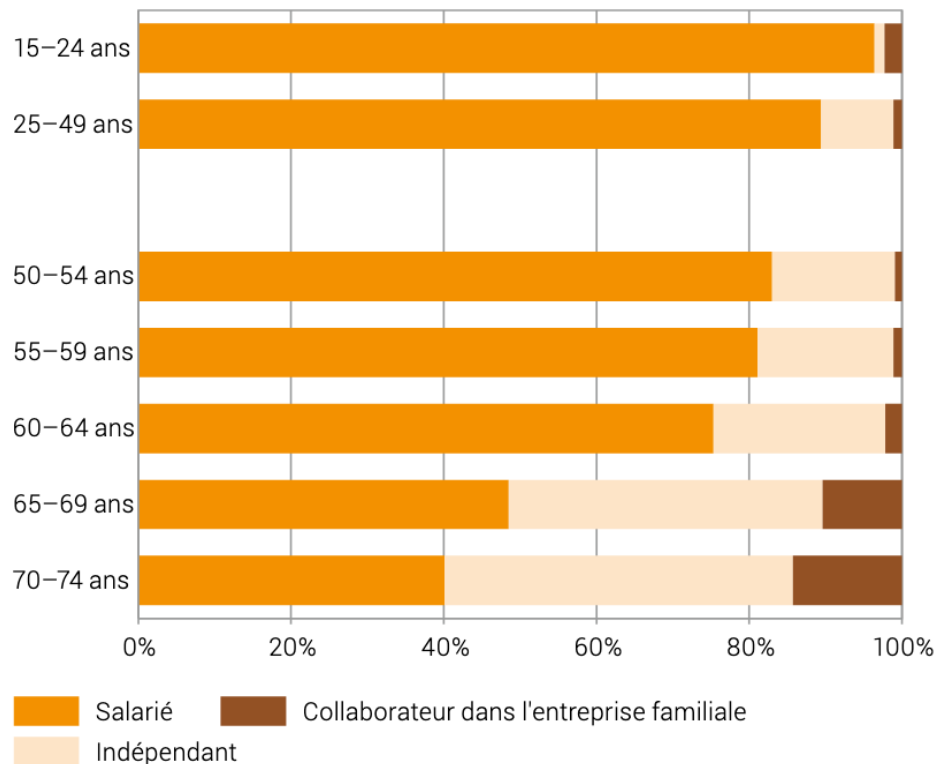
Source : Enquêtes sur la population active suisse (ESPA) 1992 : 2e trimestre, 2010 et 2023 : valeurs annuelles (calculs F. Höpflinger)

INDÉPENDANTS  
ET COLL.  
ENTREPRISES  
FAMILIALES PLUS  
NOMBREUX

## Statut d'activité des personnes actives occupées par groupe d'âge, en 2020

En %, moyenne annuelle

G7



## LE TRAVAIL POST-RETRAITE

- Le plus souvent à temps partiel (79,6 %) (OFS, 2021) et dans la continuité de la profession exercée avant l'âge légal de la retraite (69,8 %) (OFS, 2021).
- Forte représentation des indépendant-e-s chez les travailleuses et les travailleurs âgé-e-s (D'amours. 2006).
- Des inégalités de genre: les hommes mariés travaillent plus souvent après l'âge légal de la retraite que les hommes non-mariés. C'est le contraire chez les femmes: celles qui sont non-mariées travaillent plus souvent que les femmes mariées (Wanner et Gerber, 2022).
- Sous certaines conditions améliore la qualité de vie, le bien-être, la santé et la participation sociale.

## VERS UN SYSTÈME DE RETRAITE « FLEXIBLE »

- Différents « modèles » de transition : anticiper, réduire partiellement, ajourner
- Avec la réforme « AVS 21 », favoriser un « passage progressif » à la retraite :
- Perception de la 1<sup>ère</sup> rente entre 63 et 70 ans (génération de transition pour les femmes)
  - Perception partielle possible (entre 20% et 80%)
  - Ajournement partiel ou total (de un à cinq ans)

Effets sur les rentes:

- Anticipation = diminution (6,8% ou 13,6% par année d'anticipation)
- Ajournement = augmentation du montant de la rente(5,2% à 31,5%)
- Fin de l'obligation de cotiser à l'âge de référence. Franchise pour les personnes actives (1'400.-/mois)

## RECHERCHE(S)

### **Travailler après l'âge légal de la retraite. Une comparaison Belgique - Suisse**

Financement FNRS et FNS (BRIDGE2 ; 2022-2024 et BRIDGEEx ; 2025-2029).

#### **Equipe de recherche**

- Nathalie Burnay, (*Professeure ordinaire, Université de Namur, Université catholique de Louvain*)
- Valérie Hugentobler, (*Professeure, Doyenne de la recherche, HETSL | HES-SO*)
- Amélie Pierre, (*Chargé de cours – chercheuse post-doctorante. Université de Namur, Henallux*)
- Alexandre Pillonel (*Collaborateur scientifique, HETSL | HES-SO*)

#### **Objectif du projet**

- Comprendre les situations particulières de travail, appelées bridge jobs (Settersten, 2003; Quinn, 1999) ou bridge employment (Desmette & Vendramin, 2014), à partir des cadres théoriques du parcours de vie (Life course perspective) et de la gérontologie critique.

**Partenariat:** Pro Senectute Suisse (pour la deuxième enquête)

# MÉTHODOLOGIE

## Belgique et **Suisse**

- Suisse romande (Fribourg, Genève, Lausanne, Neuchâtel, Valais)
- Collaboration avec la section vaudoise de la Fondation ProSenectute

Entretiens semi-directifs (62)

Démarche **compréhensive** (Kaufmann, 2007)

## Analyse **thématique**

- Par catégorisation d'un ensemble d'éléments structurant le rapport à l'emploi post-retraite chez nos interlocuteurs.

# POPULATION

## Caractéristiques socio-démographiques

	n	%
<b>Sexe</b>		
Hommes	41	66
Femmes	21	34
<b>Âge</b>		
Min.	64	
Max.	86	
Moyenne	72	
<b>Statut matrimonial</b>		
Marié-e-s	40	65
divorcé-e-s	14	22
Célibataires	6	9
Veufs ou veuves	2	3
<b>Niveau de formation*</b>		
Primaire	3	9
Secondaire	14	44
Tertiaire	15	47

*\*Données suisses uniquement pour le niveau de formation*

## SAVOIRS ACTUELS

### ***Profil type***

- Les personnes exerçant une activité rémunérée au-delà de l'âge de référence appartiennent majoritairement à la catégorie des cols blancs (Tremblay & Lazzari-Dodeler, 2017). Elles jouissent d'une situation financière stable (Gabriel et al., 2021), d'un état de santé favorable (Burkhalter et al., 2022) et exercent des emplois qui leur octroient une forte autonomie, un gain de reconnaissance sociale, voire de prestige, une maîtrise et un contrôle de leur production (Jolivet & Volkoff, 2016) ainsi qu'une flexibilité quant à leur pratique.

# RÉSULTATS

## ***Les raisons en trois registres***

- Économiques: « Mettre du beurre dans les épinards », amélioration qualité de vie; survivre.
  - Sociales: Relationnelles, intellectuelles, statutaires (le fait de se sentir utile, de jouer un rôle, de participer au « bien » collectif, de ne pas être oublié, laissé en retrait ou plus exactement cantonné à son statut de retraité improductif).
  - Occupationnelles: structuration du temps (horaire, calendrier, distribution des temps sociaux au quotidien et des espaces (sphère privée et sphère publique).
- Variation de la mobilisation des registres en fonction de la position sociale.
- Variation des bénéfices (ressources; choix/contraintes ; conditions de travail).

# RÉSULTATS. LES RAISONS EN TROIS REGISTRES

## **Economiques**

- « Mettre du beurre dans les épinards »; Financer sa retraite; soutenir un style de vie ou améliorer son quotidien ; survivre.

« Et puis après, là, tu te dis : « non, mais, non, il faut que moi, pour amorcer vraiment ce virage, moi, je pense que c'est bien que je mette en route le paiement de la retraite ». Oui, juste pour vous donner une idée, c'était quand même 10'000 francs par mois que je mettais dans cette caisse de retraite. Mais là, j'ai décidé en fait de diminuer la taille du bidon, comme on dit là en termes comptable, diminuer les charges que j'ai pour diminuer les besoins financiers que j'ai. Ou sinon maintenant, il faut déjà enlever cette histoire parce que ces 10 000, ça voulait dire que je sors les 10 000 plus, il fallait quand même avoir de l'argent pour vivre à la maison. Donc ça mettait tout de suite quand même le niveau de ce qu'il fallait engranger, d'où toute la pression, etc., assez haut pour dégager. Surtout qu'il faut quand même laisser aussi de l'argent dans le pot commun pour faire fonctionner la société, etc ». (*Avocat, 68 ans*)

Alors ce qui fait qu'on arrive peut-être à 4'500 francs par mois quand tout va bien. Et puis, ce qui fait que ça augmente aussi un peu les impôts et tout ça. C'est toujours (*Rire.*) Ça fait vite boule de neige. Mais c'est quand même dans notre intérêt.

Mais c'est vrai qu'il faut être motivé parce que parfois c'est un peu décourageant justement de... du rapport de l'effort fourni en plus et puis...

**De la plus-value concrète sur votre qualité de vie ?**

Voilà ! Mais c'est notre survie... enfin « notre survie » (*Rire.*) (*Ebéniste, 69 ans*)

# RÉSULTATS. LES RAISONS EN TROIS REGISTRES

## Sociales

- Relationnelles (Entretenir des liens avec des collègues; des clients/usagers; liens générationnels et intergénérationnels ou se prémunir de lien indésirable)
- Intellectuelles (le fait d'apprendre; de se tenir au courant des dernières avancées dans son domaine d'activité, de réfléchir, d'élaborer)
- Statutaires (le fait de se sentir utile, de jouer un rôle, de participer au « bien » collectif, de ne pas être oublié, laissé en retrait ou plus exactement cantonné à son statut de retraité improductif).

« D'abord il y a un prérequis: c'est d'être en bonne santé [...] Si on est malade, si on est affaibli je pense qu'on a moins d'enthousiasme à travailler après la retraite [...] La première c'est la passion du métier. C'est assez égoïste mais c'est un métier que j'adore. J'ai travaillé avec plaisir durant toute ma carrière [...] La deuxième raison c'est poursuivre un contact social [patients et collègues] que j'ai eu durant toute ma carrière [...] J'apprends tous les jours. La troisième raison c'est de pouvoir donner un diagnostic. D'avoir le sentiment de faire une activité intellectuelle médicale au centre de toutes les décisions et d'être utile à la collectivité [...] et je peux mettre un petit peu de beurre dans les épinards » (Médecin, 75 ans)

« Le travail, il n'est pas un besoin, mais il aide à satisfaire un certain nombre de besoins. Déjà les besoins fondamentaux : manger, boire, dormir, etc. Et puis gentiment, en montant la pyramide, oui, un bon travail dans lequel on est bien, où on est reconnu, on est content, bah on est au sommet de la pyramide : réalisation de soi, c'est sûr. Puis là, je pense qu'autant ma femme que moi, on peut dire qu'on a atteint ce niveau-là ». (Entrepreneur, 69 ans)

# RÉSULTATS. LES RAISONS EN TROIS REGISTRES

## **Occupationnelles**

- Structuration du temps (horaire, calendrier, distribution des temps sociaux au quotidien et des espaces (sphère privée et sphère publique))

« Oui on s'occupe. On sait ce que l'on doit faire [...] Parfois, je fais un cauchemar (Rire.) : Je me réveille pendant la nuit et je ne travaille plus. Je ne sais pas si c'est un cauchemar (Rire.) mais c'est angoissant ! » (Garagiste, 80 ans).

« Oui, et puis surtout je ne pense pas perdre ma structure de journée, ça je suis quelqu'un d'assez... quand on est indépendant on apprend à se discipliner, je ne vais pas me lever à 11h du matin. Je veux dire que moi le matin à 7h30 c'est debout quoi et puis... Mon mari aussi a une structure de journée, mais elle est décalée par rapport à la mienne, lui c'est plutôt à 9h et puis il regarde la télé jusqu'à 1h du matin » (Traductrice, 70 ans).

## **Autres raisons évoquées/relevée :**

- Trajectoire de vie
- Socialisation familiale et professionnelle
- La passion, la vocation, le bien-être, le plaisir.

## RÉSULTATS – SYNTHÈSE

### Conditions:

- Choix / Contrainte économique
- Condition de travail
- Maîtrise / contrôle

### Les bénéfices:

- Ressources économiques
- Ressources sociales
- Ressources relationnelles
- Ressources culturelles
- Santé physique et mentale

Inclusion; participation sociale;  
empowerment

### Points de vigilance:

→ Cercles vertueux / cercles vicieux

## REGARDS CROISÉS ET ENJEUX

- Accès à l'information
- Accès à la formation continue
- Imaginer de nouvelles formes de protection des travailleurs et travailleuses âgé-e-s
- Adaptation des postes et des conditions de travail
- La question de l'âgisme et des discriminations sociales fondées sur l'âge
- La question du genre
- Points de vigilance (cercle vertueux et cercles vicieux)

## DISCUSSION

Êtes-vous consulté sur ce type de décision/ choix ? Dans quelles circonstances?

Quels conseils sont données aux usagers et usagères de vos services ?

Quels sont les points de vigilance ?

Quel(s) type(s) d'évaluation(s) des situations ?

Enjeux identifiés sur le terrain?

Rôle et marge de manœuvre des professionnel-es de l'intervention sociale?

Quel levier d'action auprès des employeurs?

Quel(s) enjeu(x) en termes de cadres légaux?

MERCI POUR VOTRE ÉCOUTE ET PARTICIPATION !

## **Contacts**

[valerie.hugentobler@hetsl.ch](mailto:valerie.hugentobler@hetsl.ch)

[alexandre.pillonel@hetsl.ch](mailto:alexandre.pillonel@hetsl.ch)

