

**UNIVERSITE CHEIKH ANTA DIOP DE DAKAR**

\*\*\*\*\*  
\*\*\*\*\*

**FACULTE DES LETTRES ET SCIENCES HUMAINES**

\*\*\*\*\*  
\*\*\*\*\*

**DEPARTEMENT DE SOCIOLOGIE**



**Les retraités au Sénégal :  
l'exemple des cadres du secteur privé**

**MEMOIRE DE MAITRISE DE SOCIOLOGIE**

**Présenté par :**  
***Ramatoulaye DIALLO***

**Sous la direction de :**  
***M. TAMBA***  
***Maître Assistant***

***Année académique 2003-2004***

## DEDICACES

Je dédie ce travail :

☞ A mes parents,

votre patience et votre courage sont exemplaires. Je ne saurai trouver les mots justes pour vous exprimer mon respect et mon amour. Trouvez ici le fruit des sacrifices et des inquiétudes consenties pour ma réussite.

☞ A tous mes frères et sœurs, tantes et oncles, cousins et cousines, pour tout ce qui unit,

☞ A Mamadou Aliou Koulibaly, avec toi j'ai beaucoup appris, sois assuré de ma reconnaissance

☞ A tous les frères et sœurs en la foi

## REMERCIEMENTS

Au terme de cette étude, nous tenons vivement à remercier toutes les personnes qui de près ou de loin ont contribué à la réalisation de ce travail, plus particulièrement :

- A Monsieur Moustapha Tamba, notre Directeur de recherche pour avoir manifesté à notre endroit une disponibilité sans faille et une sympathie sans cesse renouveler.
- A Monsieur Dièye, pour avoir accepté de superviser et de réorienter ce travail.
- A Monsieur Boubacar Ly, pour avoir accepté de conduire nos recherches avec disponibilité.
- A Monsieur Diédhou, pour sa disponibilité tout au long de ce travail
- Au corps professoral du département de sociologie, nous tenons à exprimer toute notre profonde gratitude pour la qualité des enseignements
- A Monsieur Momar Kane, professeur à l'ENDSS
- A Monsieur Séye, chargé de la documentation au niveau de l'IPRES
- A Monsieur Seck, chef de service des allocations au niveau de l'IPRES
- A Monsieur Wane de l'IPRES
- A Malick Guèye, Younous Diallo et plus particulièrement à Eh Hadj Malick Dieng pour tout son soutien moral et matériel.
- A Nini Diouf, Ramatoulaye Ndao, Maimouna Bâ, Fatou Ndiaye bref à tous mes promotionnaires.
- Et à tous les retraités de Dakar pour leur bienveillante collaboration à la réalisation de ce travail.

## **PLAN DETAILLE**

### **INTRODUCTION GENERALE**

.....1

### **Première partie : Cadre théorique et méthodologique ..... 4**

#### **Chapitre I : Cadre théorique .....5**

##### **A- Problématique.....5**

##### **B- Objectifs .....9**

B-1 Objectifs généraux ..... 9

B-2 Objectifs spécifiques .....9

##### **C- Hypothèses ..... 10**

##### **D- Définitions des concepts .....10**

##### **E- Intérêt de l'étude .....15**

##### **F- Revue de la littérature .....16**

##### **G- Modèle théorique .....21**

#### **Chapitre II Cadre Méthodologique .....23**

##### **A- Univers de la recherche**

.....23

##### **A-1 Cadre de l'étude.....23**

A-1-1 Cadre géographique .....23

A-1-2 Cadre institutionnel ..... 25

A-1-2-1 Bref Historique .....25

A-1-2-2 Organisation Administrative .....27

A-1-2-3 Fonctionnement Technique .....28

##### **B- Population cible .....30**

##### **C- Délimitation du sujet .....31**

##### **D- Echantillonnage .....31**

##### **E- Techniques de recherche .....32**

##### **E-1 La recherche Documentaire**

.....32

E-2 L'Observation .....32

E-3 La collecte de données .....33

F- *Enquête de terrain* .....34

F-1 Le Prè-test .....34

F-2 L'enquête proprement dite .....34

G- Les difficultés rencontrées .....35



**Chapitre VII : Conditions de vie après la retraite :  
les difficultés des retraités .....71**

A- La pension de retraite .....	71
A-1 Le montant de la pension .....	71
A-2 Appréciation du montant de la pension .....	73
B- Soutien du retraité .....	74
B-1 Soutien financier des conjoints ;.....	75
B-2 Soutien financier des enfants .....	76
C- Les revenus du retraité.....	77
C-1 Les accessoires de la pension.....	77
C-2 Les autres revenus du retraité .....	77
C-3 Les dépenses du retraité.....	78
D- Etat de santé du retraité .....	80

**Chapitre VIII Perception de la retraite .....82**

A- La retraite dans le secteur privé.....	82
<b>A-1 L'âge de départ à la     retraite.....</b>	<b>82</b>
A-2 Appréciation de l'âge de la retraite à 55 ans .....	83
A-3 Appréciation de la gestion de l'IPRES .....	86
B- <i>Impact de la retraite sur le statut social du retraité</i> .....	87
C- La vie sociale du retraité .....	89
D- Les nouvelles occupations du retraité .....	92
D-1 <i>Les activités sportives</i> .....	92
D-2 <i>Loisirs du retraité</i> .....	93

**CONCLUSION  
GENERALE.....95**

**BIBLIOGRAPHIE  
.....97**

**ANNEXES  
.....99**

## **SIGNIFICATION DES SIGLES ET ACRONYMES EMPLOYES**

**A.G.R.O.M.** : Association pour la Gestion des Régimes d'Outre Mer

**A.O.F** : Afrique Occidentale Française

**B.I.T.** : Produit Intérieur Brut

**C.E.S.T.I.** : Centre d'Etudes des Sciences et Techniques de l'Information

**C.I.G.S.** : Centre International de Gérontologie Sociale

**C.N.P** : Conseil National du Pratonat

**C.S.S.** : Caisse de Sécurité Sociale

**D.P.S** : Direction de la Prévision et des Statistiques

**E.N.T.S.S** : Ecole Nationale des Travailleurs Sociaux Spécialisés

**F.N.R** : Fond National de Retraite

**H.L.M.** : Habitations à Loyers Modérés

**I.P.RE.S** : Institution de Prévoyance Retraite du Sénégal

**O.M.S.** : Organisation Mondiale de la Santé

**O.N.U.** : Organisation des Nations Unies

**P.N.U.D.** : Programme des Nations Unies pour le Développement

**R.C.C** : Régime Complémentaire Cadre

**R.G.R** : Régime Général de Retraite

**S.I.C.A.P** : Société Immobilière du Cap-Vert

**U.E.M.O.A.** : Union Economique Monétaire Ouest Africain

**U.N.E.S.C.O** : Organisation des Nations Unies pour l'Education la Science et la Culture

## LISTE DES TABLEAUX

Pages

<u>Tableau 1</u> : Répartition des enquêtés selon l'âge.....	60
<u>Tableau 2</u> : Répartition des enquêtés selon l'ethnie.....	61
<u>Tableau 3</u> : Répartition des enquêtés selon la situation matrimoniale.....	63
<u>Tableau 4</u> : Répartition des enquêtés selon le nombre d'enfants.....	64
<u>Tableau 5</u> : Répartition des enquêtés selon le statut d'occupation.....	66
<u>Tableau 6</u> : Répartition des enquêtés selon qu'ils bénéficient d'un soutien.....	74
<u>Tableau 7</u> : Répartition des enquêtés selon la diversité des sources de revenus.....	77
<u>Tableau 8</u> : Tris croisés entre les sources de revenus et l'appréciation qu'ils font de la dépense.....	79
<u>Tableau 9</u> : Répartition des enquêtés selon leur appartenance à une association de retraite...	90
<u>Tableau 10</u> : Répartition des enquêtés selon les loisirs.....	93

## LISTES DES GRAPHIQUES

Pages

<u>Graphique 1</u> : Répartition des enquêtés selon leur appartenance religieuse.....	62
<u>Graphique 2</u> : Répartition des enquêtés selon le montant du salaire en fin de carrière.....	65
<u>Graphique 3</u> : Répartition des enquêtés selon la préparation de la retraite.....	67
<u>Graphique 4</u> : Répartition des enquêtés selon le montant de la pension.....	72
<u>Graphique 5</u> : Répartition des enquêtés selon l'appréciation du montant de la pension.....	73
<u>Graphique 6</u> : Répartition des enquêtés selon le montant de la dépense quotidienne.....	78
<u>Graphique 7</u> : Répartition des enquêtés selon leur état de santé.....	80
<u>Graphique 8</u> : Répartition des enquêtés selon l'âge de départ à la retraite.....	82
<u>Graphique 9</u> : Répartition des enquêtés selon l'appréciation de l'âge de la retraite à 55 ans...	83
<u>Graphique 10</u> : Répartition des enquêtés selon l'appréciation de la gestion de l'IPRES.....	86
<u>Graphique 11</u> : Répartition des enquêtés selon les relations de voisinage.....	90
<u>Graphique 12</u> : Répartition des enquêtes selon les activités sportives.....	92



## INTRODUCTION GENERALE

La réflexion sur la vieillesse a pris naissance et a été élaborée dans les pays européens avec les problèmes des retraités et du vieillissement démographique, avant de s'étendre à l'ensemble des continents. L'Afrique est sans conteste un continent jeune contrairement à l'Europe par exemple ou quantitativement et qualitativement, la situation des personnes âgées est une véritable équation de société. En effet, la dite situation ne hante pas encore les décideurs et les planificateurs.

Cependant, on assiste à une augmentation des personnes âgées à travers le monde et particulièrement en Afrique.

C'est dans ce sens que certaines statistiques avaient prévu qu'en 2000, la population mondiale âgée de plus de 60 ans passera à 580 millions contre 380 millions en 1970. Cette augmentation sera particulièrement forte dans le Tiers monde où vivront 75% des vieux contre 50% il y a 10 ans. Même si la pyramide des âges sera encore caractérisée par la prédominance des jeunes, l'accroissement des personnes âgées sera de 40% en Afrique de l'Ouest, 38% en Afrique du Nord, 36% en Afrique de l'Est et 33 % en Afrique Centrale et Afrique Australe<sup>1</sup>.

En l'an 2025, également, nous prédisent les Nations Unies, 70% des personnes âgées vivront dans le Tiers monde. Le vieillissement de la population est ainsi assez inquiétant. En effet, la dimension des problèmes de gérontologie des pays pauvres sera proportionnelle à ces données démographiques et au sous développement dont nous ne serons pas encore sortis<sup>2</sup>.

D'ailleurs certains futurologues prévoient là un risque sérieux de « pollution sénile » à laquelle il faut dorénavant penser pour atténuer les conséquences sur les vieux et sur la société entière.

Sur le plan international, l'OMS en a fait le thème de la journée mondiale de la santé le 8 Avril 1999, avec comme slogan : « restons actifs pour bien vieillir ».

---

<sup>1</sup> Yoro Sarr, « Quelle place pour nos vieux », Afrique Nouvelle (Hebdomadaire de l'Afrique francophone) du 26 dec 1984 au 1<sup>er</sup> jan 1985 n°1851, p14,

<sup>2</sup> Ahmadou Moustapha Sow « Le poids des ans », Le soleil mercredi fev 1991, p14

Aux Etats-Unis également, la catégorie socio-professionnelle qui participe le plus à un plan de retraite est celle des cadres moyens et supérieurs âgés de 40 à 55 ans et travaillant dans de larges établissements du secteur privé et public confondus.

Toutefois, le travail des personnes jusqu'à un âge avancé ne relève pas d'un choix, mais d'une nécessité car les retraités sont souvent contraints de travailler pour arrondir leur pension<sup>3</sup>. Comme nous pouvons le remarquer, la situation des personnes âgées préoccupe à l'heure actuelle plus d'une personne.

Et c'est dans cette perspective qu'il convient de placer la première Conférence africaine de gérontologie, tenue du 10 au 14 décembre 1984 à Dakar. Elle était organisée à l'initiative du gouvernement du Sénégal par le Centre international de gérontologie sociale (CIGS), avec le concours de l'OMS et de l'UNESCO. 29 délégations gouvernementales ainsi que les représentants de plusieurs organisations internationales y ont pris part<sup>4</sup>.

Le processus de modernisation s'il n'est pas maîtrisé pourrait être dommageable pour les personnes âgées. La retraite est de ce fait apparue en Afrique avec la colonisation de la plus grande partie du continent par différentes nations européennes.

Au Sénégal, cette retraite est mal vécue du fait des faibles montants de pension de retraite. Après cinquante cinq années de durs et loyaux services dans la vie active, survient la retraite qui est en principe synonyme de repos et de vie paisible. Si dans les pays occidentaux, l'assurance-vieillesse va jusqu'à la prise en charge des retraités dans des maisons de retraite subventionnées par la solidarité collective, il en est autrement au Sénégal, où la majorité des retraités retardent au maximum, par des articles aussi variés que le jugement supplétif et la prorogation, leur accession à l'âge noir de la retraite.

Temps de repos, temps disponible, le mot « retraite » nous semble en tout cas peu heureux. L'inactivité ou plutôt la cessation pratique d'activité ne doit pas se traduire par un retrait du monde.

---

<sup>3</sup> Genevière Ferone, Le système de retraite américain : les fonds de pension, 1997, Présence graphiques à Tours, p 23

<sup>4</sup> Yoro Sarr, Op-cit, p14

Car si le retraité se laisse envahir par l'ennui et l'inactivité, il se trouvera vite en situation de repli sur lui-même.

Cette étude vise à étudier les difficultés rencontrées par les personnes âgées de Dakar, une fois à la retraite. Son objectif général est d'arriver à décrire leurs conditions de vie avant et après la retraite en les interrogeant sur leur propre perception de leur situation de retraités.

Dans la première partie, nous aborderons les deux premiers chapitres, le premier est intitulé le *cadre théorique* et le second le *cadre méthodologique*.

Dans la deuxième partie à savoir la présentation du cadre d'étude, nous aborderons dans un premier chapitre *la situation des personnes âgées en Afrique* et dans un second *la retraite des travailleurs sénégalais du secteur privé*.

Dans la troisième et dernière partie à savoir la présentation et l'analyse des données recueillies, nous avons quatre chapitres. Le premier est intitulé *caractéristiques socio-démographiques*, le second concerne *les conditions de vie avant la retraite* tandis que dans le troisième nous étudierons *les conditions de vie après la retraite : les difficultés rencontrées*.

Et enfin dans la dernière partie nous essayerons de connaître la *perception de la retraite* chez les cadres retraités du secteur privé.

**premiere partie :**

**Cadre theorique et methodologique**

## CHAPITRE ✎ - CADRE GENERAL

### A- PROBLEMATIQUE

Avec la longévité croissante, la société contemporaine compte de plus en plus de personnes âgées qui, à la fin de leur carrière, bénéficient d'un régime de retraite.

En effet, dans tous les Etats, les progrès dans le domaine social ont incité les travailleurs dont les risques de perte totale des revenus sont couverts durant la vie active par une protection contre les accidents de travail à s'assurer des ressources pour leurs vieux jours.

L'assurance vieillesse, en leur garantissant un revenu à partir d'un certain âge, répond à ce souhait. La pension de retraite est en effet un moyen de garantir la subsistance de ceux qui ne peuvent plus travailler.

De ce fait, si la retraite paraît à beaucoup d'entre nous comme un havre de tranquillité, de liberté, les problèmes posés par cette période peuvent être cependant les plus difficiles qu'un individu a à affronter au cours de son existence. Car, outre les problèmes spécifiques liés à la cessation d'activités, c'est -à dire la liquidation de la pension de sécurité sociale, liquidation de la pension complémentaire, la retraite change bien souvent la situation fiscale ou sociale du retraité.

De ce fait, le nouveau retraité va devoir porter une attention particulière non seulement au droit de la retraite, mais aussi au droit social dans son ensemble. En effet, les progrès de la médecine et l'augmentation de l'espérance de vie permettent de nos jours aux retraités de vivre plus longtemps et d'être encore utiles à leur communauté.

Des expériences sur des rongeurs ont d'ailleurs prouvé que la durée normale de la vie pourrait être prolongée de 25 à 40% grâce à des régimes alimentaires équilibrés<sup>5</sup> En médecine, la gériâtrie a fait d'énormes progrès, ainsi les limites de la vie humaine ont-elles pu être reculées.

Au Sénégal, le Chef de l'Etat a reçu le 26 Juillet 2000 en audience les associations de retraités auxquelles il a promis davantage de considérations. Ce souhait

---

<sup>5</sup> Yoro Sarr, Op cit, p17

d'associer les retraités à l'effort national de construction traduit une volonté politique du Président de la République pour qui *personne ne doit aller à la retraite*<sup>6</sup>.

Toutefois au Sénégal, à l'instar des autres pays subsahariens, le régime de retraite date de l'époque coloniale. Ce régime était géré par l'IPRAO, (Institut de Prévoyance Retraite de l'Afrique occidentale) qui était appliqué dans huit Etats : le Sénégal, le Dahomey, le Niger, le Togo, la Mauritanie, la Côte d'Ivoire, le Mali et la Haute Volta. Son fonctionnement est conforme à tout point au principe de la répartition. Avec les indépendances chaque Etat devient autonome.

A partir du 24 novembre 1975, l'Assemblée nationale décide de la dénommer IPRES : Institut de prévoyance Retraite du Sénégal. C'est un régime de retraite applicable à l'ensemble des travailleurs du secteur privé et des employeurs. Les cotisations que l'entreprise verse à l'IPRES permettent aux salariés déclarés de percevoir, lorsqu'ils auront atteint l'âge de la retraite, des allocations de retraite.

L'IPRES assure aujourd'hui la couverture de risque vieillesse de 134 328 salariés représentés sur la base des statistiques fournies par la Direction de la Prévision et de la statistiques, c'est à dire moins de 10 % des personnes actives de 20 à 54 ans et moins de 6 % de la population totale âgée de 20 à 54 ans<sup>7</sup>. Ces pourcentages montrent la faiblesse de la couverture sociale.

Au Sénégal, les retraités constituent l'une des couches sociales les plus vulnérables. En effet, après avoir passé plusieurs décennies à servir leur pays à travers l'incorporation dans une entreprise et cotiser dans les institutions de prévoyance sociale, les retraités n'ont pas une bonne situation.

En effet, il arrive que les entreprises ne remplissent pas leurs tâches dans ce domaine pour plusieurs raisons.

Le problème financier demeure toutefois l'une des raisons les plus évoquées. Tout ceci traduit les difficultés auxquelles sont confrontés les retraités en général et

---

<sup>6</sup> Doudou SARR NIANG, « Le troisième âge s'organise », *Le soleil*, 27Juillet 2000, p 7

<sup>7</sup>Source : Direction de la Prévision et des Statistiques

ceux du secteur privé en particulier. Ainsi, l'on peut se poser un certain nombre de questions relatives à l'IPRES : Est-ce qu'il assume réellement sa fonction ? Quel est son rôle au Sénégal? Le régime de l'IPRES répond t-il à l'attente des retraités du secteur privé ?

En effet, le ralentissement de l'activité économique, l'augmentation du chômage ont, au cours des années écoulées, porté un rude coup aux caisses de retraite. Il y a de moins en moins de travailleurs qui cotisent et donc de moins en moins d'argent pour payer la pension des retraités.

En effet, le nombre d'allocataires est passé de 59 000 en 1988 à 72 000 en 1993, dans la même période, l'effectif des salariés a inversement varié de 171 000 à 134 000.<sup>8</sup> Aujourd'hui, au Sénégal, la retraite et la vieillesse sont vécues difficilement car les allocations sont insuffisantes.

On assiste ainsi, dans les foyers sénégalais, à la cohabitation de plusieurs générations sous la responsabilité d'un retraité. Celui-ci, des décennies durant, a fourni d'énormes efforts pour que ses enfants aillent dans les meilleures écoles, aient des diplômes et trouvent du travail. Comme retour d'investissement, il a en charge des jeunes diplômés au chômage qui de plus en plus n'ont qu'une ambition : émigrer.

Par ailleurs, les retraités du secteur privé rencontrent d'énormes difficultés. En effet, ils reçoivent une faible pension contrairement au salaire élevé qu'ils percevaient en étant actifs. De même, si le recul de l'âge de la retraite à 60 ans a été finalement accepté en Janvier 2002 dans le secteur public, dans le secteur privé cela n'est toujours pas le cas. Tous ces facteurs nous ont ainsi amenée à orienter nos recherches vers la retraite dans le secteur privé.

Ainsi, comme nous avons eu à le constater, beaucoup d'études ont été consacrées aux retraités et aux personnes âgées, en médecine, en économie, en démographie, en sociologie. Notre recherche s'inscrit toutefois dans une approche sociologique.

Par ailleurs, dans notre étude, nous nous sommes limitée aux cadres retraités du secteur privé. Ces derniers également, contrairement à l'opinion publique, rencontrent

---

<sup>8</sup> IPRES, Réflexion sur la mission du service public conférée à l' IPRES, Sept 94, p14

d'énormes difficultés à la retraite. Vu leurs conditions de vie pendant leur vie active la plupart ne songeait pas à la retraite.

D'autres étaient incapables d'exercer des activités autres que celles de leur vie professionnelle; la plupart parce qu'ils n'imaginaient pas un jour cesser toute activité rémunératrice. C'est le cas notamment du chômage des cadres qui, grisés par une réussite relativement facile et surchargés de travail, n'ont pas su se déspecialiser à temps ou n'ont pas eu l'énergie suffisante pour le faire.

En effet, une enquête portant sur 20 cadres de l'administration tant publique que privée faisait apparaître que :

- ✓ 8 seulement avaient prévu une occupation pour leur retraite ;
- ✓ 9 n'avaient rien prévu, arguant du fait que l'époque était trop incertaine pour envisager une telle éventualité, ou encore que la retraite leur paraissait trop éloignée ;
- ✓ et les 3 autres se plaignaient des charges familiales étendues qui pesaient sur leurs fragiles épaules<sup>9</sup>.

Pourquoi une enquête sur les cadres ? C'est parce que, au cours des contacts et des échanges avec les retraités, nous avons découvert que seuls les moins nantis se reconvertissent très aisément dans les activités professionnelles traditionnelles, fussent-elles pénibles: terre, élevage, sculpture, artisanat.

Sur le plan financier, nous pouvons citer la chute vertigineuse du pouvoir d'achat des cadres retraités déjà affectés par la dévaluation monétaire que notre pays a encore du mal à surmonter.

S'y ajoute le caractère trimestriel de la pension qui participe, dans une large mesure, à l'affaiblissement de la pension de retraite. Quels sont dès lors les problèmes liés au statut des cadres retraités et de leur pension ? Quelle est la situation économique et financière des cadres retraités du secteur privé ?

Il y a également l'absence de relève qui rend plus lourdes les charges familiales incombant au seul salarié de certaines grandes familles.

Les cadres retraités déplorent cette situation. Sur le plan médical, le système de santé n'est pas toujours préparé à prendre en charge les maladies liées à la vieillesse. En effet, situé sur la route de Rufisque, le Centre médico-social de l'IPRES est l'une des

---

<sup>9</sup> Ousseynou Coly, La retraite et ses conséquences sociales, Mémoire ENAES, 1983, p 38

rare infrastructures sanitaires destinées aux retraités. Cet espace médical reste cependant confronté à de multiples problèmes relatifs à la prise en charge médicale et psychologique des personnes du troisième âge.

On peut ainsi se poser la question de savoir si la majeure partie des cadres retraités ainsi que leurs ayants droits ne vivent pas sous le seuil de la pauvreté. Cette situation a entraîné la création d'associations militant en faveur des intérêts des retraités. Quelles relations entretiennent ainsi les retraités avec les Instituts et Associations de retraite ?

Ainsi la trame de la problématique repose essentiellement sur les conditions de vie des cadres retraités du secteur privé.

C'est dans ce sens que nous nous sommes posée un certain nombre de questions, à savoir :

- ✓ Quelles sont les nouvelles occupations des cadres retraités du secteur privé ?
- ✓ En d'autres termes peut-on parler d'une satisfaction des cadres retraités du secteur privé ?

La démarche que nous nous proposons d'adopter va s'articuler autour des objectifs suivants.

## **B-OBJECTIFS :**

### **B-1-Objectif Général :**

Nous cherchons à connaître l'évolution des conditions de vie des cadres retraités du secteur privé.

### **B-2-Objectifs particuliers :**

Nous identifierons plus particulièrement

- ✓ leur situation financière avant la retraite et leur situation actuelle
- ✓ les problèmes liés à leur statut social et à leur pension
- ✓ les relations qu'ils entretiennent avec les Instituts et Association de retraite

Telles sont les lignes directrices qui vont guider notre réflexion et qui nous font esquisser les hypothèses suivantes.

## **C -HYPOTHESE :**

### **C-1-Hypothèse principale**

Les pensions des cadres sont insuffisantes même si elles dépassent légèrement le régime normal de retraite des autres travailleurs du secteur privé.

### **C-2-Hypothèses secondaires**

Les retraités, particulièrement les cadres, rencontrent d'énormes difficultés qui sont dues à plusieurs raisons :

- 1 la situation actuelle des cadres retraités s'explique par un manque de préparation avant la retraite ;
- 2 les difficultés rencontrées par les cadres retraités sont dues au fait qu'ils ne veulent pas exercer des travaux pénibles comme les ouvriers ;
- 3 le régime de retraite de l'IPRES n'assume pas réellement sa fonction.

Pour une meilleure compréhension de cette étude, nous avons jugé nécessaire de donner la définition du concept de retraite ainsi que d'autres concepts qui y sont rattachés.

## **D - Définition Des Concepts**

Définir la **retraite** semble ardu car la compartimentation des disciplines, l'organisation du travail, autant que la structure des valeurs sociales jouent. Tout d'abord selon le dictionnaire encyclopédique, le concept de retraite dérive de celui d'invalidité qui l'a précédé historiquement : il désigne le fait d'assurer à quelqu'un au bout d'une carrière professionnelle, la possibilité matérielle de cesser d'exercer son activité. Au lieu que l'invalidité soit à l'origine de l'inactivité, c'est l'âge qui lui sert de critère.

Egalement, selon Jacques Bichot<sup>10</sup>, l'idée de retraite a évolué : « *Primitivement il s'agissait de faire face à une incapacité physique de gagner sa vie en travaillant. La pension de retraite était une sorte d'invalidité correspondant au cas où l'invalidité*

---

<sup>10</sup> Jacques Bichot, Retraite en péril, p97

*était la conséquence de l'âge. Puis le départ a été codifié, réglementé dans une optique administrative. Progressivement l'âge réglementaire de cessation de l'activité fut de moins en moins celui ou travailler devenait difficile et de plus en plus celui à partir duquel on obtenait le droit d'être payé sans participer à la production. La rémunération d'une vie de travail s'étendit ainsi au-delà de la période d'activité professionnelle. Le travail obtient une rémunération composite, comprenant des sommes immédiatement disponibles et des droits à échéance lointaine ; les droits à la retraite »*

Ainsi nous pouvons dire que l'individu n'a droit à la retraite qu'à partir d'un certain âge, lorsqu'elle aura atteint la « vieillesse ».

Toutefois rien n'est moins malaisé que de vouloir donner de la **vieillesse** une définition suffisamment large pour convenir à tout le monde.

En effet, on peut trouver dans la littérature qui lui est consacrée autant de définitions qu'il y a de sciences se réclamant de son étude. Maheu<sup>11</sup> ne cite pas moins de sept disciplines scientifiques (la biologie, la démographie, l'anthropologie, les sciences politiques, la sociologie, l'économie, et la gérontologie) dont chacune l'aborde sous l'angle de ses préoccupations.

Cependant, malgré la pluralité des définitions, la plus usitée, à la fois pour des raisons de commodité mais aussi de standardisation, demeure la définition chronologique. A cet égard, l'ONU a retenu l'âge de soixante ans comme début de vieillesse. En Afrique, malheureusement l'inexistence ou l'insuffisance des sources d'état civil, surtout en ce qui concerne les personnes nées avant les indépendances, ne permettent pas d'user de l'âge chronologique.

D'ailleurs pour certains auteurs l'âge chronologique n'est pas toujours pertinent, eu égard à la différence des contextes culturels. La vieillesse est toutefois définie selon le dictionnaire sociologique, comme la dernière grande étape du cycle de la vie après l'enfance et l'âge adulte. Elle s'interrompt avec la mort. En revanche la

---

<sup>11</sup> Maheu, C, « La retraite essai de définition », extrait du mémoire de Momar Kane, La situation des retraités de Dakar : Etude descriptive, 1990, p8

question de savoir à quel âge commence la retraite ne peut trouver réponse dans la réduction à une réalité biologique, faites d'usures et d'incapacités résultant du processus continu de la sénescence.

La vieillesse doit donc être comprise comme une construction sociale produite par les cadres sociaux et perpétuellement renégociée et redéfinie en fonction de l'évolution des cadres. De façon plus précise, Anne Marie Guillemard<sup>12</sup> propose une nouvelle nature active de la vieillesse. Pour elle, il existe une différence entre le 3<sup>ème</sup> et le 4<sup>ème</sup> âge. Une confirmation de la fonction de cette nouvelle terminologie peut être trouvée dans l'interview suivante du professeur Graux (la voix du Nord du 27 septembre 1972). Il distingue le 3<sup>ème</sup> âge de la vieillesse : « *On peut considérer que le 3<sup>ème</sup> âge commence à 65 ans c'est à dire au moment où la plupart des gens prennent leur retraite et conservent lorsqu'ils sont en bonne santé leur liberté d'action* ». <sup>13</sup>

La vieillesse est différente du 3<sup>ème</sup> âge dans la mesure où l'individu de plus de 65 ans a subi une altération et de ce fait a besoin de l'aide du conjoint, des enfants, des voisins ; c'est à dire la collectivité. Toutefois, comme nous l'avons évoqué précédemment, ces différentes définitions ne reflètent pas la réalité passée et présente des pays africains. En Afrique, est considérée comme âgée, la personne dont les forces déclinent visiblement, dont les cheveux blanchissent, qui a des enfants mariées et des petits-fils et qui est un recours pour le savoir qu'il a accumulé avec le temps.

Outre les notions évoquées précédemment, la notion de **cadre** se définit également selon le dictionnaire de sociologie, en premier lieu par les fonctions exercés, sont considérés comme tel les membres des organisations, entreprises et administration exerçant des fonctions d'encadrement.

S'y ajoutent les titulaires des postes de travail, exigeant une marge d'initiative et de responsabilités ainsi que les postes supposant des qualifications élevées. Leur recrutement est soutenu par des organisations spécifiques, ils se regroupent en des syndicats distincts ou en des catégories particulières au sein des syndicats de salariés.

---

<sup>12</sup> Guillemard (Anne Marie), *La vieillesse et l'Etat*, Paris, PUF, 1980, 225p

<sup>13</sup> Guillemard (Anne Marie), *op cit*, p 72

Yves Lacoëntre<sup>14</sup> quant à lui définit les cadres comme « *cette catégorie particulière de salariés disposant par délégation d'une partie de l'autorité patronale et située en principe au sommet de la hiérarchie des personnes salariées* ».

Selon la loi du 19 janvier 2000 qui a créé une section spécifique consacrée aux cadres dans le livre II du code de travail en France, les différentes dispositions applicables aux cadres renvoient à plusieurs définitions :

- Cadres dirigeants d'une part
- Cadres aux sens des conventions collectives de branches d'autre part

Ces définitions reposent sur deux approches complémentaires :

- Soit la loi définit directement les cadres concernés en recourant à l'énumération de critères cumulatifs (cadres dirigeants)
- Soit la loi renvoie à une définition conventionnelle (cadres occupés selon un horaire collectif ou cadres employés selon un forfait hebdomadaire, mensuel ou annuel)

Par ailleurs selon Alain Desrosières,<sup>15</sup> l'histoire de la construction sociale et politique de la catégorie des "cadres" a été analysée très complètement dans l'ouvrage fondamental que Luc Boltanski a consacré à ce sujet. L'un de ses apports est de mettre en lumière les tensions et les accommodements entre deux définitions possibles de l'identité sociale des cadres, que nous pouvons attacher à deux formes possibles de justification et de la valeur d'une activité.

La première est fondée sur une capacité professionnelle sanctionnée par un diplôme ; la seconde repose sur l'expérience professionnelle et la connaissance du "terrain", et rejoint donc le mode de définition du "métier" qui repose également sur un apprentissage long, sur l'ancienneté et sur une connaissance dite pratique.

L'étude historique de la constitution de la catégorie « cadres » fait clairement apparaître la genèse de ce jeu entre deux façons de se définir comme cadre, jeu qui se prolonge aujourd'hui et dont Boltanski a montré qu'il est à l'origine du succès de cette catégorie sociale désormais solidement représentée.

---

<sup>14</sup>Yves LACOENTRE, Tout sur les droits des retraités : guide juridique pratique pour tous, p15

<sup>15</sup>Alain DESROSIERSE, Laurent THEVENOT, Les catégories socioprofessionnelles, Découverte, 2002, p40

De son côté, selon Raymond Vatier<sup>16</sup>, le mot « cadre » a fait son apparition dans la réglementation de Septembre 1945 connue sous le nom de d' « accords parodis » du nom d'Alexandre Parodis qui négocia une réglementation des emplois définissant notamment des catégories et les coefficients hiérarchiques affectés aux différents fonctionnaires et les niveaux de classification des ingénieurs et des cadres.

Du point de vue psychologique et pour beaucoup de chefs d'entreprise, les cadres sont ceux qui organisent l'activité, l'entreprise qui transmettent les impulsions de la direction et veillent à ce que les décisions de celles-ci soient appliquées.

Dans son ouvrage il propose la définition suivante de la notion de cadre : « *Le cadre est un salarié qui assume sous l'autorité des dirigeants de l'entreprise une délégation des pouvoirs impliquant responsabilités sur le marché d'un secteur déterminé ou l'avancement d'une situation particulière. De ce fait, il assume les tâches de gestion d'organisation et d'études pouvant comporter ou non commandement* »<sup>17</sup>

Au Sénégal aussi, sont considérés comme cadres les travailleurs qui satisfont aux conditions suivantes :

- posséder une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière résultant soit d'études sanctionnées par un diplôme d'enseignement supérieur, soit d'une formation ou d'une expérience professionnelle étendue ;
- occuper dans l'entreprise, l'administration, la collectivité publique ou l'établissement public, et par délégation de l'employeur, un emploi comportant des pouvoirs de décision, d'autorité et de contrôle sur des collaborateurs de toute nature.

Si l'emploi ne comporte pas l'exercice du commandement, le cadre doit être investi de responsabilités équivalentes.<sup>18</sup>

Ainsi nous pouvons affirmer que les critères de définition des cadres sont les mêmes aussi bien en France qu'au Sénégal

---

<sup>16</sup> VATIER (Raymond), le perfectionnement des cadres puf, 1969, 123p

<sup>17</sup> VATIER (Raymond) op cit, p9

<sup>18</sup> Doudou NDOYE, La prévoyance retraite du secteur privé au Sénégal :les droits et obligations des employeurs et des travailleurs du secteur privé, les statuts et les règles de l'IPRES, p125

Ainsi comme nous avons eu à le remarquer, ces critères de définition ont une marge d'indétermination et font régulièrement l'objet de contestation. Malgré ces incertitudes, les cadres remplissent des fonctions statutairement reconnues.

De ce fait, nous entendons par cadre, tout travailleur sénégalais qui détient une capacité professionnelle sanctionnée par un diplôme d'enseignement supérieur ou une expérience professionnelle approfondie et qui assume dans l'entreprise ou l'administration des fonctions d'encadrement, de gestion ou d'organisation.

## **E - INTERET DE L'ETUDE**

L'intérêt de cette étude est de montrer les difficultés que rencontrent les personnes âgées une fois à la retraite notamment en ce qui concerne les cadres qui ont eu un niveau de vie relativement plus élevé que les autres fonctionnaires avant leur retraite.

En effet, une fois à la retraite, les difficultés demeurent les mêmes pour tout travailleur quelle que soit la hiérarchie de son poste. La personne retraitée est confrontée à d'autres réalités beaucoup plus complexes et plus difficiles à résoudre.

C'est dans ce sens que Anne Marie Guillemard écrit : *« A partir du moment où il existe un ensemble de règles définissant l'art de bien vieillir, l'explication des échecs rencontrés est retournée vers la victime .Ce sont ses déficiences ,son imprévoyance et son ignorance qui produisent son inadaptation. »*<sup>19</sup>

Nous avons choisi de faire cette étude car jusqu'à présent, à notre connaissance; aucune étude n'a été faite sur les cadres retraités et encore moins sur les difficultés auxquels ils sont confrontés.

## **F- REVUE DE LA LITTERATURE**

Le résultat de la recherche documentaire permet de constater que beaucoup d'écrits ont été faits sur la retraite, sur les personnes âgées ou encore sur le vieillissement de manière générale. Cependant peu d'ouvrages ont été relatifs à la retraite des cadres.

---

<sup>19</sup> Anne Marie Guillemard, op cit, p 27

Aussi nous avons eu à consulter un certains nombres d'ouvrages et de mémoires traitant de la retraite ou des personnes âgées.

Dans son ouvrage La vieillesse et l'Etat, **Anne Marie Guillemard**<sup>20</sup> propose un diagnostic d'inadaptation de la vieillesse.

Selon elle, la vieillesse est aujourd'hui disfonctionnelle pour le système social car dans une société en mutation rapide, elle est source d'inadaptations multiples. Ce qu'il est convenu d'appeler « les problèmes de la vieillesse » représente donc un mal social nouveau, né du développement.

Les mécanismes qui, dans les sociétés traditionnelles adaptaient spontanément les conditions sociales d'existence des individus aux capacités et besoins propres à chaque âge de la vie, ont été détruits par l'industrialisation et l'urbanisation.

Dans la société contemporaine les conditions de vie professionnelles, du logement, l'éclatement ou, à tout le moins, le relâchement des lieux familiaux entre générations successives ont rendu nécessaire la recherche de solutions adaptées aux besoins spécifiques des personnes âgées qui ne peuvent plus trouver leur satisfaction dans un cadre de vie traditionnel. Toujours selon l'auteur, une intervention des pouvoirs publics dans le domaine de la vieillesse devient impérative. Elle doit s'étendre à tous les aspects de la vie des personnes âgées.

La vieillesse est érigée en objet de préoccupation des gouvernants. Les personnes âgées sont des laissés-pour-compte de l'expansion. Le niveau de leurs ressources, leurs conditions sanitaires et de logement, leur exclusion de la vie sociale permet de les caractériser comme des marginaux, comme les pauvres de l'époque. Mais cette pauvreté est d'un type nouveau. Elle est un produit résiduel du développement et de l'expansion. Ainsi conclut-elle, le sort des vieux est marqué par un passé de protection et de prévision insuffisantes. Beaucoup sont isolés, ont eu des carrières incomplètes et sont passés à travers les mailles du réseau.

Le remède souligne l'auteur à administrer est contenu dans la reconstruction du phénomène qui est proposé. Si la population âgée souffre d'inadaptation et de marginalité il faut la réintégrer, ou prévenir son exclusion, par une intervention sur son mode de vie.

---

<sup>20</sup> Guillemard (Anne Marie), op cit, 1980, 225p

L'intérêt de cet ouvrage c'est que non seulement l'auteur fait l'inventaire de la situation « scandaleuse » des personnes âgées, mais aussi elle propose comme solution, l'intervention des pouvoirs publics dans le domaine de la vieillesse. Selon l'auteur, l'intervention de l'Etat devient « impérative ». L'une des faiblesses de l'ouvrage, c'est que d'une part, l'auteur semble avoir surestimé le rôle de l'Etat et d'autre part, a négligé la responsabilité des personnes âgées dans la gestion de leur vie future.

Egalement **Simone De Beauvoir**<sup>21</sup>, dans son ouvrage, La vieillesse, souligne que la condition des vieilles personnes est aujourd'hui scandaleuse. Elle admet qu'elles n'ont ni les mêmes besoins ni les mêmes droits que les autres membres de la collectivité puisqu'elle leur refuse le minimum que ceux-ci jugent nécessaire. Selon l'auteur, elles les condamnent délibérément à la misère, aux taudis, aux infirmités, au désespoir...

L'auteur estime que c'est la classe dominante qui impose aux personnes âgées leur statut, mais l'ensemble de la population se fait sa complice. « Dans la vie privée, enfants et petits enfants ne s'efforcent guère d'adoucir le sort de leurs ascendants ». Ainsi conclut-elle quand on a compris ce qu'est la condition des vieillards on ne saurait se contenter de réclamer une « politique de la vieillesse » plus généreuse, un relèvement des pensions, des logements sains, des loisirs organisés, c'est tout le système qui est en jeu et la revendication ne peut-être que radicale : changer la vie. L'intérêt de cet ouvrage réside dans le fait que l'auteur nous éclaire sur les conditions des vieux en occident plus particulièrement en France. Ainsi selon l'auteur, ces personnes âgées sont exclues de la société et sont marginalisées du fait de leur statut actuel.

Toutefois nous pouvons reprocher à l'auteur d'avoir insisté sur les difficultés auxquelles sont confrontées les personnes âgées. L'étude est un peu incomplète car l'auteur n'a pas fait l'inventaire des maisons de retraite en insistant sur les aspects positifs comme les bonnes conditions de vie de certains vieillards.

---

<sup>21</sup> Simone Debeauvoir, La vieillesse, Paris, Gallimard, 1970

Dans leur ouvrage, Vieillir en Afrique, de Claudine Attias-Donfut et Léopold Rosenmayr<sup>22</sup>, le problème de la vieillesse est traité sans ses dimensions sociales et culturelles sans que soient développées les questions d'ordre sanitaire même si leur importance n'est pas ignorée des auteurs.

Les conditions sociales des personnes âgées posent, en effet, des problèmes nouveaux quand se défont les solidarités traditionnelles sans que des systèmes de protection sociale soient capables de prendre le relais.

L'auteur se demande si la perception hautement valorisée du vieillard, telle qu'elle nous est présentée par la tradition et par la littérature, se conserve à travers les changements qui affectent l'ensemble de la société ou si elle est devenue une vision décalée de la réalité. En effet, catégorie démographique et économique, définie par un seuil d'âge lui-même induit par la sortie du monde du travail, la vieillesse émerge en tant que nouvelle catégorie sociale soumise à des systèmes de retraite, contrôlée et structurée par des corps de professionnelles, affectée de nouvelles représentations et significations sociales : le champ de la vieillesse a ainsi conquis une autonomie relative

Selon les auteurs, en Afrique au sud du Sahara, un tel concept de vieillesse n'existe pas. Il en va de même du troisième âge évoquant la partition du cours de vie en trois périodes distinctes : formation, travail, retraite qui n'a tout simplement pas de sens en Afrique. Aussi peut-on dire qu'en Afrique il n'y a pas de vieux, il y a des aînés. Par ailleurs la majorité de la population africaine étant exclue des systèmes de sécurité sociale et des régimes de retraite car la part de la population rurale est plus de 70% en moyenne. La pertinence de l'étude tient au fait que les auteurs nous expliquent qu'historiquement en Afrique le concept de retraite n'existait pas, il est apparu avec la colonisation.

Ils montrent également que la perception hautement valorisée des vieux et les conditions sociales de ces derniers posent, en effet, des problèmes nouveaux quand se défont les solidarités sociales traditionnelles au profit de la modernisation.

L'une des faiblesses de l'ouvrage, c'est que les auteurs n'ont pas montré les mécanismes par lesquels la condition des vieillards changerait avec la modernisation.

---

<sup>22</sup> Claudine ATTIAS DONFUT et Léopold ROSENMEYR, Vieillir en Afrique, Paris, PUF, 1994, 353p

Dans son ouvrage, Retraite en péril, Jacques Bichot<sup>23</sup>, présente un diagnostic des différents régimes de retraite et propose des solutions. Loin d'opposer répartition et capitalisation, il montre que les retraités par répartition sont malades des illusions « sociales » que l'on se fait à leur sujet. « *Les retraités par répartition sont-ils au bord de la faillite ? Les cotisants vont-ils se rebeller contre les prélèvements excessifs déclenchant une « guerre des générations » ?* Se demande-t-il ?

Toutefois précise-t-il dans les pays en voie de développement, seule une fraction minoritaire de la population y acquiert droit à la retraite. La question est donc de savoir comment généraliser la couverture sans commettre les mêmes erreurs que les pays développés

La pertinence de cette étude c'est que l'auteur montre comment le régime de retraite de la plupart des pays aussi bien Africains qu'occidentaux est en crise. Comme il le souligne si bien dans son ouvrage : « *Les retraites ont donné une quantité impressionnante de rapports officiels. En France, à l'étranger et dans le cadre d'organisations internationales, le sujet est devenu « incontournable ». Ce n'est pas pour rien, il y a péril en la demeure.* »

Ousseynou Coly<sup>24</sup> dans son mémoire de fin d'études, a étudié de façon rigoureuse les conséquences sociales de la retraite. Il a fait une critique des régimes de retraite, des faibles montants des pensions et l'irrégularité des paiements. Le mérite de ce mémoire tient au fait qu'il a proposé un ensemble de solutions pour la gestion des personnes du troisième âge. Son étude est toutefois un peu incomplète, en ce sens qu'il ne prend pas en compte tous les travailleurs affiliés à l'IPRES en particulier les travailleurs occasionnels et les contractuels qui sont également gérés par cette institution.

Momar Kane<sup>25</sup> quant à lui, nous montre, comment la modernisation a sévèrement affecté le statut social de la personne âgée. Son étude est une description de la catégorie des personnes âgées les plus exposées aux effets de la modernisation : les retraités.

---

<sup>23</sup> Jacques Bichot, Op cit, 1999, 140p

<sup>24</sup> Al housseynou COLY, Les conséquences sociales de la retraite, Mémoire ENAES, 1979/80

<sup>25</sup> Momar KANE, La situation des retraités de Dakar : Etude descriptive, Mémoire Université Laval, 1990

L'intérêt de ce mémoire, réside dans le fait que son étude a mis en relief d'une part la persistance des valeurs traditionnelles de solidarité et de respect du vieil âge qui en sont les supports et d'autre part, la chute considérable des revenus du retraité et des possibles retombés psycho-sociales.

Toutefois, l'une des faiblesses de l'étude, tient au fait qu'elle ne concerne que les hommes retraités, les femmes étant exclues délibérément de l'échantillonnage sous prétexte qu'elles doivent faire l'objet d'une étude à part.

Abdourahmane Bâ<sup>26</sup> met en évidence la pauvreté des retraités due aux faibles montant de leur pension. Le mérite de ce mémoire réside dans le fait que l'auteur a montré par une étude comparative de l'IPRES et du FNR, les atouts et les limites de ces institutions de retraite. Il propose ainsi des solutions pour une meilleure amélioration de la situation des retraités du Sénégal.

Malick Bâ<sup>27</sup>, a pour sa part réfléchi sur les conditions de vie des retraités de la Médina. Ce qui fait la pertinence de cette étude, c'est que l'auteur nous montre que les retraités en milieu urbain, surtout ceux de la médina vivent dans des conditions très difficiles et continuent d'assurer la charge d'une importante progéniture liée à la fécondité et à la polygamie. Toutefois ce mémoire présente une faiblesse au niveau des solutions qui sont trop générales et non spécifiques au cas du Sénégal.

Il apparaît clair donc ainsi au travers de cette revue de la littérature, que la question fondamentale de la retraite des travailleurs du secteur privé n'a pas bien été résolue aussi bien par les chercheurs que par les organismes de retraite.

Notre souci dans ce mémoire est de montrer l'opportunité et la nécessité d'entreprendre une étude sur la retraite dans le secteur privé pour apprécier la gestion de la gérontologie sociale au Sénégal.

## **G - MODELE THEORIQUE**

Au cours du dernier quart de siècle, une multitude de théories plus ou moins bien développées et sophistiquées ont tenté de décrire et d'expliquer les phénomènes qui accompagnent l'avance en âge.

---

<sup>26</sup> Abdourahmane BA, La problématique de la pauvreté des retraités, Mémoire ENTSS, 2002

<sup>27</sup> Malick BA, Les conditions de vie des retraités sénégalais en milieu urbain : le cas des retraités de la Médina, Département de sociologie, Mémoire UCAD, 2003

Ces théories varient selon leur niveau d'abstraction (descriptif, analytique), selon l'importance qu'elles accordent aux facteurs individuels et sociaux ou selon l'analyse des facteurs susceptibles de faire du vieillissement un succès ou un échec.

Parmi les théories de nature descriptive, on peut ranger les théories du cycle de la vie ou du cours de la vie. Essentiellement, elles décrivent le processus de vieillissement en terme de phases ou d'étapes, en insistant sur la façon de leur enchaînement ou de leur progression.

Parmi les théories qui mettent l'accent sur l'individu en tant que principal agent du succès de son vieillissement, il y a surtout celles du développement et de l'adaptation qui insistent sur le rôle important que joue la personnalité durant le processus de l'avance en âge.

Une autre série de théories traite de l'impact de certains facteurs spécifiques sur le processus du vieillissement. Ce sont la théorie des stress multiples, la théorie de l'étiquetage et la théorie de la marginalisation.

On peut aussi citer les théories qui centrent leurs explications sur le rapport entre l'homme et son environnement physique ou social. On peut classer dans cette catégorie, la théorie du désengagement, la théorie de l'échange, la théorie socio-environnementale et la théorie de l'interaction symbolique.

Enfin, il existe des théories plus globales qui examinent l'évolution du statut de la personne âgée sous l'effet du changement social (théorie de la modernisation).

Toutefois, en ce qui concerne notre objet d'étude nous avons choisi la théorie du désengagement car la personne vieillissante accepte l'abandon de ses activités.

Développée par Cuming et Henry<sup>28</sup>, cette théorie soutient que le vieillissement s'accompagne d'un éloignement réciproque de la personne avancé en âge et du système social dont elle fait partie. Cet éloignement est mutuel, inévitable et universel. Partant de l'observation que les gens réduisent en général leurs activités au fur et à mesure qu'ils vieillissent et que le système social loin de les empêcher les encourage dans cette voie, Cuming et Henry en tirent les conséquences sans prétendre juger du caractère désirable ou indésirable de ce fait.

---

<sup>28</sup> Zay (Niolas), Théories du vieillissement, Université Laval, 1988/1989

Au cours de ce processus, la personne vieillissante accepte, puis souhaite et, finalement recherche l'abandon des rôles, des activités et des tâches qui étaient les siens au cours de l'âge mûr. Inhérent à la nature humaine, le désengagement s'amorce dès que l'organisme commence à faiblir ou que l'individu commence à se préparer à la mort. Une fois terminé, un nouvel équilibre s'établit entre l'individu et le milieu.

La théorie du désengagement repose sur les principes du fonctionnalisme et présuppose :

- une conception normative du comportement humain ;
- une vision de l'homme comme élément du système social ;
- la dépendance de ce système de la satisfaction des besoins fonctionnels ;
- la reconnaissance de la contribution des éléments du système à l'équilibre de l'ensemble.

Ainsi, le désengagement est un préalable fonctionnel à la stabilité sociale. Durant le processus de désengagement, on observe trois types de changement dans les interactions sociales : leur nombre décroît, les buts et la manière de les atteindre se modifient et l'intérêt porté aux investissements sociaux diminue alors que les préoccupations personnelles se multiplient.

L'initiative du désengagement peut être prise par la société (par exemple à la retraite), on parle alors de désengagement sociétal. Lorsqu'elle est prise par l'individu qui renonce à certains de ses rôles (par exemple prise volontaire de la retraite), on parle de désengagement psychologique. La théorie du désengagement explique ainsi et prédit le comportement de la personne âgée. Toutefois, on a reproché à la théorie du désengagement de manquer de rigueur en confondant les processus biologiques universels (vieillesse et mort) avec les processus économiques, sociaux et culturels, particuliers à une époque et à une société. On a mis en doute le caractère inévitable du phénomène, en montrant que le désengagement est le fait d'une petite minorité, et son utilité fonctionnelle pour une société particulière.

## **CHAPITRE II CADRE METHODOLOGIQUE**

### **A-UNIVERS DE LA RECHERCHE**

#### **A 1 CADRE DE L'ETUDE**

##### **A-1-1 CADRE GEOGRAPHIQUE : Présentation du Sénégal**

Nous avons choisi d'effectuer notre étude dans la circonscription de Dakar Par ailleurs le choix du cadre d'étude se justifie par le fait que notre population cible ne se trouve pas dans un ou quelques quartiers. En effet, les cadres retraités sont répartis à travers toute la région de Dakar, capitale du Sénégal.

Situé à l'extrémité Ouest du continent africain, le Sénégal est limité au Nord par la République Islamique de Mauritanie, à l'Est par la République du Mali, au Sud par les Républiques de Guinée Bissau et de Guinée Conakry et à l'ouest par l'atlantique.

Ile est compris entre les 12<sup>ème</sup> et 16<sup>ème</sup> degrés de latitude nord et entre le 11<sup>ème</sup> 30et le 17<sup>ème</sup> degrés de longitude Ouest et a une superficie 196 192 km<sup>2</sup>.

Il donne sur l'océan, avec des côtés longs de 700 Km et un relief culminant à 581m.Le climat est de type tropical avec une saison des pluies de juillet à Octobre et une saison sèche de novembre à juin. La température moyenne set de 23,8°C variant par exemple de Janvier à Juillet entre 21,1°C et 27,3°C La majeure partie du pays est constituée par une cuvette dont les bords se relèvent faiblement à l'ouest et davantage à l'Est et d'une végétation composée au sud d'éléments de grands forêts qui cèdent successivement le pas à une savane arborescente dans la région centrale et une steppe épineux au nord. Le réseau hydrographique comprend 4 fleuves : le Sénégal, le Saloum, la Gambie et la Casamance. A ces cours d'eau permanents, s'ajoutent des cours d'eau temporaires qui tarissent en saison sèche mais qui sont vite alimentés pendant la saison des pluies.

Au plan humain, le Sénégal est estimé à 10 127 809 habitants en 2003. Cette population, à l'instar de celle des pays d'Afrique au sud du Sahara est caractérisée par sa forte croissance. En effet, le taux d'accroissement moyen annuel est estimé à 2,5 % entre 1988 et 2003. Cette forte croissance de la population se traduit par une densification de plus en plus importante de l'occupation humaine du territoire national. En effet la densité de la population en 2003 (51habitants au Km<sup>2</sup>), est 1,5 fois plus important que celle de 1988 (35 habitants au Km<sup>2</sup>), au niveau national<sup>29</sup>.

Ces résultats révèlent un déséquilibre au niveau de la répartition spatiale de cette population .La région de Dakar qui occupe 0,3 % du territoire national, abrite 22% de la population totale du pays: C'est la région la plus densément peuplée (4147 habitant au km<sup>2</sup>). A l'opposé de Dakar, la région de Tambacounda a la plus faible densité : 11

---

<sup>29</sup> Source : Direction de la Prévision se des Statistiques

habitants au km<sup>2</sup>. La population urbaine du Sénégal est estimée à 4 120 375 habitants, soit un taux de près de 41 %. La région de Dakar se particularise par son degré d'urbanisation. En effet, elle regroupe plus de la moitié de la population urbaine du pays (53 %). En outre, elle est caractérisée par son urbanité très poussée, l'essentiel de sa population (96,6 %) vivant dans les villes. Il convient cependant de noter que le développement d'équilibre a fortement influé sur la place qu'occupait Dakar dans la hiérarchie urbaine. Sa part dans la population urbaine du pays a diminué, en passant de 80 % en 1988 à 51 % en 2003. Outre Dakar, les régions les plus urbanisées sont Ziguinchor (43,7 %), Thiès (43,5 %) et Saint-Louis (36,1%). Les régions de Kolda, Matam et Fatick, avec respectivement un taux d'urbanisation de 13,8 %, 13,2% et 12,7 %, sont les moins urbanisés.<sup>30</sup>

Une extrême jeunesse, une croissance, et une répartition inégale sont les caractéristiques essentielles de cette population. Dans l'ensemble près de 58% de la population sont âgés de moins de 20 ans. La population en âge d'activités (20-59 ans) représente 37 %. Une proportion relativement faible (5%) est composée de personnes âgées (60 ans et plus). Le taux de dépendance économique obtenu en rapportant les effectifs des moins de 20 ans et plus de 60 ans à la population âgée de 20 à 59 ans est de 168 % (100 adultes ont à leur charge 168 personnes)

S'agissant de l'économie, les derniers chiffres de l'Union Economique Monétaire Ouest Africaine (UEMOA) affichent une croissance économique qui s'est légèrement accélérée en 2001 pour le Sénégal. Ce qui s'est traduit par un passage à 5,7% contre 5,5% en 2000. Le rapport du PNUD publié en Juillet 2002 évoque une baisse du revenu par habitant qui est inférieur à celui de la période de 1976-1980.

Après avoir présenté le cadre d'étude géographique, nous allons également présenter l'Institut de Prévoyance Retraite du Sénégal qui représente le cadre institutionnel de notre univers de recherche.

## **A-1-2 CADRE INSTITUTIONNEL : L'Institution de Prévoyance Retraite du Sénégal (I.P.RE.S)**

### **A-1-2-1-BREF HISTORIQUE**

---

<sup>30</sup> Source DPS op cit

En vertu des dispositions de **l'article 15 de la loi n°52-1322 du 15 Décembre 1952** instituant un code du travail dans les territoires d'outre-mer, les syndicats pouvaient créer, administrer, ou subventionner des œuvres professionnelles telles que institutions de prévoyance, caisses de solidarité... Les syndicats avaient la possibilité de passer des contrats ou conventions avec tous les autres syndicats, sociétés, entreprises ou personnes (**article 17 de ladite loi**). Les syndicats professionnels, régulièrement constitués d'après les prescriptions de la loi du 15 Décembre 1952, se concertaient librement pour l'étude et la défense de leurs intérêts économiques, industriels, commerciaux et agricoles (**article 24**).

C'est en fonction de ces trois dispositions que le 27 Mars 1958, en présence de l'Inspecteur Général du travail de l'AOF.

D'une part :

- ✘ **L'UNISYNDI** (Union InterSyndicale d'Entreprise et d'Industries de l'AOF) ;
- ✘ **LE SCIMPEX** (Syndicat des commerçants Importateurs et Exportateurs de l'Ouest Africain) ;
- ✘ **L'USCI** (Union Syndicale des Commerçants français Indépendants) ;
- ✘ **L'UFSICA** (Union Fédérale des Syndicats Industriels, Commerciaux et de l'Artisanat) ;

D'autre part :

- ✘ **L' UGTAN** (Union Générale des Travailleurs d'Afrique Noire) ;
- ✘ **LA CGT** (Confédération Générale du Travail) ;
- ✘ **LA CGTA** (Confédération Africaine des Travailleurs d'Afrique)
- ✘ **LA CATC** (Confédération Africaine des Travailleurs Croyants
- ✘ **LA CASLFO** (Confédération Africaine des Syndicats Libres « Force Ouvrières »
- ✘ **LE SCAMTA** (Syndicats des Cadres et Agents de Maîtrises d'Afrique occidentale française)
- ✘ **LA CGC** (Confédération Générale des Cadres);<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> IPRES , Direction générale, Service des études, Fonctionnement administratif et technique de l'IPRES, Fev 2000, p3

Ont créé, pour une durée de 5 ans renouvelable l'**Institution de Prévoyance et de Retraite de l'Arique occidentale (IPRAO)**.

A l'article 3 des statuts, il est stipulé que l'IPRAO a pour objet l'organisation d'un régime de retraite unique (conventionnel) pour l'ensemble des travailleurs relevant du code du travail national en vigueur dans chaque pays ou le régime de l'IPRAO est appliqué. Par la suite d'autres syndicats nationaux sont venus adhérer à l'IPRAO<sup>32</sup>. Cette institution recouvrait les 8 territoires composant l'AOF : Le Sénégal, la Côte d'Ivoire, le Mali, la Mauritanie, le Niger, le Dahomey (Actuel Bénin), la Haute volta (actuel Burkina fasso) et le Togo.

Le conseil d'administration s'est réuni en Juin 1958 et juillet 1959 pour désigner les membres du Bureau et donner son accord à une convention de gestion technique et financière du régime au profit de l'Association pour la Gestion des Régimes d'Outre mer (AGROM) qui regroupait la Caisse nationale sur la vie (caisse des dépôts et consignations) et un pool de compagnies d'assurance (Urbaine –Vie, Nationale Vie, Compagnies d'Assurances Générales sur la Vie et Union Vie) .Le 18 décembre 1958, le conseil d'Administration a rempli pour la première fois et la dernière fois, le rôle pour lequel il avait été créé. Il étudia en particulier :

- ✓ l'adhésion des entreprises de Côte d'Ivoire et de Togo,
- ✓ l'achat de l'immeuble IPRAO,
- ✓ la question des travailleurs âgés de 55 ans ou plus
- ✓ les cotisations individuelles pendant les périodes d'essai
- ✓ les attributions et les pouvoirs du Bureau

Depuis et jusqu'au 4 juin 1964, le Conseil d'administration ne s'est pas réuni. A défaut du CA, le Bureau géra et même administra l'IPRAO depuis 1958. Pour les problèmes qui nécessitaient une solution immédiate, il fallut bien que le Bureau outrepassât ses pouvoirs.

L'accession à l'indépendance des Etats constituant l'AOF a rendu inopérante les dispositions des articles 15, 17, et 24 de la loi n° 52 1322 du 15 décembre 1952, en ce

---

<sup>32</sup> Cf Article 1<sup>er</sup> des statuts de l' IPRAO

qu'elles étaient susceptibles de créer des liens entre syndicats des territoires différents. Il en résulte que l'IPRAO a perdu sa base juridique et n'a subsisté en fait que par accord tacite ou expresse des Etats qui n'avaient pas encore créé un régime de retraite indépendant sur leur propre territoire. L'accession à l'indépendance des Etats membres de l'IPRAO n'a pas entraîné, tout de suite, le retrait de ceux-ci du régime de retraite, ce qui a permis à l'AGROM de faire fonctionner ce régime fédéral et conventionnel jusqu'en 1969, date à laquelle la convention de gestion, liant l'AGROM et l'IPRAO fut dénoncée.

Au fur et à mesure que les Etats mettaient en place des régimes de retraite nationaux, ils se retiraient de l'IPRAO. Consécutivement à ces retraits, la loi n°7550 du 03 Avril 1975 relative aux institutions de prévoyance et, plus précisément son décret d'application n°75-455 du 24 Avril 1975, instituèrent pour le Sénégal, à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 1976, un régime unique dont l'affiliation est obligatoire pour tous les employeurs et pour tous les travailleurs relevant du droit privé du travail. L'Arrêté ministériel n° 3043 du 09 Mars 1978 confie la gestion de ce régime à l'IPRES qui remplaçait du coup l'IPRAO. La retraite des employés de maison est intégrée, depuis 1976, au régime général mais sa comptabilité est séparée de celle du régime de base<sup>33</sup>

#### **A-1-2-2 ORGANISATION ADMINISTRATIVE**

L'IPRES est un organisme de droit privé placé sous la double tutelle technique et financière de l'Etat du Sénégal eu égard à la mission de service public qui lui est confiée. En tant que structure autonome, l'IPRES est administrée par des organes délibérants caractérisés par une représentation paritaire des membres adhérents (employeurs) et des membres participants (travailleurs).

Son siège se trouve au centre ville de Dakar au n°22 de l'Avenue Roume angle Victor Hugo. C'est un grand immeuble de trois étages de couleur marron et orange. Il est de construction récente et d'une architecture moderne avec plusieurs entrées latérales qui

---

<sup>33</sup> Cf Art. 39 du Règlement Intérieur n° 1 de l'IPRES

mènent à une grande salle d'attente et de réception d'où patientent les visiteurs selon les services qui les concernent et des personnes âgées qui attendent leur tour.

Les organes de l'IPRES sont :

☞ le collège des représentants investi des pouvoirs de l'Assemblée Générale et en tenant lieu : 32 membres titulaires, 32 membres suppléants élus pour 2 ans soit 11 titulaires et 11 suppléants pour chaque délégation ;

☞ le bureau du conseil d'administration : 8 membres élus pour 2 ans dont 4 sièges pour chaque délégation. La présence du conseil d'Administration est assurée pendant 2 ans alternativement par un représentant de chaque délégation ;

☞ les représentations de la tutelle technique et de la tutelle financière assistent de droit aux réunions et assemblées des organes délibérants et y ont un avis déterminant .

### A-1-2-3-FONCTIONNEMENT TECHNIQUE

#### ❖ Le système financier

Les cotisations des actifs encaissés dans l'année servent à payer les prestations échues dans l'année suivante. Il y a ainsi une courte durée de capitalisation. En contrepartie des cotisations versées, les actifs reçoivent une promesse de prestation qui peut être exprimée de plusieurs manières, mais l'est en général, soit par une monnaie de compte « le point », soit en pourcentage du salaire.

La technique des points utilise en général, deux paramètres

☞ Le salaire de référence qui constitue le prix d'acquisition d'un point, Le nombre de points acquis au titre d'un exercice donné s'obtient, en général, en divisant la cotisation contractuelle (produit entre le salaire soumis à cotisation et le taux contractuel de cotisation) du même exercice par le salaire de référence de cet exercice.

Le salaire de référence est indexé, respectivement au régime général et au régime complémentaire des cadres, sur le salaire moyen annuel des travailleurs affiliés au régime<sup>34</sup> et sur le salaire total médian des cadres.<sup>35</sup>

<sup>34</sup> Article 17 du règlement intérieur n°1 de l'IPRES

<sup>35</sup> Article 17 du R .I n°2

☞ La valeur du point qui constitue la pension de base correspondant à l'unité de compte des droits à la retraite, en d'autres termes, elle est équivalente à l'annuité versée à l'ancien salarié dont la cotisation contractuelle est égale à la cotisation de référence, c'est-à-dire au prix d'acquisition d'un point.

L'article 16 du règlement intérieur de l'IPRAO donne un mode de calcul plus précis de la valeur du point, par application de la formule suivante :

$$V_{j+1} = \frac{C_j - D_j}{P_{nj}}$$

**j** étant une année donnée dans la quelle :

**C<sub>j</sub>** représente la masse totale des cotisations afférentes à l'exercice **j**

**D<sub>j</sub>** représente le montant total des prélèvements opérés sur ces cotisations pour remboursement de cotisations, rachats d'allocations, frais de gestion et toute autre dépense nécessaire au fonctionnement du régime

**P<sub>nj</sub>** représente le nombre annuel moyen probable de points à servir au titre de l'exercice **j** (en cours) et des neuf exercices suivants (**j+1, j+2, ..., j+9**)

L'article 16 ajoute que la valeur du point obtenue par application de la formule ci-dessus ne peut excéder 14,75% du montant du dernier salaire de référence connu.

#### ❖ Les cotisations

Les cotisations sont assises sur la rémunération brute des salariés jusqu'à concurrence d'un plafond, 200 000F CFA au régime général et 600 000F CFA au régime des cadres, fixé chaque année par le conseil d'administration.

Le règlement intérieur ne précise pas le mode de calcul du plafond, mais en règle générale, ce dernier évolue en fonction des variations du salaire moyen du groupe des cotisants.

L'article 136 du code de la sécurité donne une définition de la rémunération brute : « A l'exception des frais professionnels, des indemnités représentatives de remboursement de frais et des prestations familiales, sont considérés comme rémunérations toutes les sommes versées ou dues au travailleur ou à l'occasion d'un

travail notamment les salaires ou gains, les allocations de congés en nature, ainsi que les sommes perçues directement ou par l'entremise d'un tiers à titre de pourboire »

Les cotisations sont également fonction du taux d'appel des cotisations égal, depuis Avril 1994, à 14 % au régime général et 6 % au régime complémentaire des cadres, à raison de 60 % pour la part employeur (8,4 % au RGR et 3,6 % au RCC) et 40 % pour la part employé (5,6 % au RGR et 2,4 % au RCC)

#### ❖ **Les frais de gestion**

Les statuts plafonnent les dépenses nécessaires au fonctionnement de l'institution à 10% des ressources constituées :

- des cotisations ;
- des majorations de retard,
- des produits financiers,
- des dons et legs.

#### ❖ **Les prestations**

Les prestations regroupent les allocations (la pension de retraite, l'allocation de solidarité, l'allocation forfaitaire cadre, les pensions de réversion), les rachats d'allocation, les remboursements de cotisation et les allocations du Fonds social.

## **B - POPULATION DE 'ENQUETE**

Les retraités du Sénégal constituent la population de notre enquête Ces derniers sont regroupés en deux grandes catégories

IL s'agit d'une part des travailleurs retraités du secteur privé et des agents non fonctionnaires de l'Etat tels que les contractuels et les décisionnaires, affiliés à l'IPRES, et d'autre part les fonctionnaires de l'Etat qui sont affiliés au FNR.

## **C - DELIMITATION DU SUJET**

Toutefois, dans cette présente étude, nous nous limiterons aux cadres retraités du secteur privé.

Il s'agit de tous les hommes retraités du secteur privé qui bénéficient d'une pension de retraite trimestrielle du régime général et du régime complémentaire cadre.

Cette étude s'intéresse également à l'institution à laquelle sont affiliés ces cadres retraités et aux Associations de retraités du Sénégal qui regroupent presque tous les retraités.

Toutefois, la distribution a été faite à travers toute la région de Dakar. Parmi les quartiers qui figuraient sur les fiches de l'IPRES, nous nous sommes rendue à Pikine, aux Parcelles Assainies, à la Cité Pattes d'Oies, au Gibraltar, à Rufisque, à Guédiawaye, à Niari Tally, au Point E, à Amitié II et III, au Sicap Baobab, à Mermoz, de Castor, de Gibraltar, aux Ouagou Niayes, aux HLM 4 et 5 et à Dieupeul.

## **D - ECHANTILLONNAGE**

L'échantillon est au cœur même de l'enquête quantitative. En effet, selon Albarello<sup>36</sup> questionnaire, traitements informatiques, récoltes sur le terrain n'ont que peu de valeur si l'échantillon est mal conçu. Dans la grande majorité des cas, l'utilité de l'enquête, la raison même de son organisation est précisément sa capacité à être « représentative ». Par ailleurs dans le cadre de notre étude, nous ne disposions pas de la liste exhaustive de tous les cadres retraités du secteur privé pour les raisons qui suivent.

En effet, pour obtenir la liste exhaustive de tous les cadres retraités du secteur privé, nous nous sommes rendue au niveau de l'IPRES où nous avons obtenu l'adresse des cadres retraités après plusieurs demandes adressées à son Directeur Général. En fait, nous avons eu recours aux adresses pour connaître en même temps les domiciles et le nombre total de notre population de référence.

Toutefois, il nous faut regretter le fait qu'il n'existe pas au niveau de l'IPRES une liste réservée uniquement aux cadres retraités du secteur privé. En effet, sur les listes que

---

<sup>36</sup> Luc ALBARELLO, Apprendre à chercher : l'acteur social et la recherche scientifique, Col De Boeck, p107

nous avons obtenues, figuraient, sans distinction, aussi bien les cadres retraités du secteur privé que ceux du parapublic.

Il est à noter qu'il n'y a que deux groupes répartis de manière distincte : ce sont les non cadres, affiliés au régime général de retraite et les cadres affiliés au régime complémentaire cadre.

Pour toutes ces raisons, nous n'avons pas pu connaître le nombre exact de cadres retraités du secteur privé. Ceci nous a amené à interroger au hasard, sur les listes que nous avons obtenues, 100 cadres retraités du secteur privé résidents à Dakar. Le choix de l'échantillonnage s'est donc fait par la méthode non probabiliste et par la technique de l'échantillonnage accidentel qui se fait à l'occasion sans aucune connaissance préalable des personnes retraitées interrogées.

Nous avons toutefois utilisé l'approche quantitative et l'approche qualitative à travers le questionnaire et le guide d'entretien.

## **E - TECHNIQUES DE RECHERCHE**

Pour mener à bien notre étude, nous avons mis l'accent sur la recherche documentaire qui a été complétée d'une part, par les visites et entretiens au niveau de l'IPRES et d'autre part, par une collecte de données sur le terrain.

### **E-1-La Recherche documentaire**

Elle a pour but l'avancement d'une discipline par l'ébauche de théories et l'élaboration de nouvelles pratiques. A la bibliothèque centrale de l'université de Dakar, nous avons recueilli des informations sur la retraite de manière générale et au Sénégal en particulier. Nos investigations nous ont également menée à la bibliothèque du département de sociologie, au CESTI, à l'ENTSS, aux Archives Nationales, à la Direction de la Prévision et des Statistiques et à l'IPRES. Nous avons également obtenu quelques données sur l'internet.

Au niveau des différents centres de documentation, nous avons eu à faire un tri et une évaluation des documents. Ainsi nous n'avons retenu que les documents susceptibles de fournir des éléments de réponse à notre question de recherche.

### **E-2-L'Observation**

Elle s'est faite au niveau de l'IPRES lors des visites et entretiens que nous y avons effectués. Elle a eu pour but d'apprécier objectivement la prise en charge des retraités par ces institutions ainsi que l'impact de leur gestion sur ces personnes.

Elle nous a permis aussi d'avoir une vision claire de l'administration des institutions de retraite.

Par ailleurs, l'étude sur le terrain et précisément dans les lieux de paiement des pensions de retraite, a été aussi le moment d'observer et de discuter avec les personnes retraitées pour avoir une vision claire de la gestion réelle hors des structures administratives.

### **E-3-La collecte des données**

Quant à la collecte des données sur le terrain, elle s'est faite sur la base d'un questionnaire et d'un guide d'entretien.

#### **☛- Le questionnaire**

La recherche a été effectuée sur la base de données collectées à l'aide d'un questionnaire. Celui-ci a été rempli au niveau des domiciles des cadres retraités par la méthode d' « administration indirecte ». En effet, nous avons utilisé cette méthode pour éviter que le questionnaire soit partiellement rempli mais aussi et surtout pour éviter que certaines questions ne soient mal interprétées.

Notre questionnaire est subdivisé en quatre sections. La première section concerne les caractéristiques socio-démographiques, dans la deuxième et troisième section nous sommes intéressée aux conditions de vie avant et après la retraite et enfin dans la quatrième et dernière partie nous avons cherché à connaître leur perception de la retraite. L'objectif du questionnaire est de décrire la population cible d'étude à savoir les cadres retraités du secteur privé. L'objectif est aussi de vérifier les hypothèses théoriques sous forme de corrélation entre plusieurs variables.

#### **☛- Le guide d'entretien**

Nous avons soumis un guide d'entretien au Directeur Général de l'IPRES et au Secrétaire général de l'Association des Retraités du Sénégal affiliés à l'IPRES.

Nous avons utilisé l'entretien semi-directif en ce sens qu'il n'est ni entièrement ouvert ni canalisé par un grand nombre de questions précises. En effet, cela a permis à nos interlocuteurs de s'exprimer ouvertement. L'objectif à travers ce guide était de faire surgir un maximum d'informations et de réflexions sur les cadres retraités.

En effet nos entretiens semi-directifs ont été menés sur la base du guide d'entretien constitué de différents « thèmes-questions » telles que les statuts juridiques relatifs à l'IPRES, et les difficultés rencontrées dans la gestion de l'institution.

Quant aux associations, les thèmes concernent surtout l'organisation et le fonctionnement ainsi que les actions réalisées en faveur des retraités. Ces thèmes ont été ainsi préalablement élaborés en fonction des hypothèses.

## **F - ENQUETE DE TERRAIN**

### **F-1-Pré-test**

Avant d'entamer le recueil de données, une enquête préliminaire a été réalisée sur le terrain auprès de quatre (4) cadres retraités du secteur privé. Le pré-test nous a permis de procéder à une reformulation de certaines questions. A la suite de cette opération, le questionnaire a été revu et complété. L'objectif du pré-test était de savoir si certaines questions n'entraînaient pas des réticences. Il s'agissait aussi de voir comment les retraités réagissent à l'ensemble du questionnaire qui leur est administré. Toutefois nous avons tenu à exclure les personnes auxquelles le pré-test a été appliqué lors de l'analyse pour éviter que l'enquête ne soit biaisée.

### **F-2-Enquête proprement dite**

Le travail de terrain a été effectué aux domiciles des cadres retraités et au niveau du lieu de paiement des pensions de retraite qui se trouve au quartier du Point E. Au début de l'enquête, notre première option était d'interroger 100 cadres retraités uniquement au niveau de leur domicile.

Cependant, vu les difficultés auxquelles nous avons été confrontée, difficultés évoquées d'ailleurs au paragraphe suivant, seulement 60 questionnaires ont été complètement ou partiellement remplis aux domiciles des cadres retraités. Ceci nous a

poussé à compléter les 20 autres questionnaires au lieu de paiement du Point E. De ce fait, 80 questionnaires ont été complètement ou partiellement remplies.

. Il faut dire que les conditions pour un entretien n'étaient pas très favorables. En effet, les personnes à interroger étaient souvent pressées de rentrer après avoir touché leur pension par mesure de sécurité. Par ailleurs, l'enquête de terrain a été menée avec l'apport de certains hommes de bonne volonté et s'est déroulé du 13 Août au 1<sup>er</sup> Octobre soit 48 jours.

Le questionnaire de cinq (5) pages a été alors administré à chaque retraité de notre échantillon. En moyenne, l'entretien durait 45 minutes, mais il arrivait qu'il dure plus d'une heure.

L'enquête débutait le matin aux environs de 10 heures pour se terminer vers 13 heures et dès fois vers 14 heures. Toutefois, nous prenions le soin de ne pas déranger les personnes à interroger lors des heures de repas ou de repos. L'enquête se poursuivait alors l'après-midi vers 16 heures jusqu'à 20 heures.

Toutefois certains retraités n'étaient disponibles qu'en dehors de ces heures c'est-à-dire au delà de 20 heures. De ce fait, l'enquête se poursuivait entre 20 heures et 22 heures.

## **G - DIFFICULTES RENCONTREES**

La première difficulté à laquelle nous avons été confrontée concerne l'obtention des adresses des cadres retraités au niveau de l'IPRES. Nous n'avons également pas eu accès à certaines données qui selon le Directeur Général, étaient strictement confidentielles.

Après l'obtention de ces adresses, il fallait ensuite localiser les maisons. Il faut dire que la plupart des adresses n'étaient pas précises. Il nous a été ainsi très difficile de retrouver certaines maisons dont nous avons finalement abandonné la recherche.

L'enquête de terrain nous a permis de savoir aussi que certains retraités déménageaient sans pour autant aviser l'IPRES de leur nouvelle adresse. Nous avons également constaté que des cadres retraités décédés depuis de très longues années figuraient toujours sur les fiches de l'IPRES. En plus de ces difficultés liées à la

localisation, il y en a d'autres liées aux impératifs de temps surtout aux rendez-vous manqués.

En effet, il nous arrivait de patienter une heure ou deux heures de temps avant que l'enquête nous fasse comprendre que le travail ne pouvait pas se faire et que par conséquent il fallait revenir un autre jour. Aux domiciles des cadres retraités également, nous avons rencontré quelques difficultés liées à la sensibilité de certaines personnes retraitées, mais surtout liées aux membres de la famille du retraité. Ces derniers étaient très sceptiques et n'hésitaient pas à nous invectiver. Heureusement que de telles réactions sont assez rares et ne nous ont pas empêchée de recueillir les informations souhaitées. En effet, toute œuvre humaine connaît ses heures de bonheur et de lassitude, et à vrai dire nous avons eu plus de satisfaction que d'amertume.

La collecte de données a été également éprouvante, compte tenu de la distribution des enquêtés à travers toute la région de Dakar.

**DEUXIEME PARTIE :**  
**PRESENTATION DU CADRE**  
**D'ETUDE**

## **CHAPITRE III LA SITUATION DES PERSONNES AGEES EN AFRIQUE**

La réflexion moderne sur la vieillesse a pris naissance et a été élaborée dans les pays riches aux prises avec les problèmes des retraités et du vieillissement démographique, avant de commencer à s'étendre à l'ensemble des continents. Cette extension légitimée en partie par l'apparition de nouveaux problèmes sur la vieillesse dans les pays pauvres, s'est faite aussi sous la pression du développement du champ de la gérontologie et de la constitution à l'échelle mondiale.

### **A- DANS LA SOCIETE AFRICAINE TRADITIONNELLE**

Dans la société africaine traditionnelle, le vieillard faisait l'objet de beaucoup de considération. Il occupait une place centrale dans les structures socio-culturelles et politiques.

Les sociétés africaines, organisées sur un mode gérontocratique assuraient généralement aux vieux pouvoir et sécurité à travers les enfants et les petits enfants auxquels ont été transmises les normes et les règles de la communauté que chacun s'emploie à respecter.

En effet, dans l'Afrique traditionnelle, celle où les coutumes réglaient les relations entre générations, le statut et les conditions de vie des personnes âgées variaient suivant les groupes ethniques. Mais, d'une manière générale, les « vieux » jouissaient d'un statut qui leur valait prestige et soins particuliers. Peu ou très peu nombreux, ils avaient plus longtemps que les autres, su déjouer les ruses de la mort.

Dans une civilisation où la conformité au passé est le fondement de la règle, ils étaient aussi les témoins privilégiés de la tradition. Toutes les sociétés n'étaient, certes pas, gérontocratiques, mais toutes accordaient considération à ceux qui étaient les gardiens de leur mémoire collective.

Détenteur du savoir, du savoir faire, le vieillard était à la fois un enseignant, un conseiller et un guide. Il aidait à la formation de l'identité de l'enfant et initiait aux différents métiers. Il assurait jusqu'au seuil de la mort la transmission aux élites de relève, la dimension ésotérique de la vie et du fonctionnement de la communauté.

C'est là tout le sens des maximes comme celles devenues célèbres du penseur Hampathé Bâ « *En Afrique, un vieillard qui meurt est une bibliothèque qui brûle* ». En effet, dans toutes les sociétés africaines traditionnelles, c'est l'exemple au Sud du Sahara, les vieux étaient les garants de la tradition, stabilité sociale par leur verbe et leur exemple.

Car la transmission de l'héritage du passé au profit du présent et de l'avenir ne pouvait être assurée que par ceux qui avaient entendu des anciens et qui eux même avaient vécu les faits les plus notoires propres à apporter une certaine vitalité, une certaine vertu morale pour l'édification du groupe.

Les problèmes de la vie se réglaient par la parole et l'exemple. Qui, mieux que celui qui a beaucoup écouté, entendu, pouvait rassurer son milieu, sinon le vieux qui pouvait pour un cas précis personnel, ou ce qu'il avait vu ou appris de la part des disparus ? Ce qui signifie qu'il fallait pour être un symbole de sagesse, être doué non seulement de qualités physiques qui avaient aussi fait leurs preuves pendant la jeunesse et l'âge mûr, être nanti du don persuasif de la parole, de façon à en imposer aux plus jeunes.

Bref le vieillard pouvait donc jouer le rôle d'inspirateur, de juge, de chef religieux. Il participait parfois, dans l'imagination de son entourage du monde présent et de l'au-delà.

C'est la constatation des anthropologues : « *la vieillesse est symbole de sagesse ; les vieilles personnes détiennent les traditions de la tribu et sont responsables de leur continuité. Ceux qui sont très vieux se trouvent assimilés aux ancêtres.* »<sup>37</sup>

C'est pourquoi le vieux peut interpréter, selon la croyance commune, le sens exact des rêves et des présages, car on est sûr qu'il communique avec les esprits, les morts. Son rôle dépasse le cadre des quotidiens et ne se cantonne pas dans le simple processus d'apporter des solutions immédiates aux problèmes de la vie quotidienne.

Le vieux était le dépôt de la culture. Il lui revenait le devoir d'expliquer aux jeunes le sens des énigmes et des devinettes, l'ésotérisme, le symbole des personnages des contes et des fables, le contenu des proverbes.

---

<sup>37</sup> Claudine ATTIAS DONFUT, op cit, p 66

En effet, les caractéristiques du vieillard étaient définies ainsi : l'expérience qui donne la sagesse, l'intelligence, l'équité et une certaine abnégation .On peut concevoir facilement pourquoi le mythe de l'âge avancé était si ancré dans la conscience collective africaine.

Le vieux dans son milieu, sa déchéance physique due à l'âge n'était point sujette à l'irrespect. Au contraire, on se plaisait à raconter ses exploits dans les différentes activités quotidiennes : chasse, guerre...Ce qui importait à ce stade, c'était de faire bénéficier le groupe de son expérience, de sa sagesse et de sa parole. C'est pourquoi, il était présent dans les différentes palabres, il donnait son avis autorisé sur les décisions à prendre pour l'intérêt de la communauté.

Par ailleurs, l'utilisation des symboles, des images, des proverbes était le propre du langage du vieillard, pour peu qu'il soit sollicité de prendre la parole en public ou de juger d'une situation. A telle enseigne qu'un vieillard étranger à un groupe pouvait s'intégrer dans ce dernier, s'il remplissait certaines conditions et notamment une savante pratique de la dite langue du groupe.

Oyono nous en donne un exemple lorsque que Toundi, qui regagne le quartier indigène, trouve des gens en train de commenter les commentaires de la journée :

*« Quand j'y entrai, le petit groupe des anciens écoutaient Ali le Haoussa. C'est le seul marchand du quartier indigène. Sa barbiche est blanche et sa sagesse lui a donné une place parmi les anciens de dangan. »*<sup>38</sup>

On peut constater que généralement quand un écrivain, africain fait parler un vieillard, il essaie de lui restituer son langage traditionnelle émaillé de proverbes de dictons et d'images.

La puissance du vieillard reposait surtout sur sa connaissance du monde visible et du monde invisible. Il était habilité à traduire les rêves quand ceux-ci concernent la communauté toute entière, comme il était appelé à déchiffrer les présages.

Il expliquait et dictait aux vivants les intentions des morts avec lesquels il était en communication permanente. Un vieillard dans la société africaine traditionnelle était rarement surpris par la mort.

---

<sup>38</sup> OYONO (Ferdinand), *Une vie de boy*, Presses Pochet, 1970, p 89

Il était capable d'indiquer le moment de ses propres funérailles. Sentant la fine proche, il réunissait sa famille ou le village et donnait ses dernières recommandations, la mort restant toujours un départ pour lui.<sup>39</sup>

La vieille femme intégrée dans le groupe, jouissait d'une situation semblable. Elle avait droit de regard sur les affaires du village, elle donnait des avis autorisés sur les problèmes importants. Après la ménopause, une femme était souvent admise dans le circuit, elle pouvait alors étant libérée de nombreux tabous féminin, jouer un rôle à côté des hommes dans les affaires de la tribu et qu'elle prenait souvent place dans la case à droite, alors que le côté droit était interdit aux femmes procréatrices et réservé aux hommes<sup>40</sup>.

Ainsi les sociétés africaines, organisées sur un mode gérontocratique assuraient aux personnes âgées pouvoir et sécurité à travers les enfants et les petits enfants auxquels ont été transmises les normes et les règles de la communauté, que chacun s'emploie à respecter. Toutefois qu'advient-il si cette organisation sociale fait défaut, comment les risques liés à la santé et au vieillissement sont-ils pris en charge ?

Quelle est aujourd'hui la condition des personnes âgées en Afrique ?

## **B - DANS LA SOCIÉTÉ AFRICAINE EN MUTATION**

Les sociétés africaines se sont engagées dans un processus de modernisation qui, ailleurs (en occident) a sévèrement affecté le statut social du vieillard. Par ailleurs, nous ne pouvons définir la condition des personnes âgées dans la société africaine actuelle sans une référence explicite à l'évolution de ce continent.

En effet, l'Afrique présente un certain dénominateur commun dans les épreuves qu'elle traverse et dans les risques qu'elle court. Le désert y dévore chaque année de larges zones de terres cultivables, les forêts s'y dégradent, les termes de l'échange avec les pays industriels y sont de plus en plus désavantageux. Les guerres deviennent pandémiques, et avec elles, les famines, les épidémies et les errances. Et voici maintenant qu'un mal inattendu, encore incontrôlable, le SIDA, s'ajoute à toutes les détresses de l'Afrique.

---

<sup>39</sup> Un exemple soudanais : la mort de la Grande Royale, mort relaté par Maître Thierno (Cf Cheikh Amidou KANE, L'Aventure Ambiguë

<sup>40</sup> Voir Birago DIOP, Les nouveaux contes d'Ahmadou Koumba, Présence africaine, 1958, p109-122, 177-188

Dans cette situation menaçante, tous les groupes d'âges ne seront pas affectés de la même manière. Les personnes âgées seront peut-être les plus touchées. Dans l'Afrique au Sud du Sahara, suivant les projections de l'ONU, la population des 65 ans et plus passerait d'ici 2025 de 15 millions à 50 millions. On objectera que cette croissance est du même ordre que celle de la population totale. Tout cela est vrai, mais ne justifie pas un optimisme même mesuré.

Quelle fraction de la population active aura en effet un emploi dans vingt ans alors que le chômage s'aggrave dans les villes d'une manière inquiétante ? L'entrée sur le marché du travail de plusieurs centaines de millions de jeunes actifs risque de créer une situation explosive et il est, dans ces conditions peu probables que les Etats accordent la priorité aux personnes âgées et disposent de ressources suffisantes pour mettre en place un système d'aide efficace à leur faveur.

Faut-il alors compter sur la traditionnelle solidarité familiale ? On observera d'abord que ceux qui ont plus de 60 ans ont vu s'effondrer le système coutumier qui réglait les relations entre générations. Ils ont subi la massive migration vers les villes de leurs enfants et la dévaluation de leur statut. Ce n'est pas à dire que toute solidarité ait disparu, mais ces formes ont changé et le fond qu'on peut faire sur elle est moins assuré.

En effet, le respect et la vénération portés au vieillard peuvent-ils survivre aux bouleversements dus au contact des civilisations, aux transformations des structures économiques, culturelles et politiques qui, à leur tour restructurent les mentalités, à la suite des exigences nouvelles. Déjà la littérature ancienne nous montre que la situation sociale du vieillard a été bien compromise dès la révolution industrielle, surtout à l'avènement des problèmes économiques et des moyens d'intercommunications.

Economiquement peu rentable, le vieillissement pose un nouveau problème, vu l'évolution de la structure de la population en fonction de l'augmentation de la durée moyenne de l'existence, des décès et des naissances. En effet, les personnes âgées sont considérés dans les pays industrialisés comme des « bouches inutiles », susceptibles d'être mal adaptés à la société moderne, et surtout en tant qu'improductifs, ils passent pour de véritables frein au progrès.

C'est dans ce sens que selon Donfut, la dépréciation du vieillard résulte de l'orientation matérialiste de notre société d'aujourd'hui.

Le raisonnement latent est simple : si le vieillard ne peut matériellement être d'aucune utilité, quel besoin y a-t-il d'écouter ses paroles, ses avis fruits de son expérience ? D'autant que par les livres et les connaissances nouvelles, il se trouve dépassé. L'Afrique noire connaît des secousses. Autrefois, les vieillards étaient vénérés parce qu'ils étaient considérés comme les détenteurs de la sagesse, du pouvoir religieux, de la connaissance du monde connu et du monde inconnu. Arrivent l'écriture et le savoir par le livre. Les vieillards eux-mêmes ont été les premiers à céder devant ce phénomène nouveau. Le jeune homme qui savait lire, écrire parler la langue du Blanc passait pour l'être le plus chéri des dieux.

Capable d'apporter à la famille des produits manufacturés, il se voyait entouré de la vénération de tout le groupe. Cette confusion entre « science » et « conscience » a abouti à l'élimination de la notion de sagesse. Dans le passé, les vieux distillaient progressivement la connaissance par la coutume : en voyage, lors des cérémonies d'initiation, des rites de passage... Tout cela constituait l'instruction et l'éducation ; avec la phase nouvelle, la primauté a été donnée à l'instruction. D'où la dépréciation des valeurs anciennes au profit des valeurs nouvelles qui, elles sont intimement liées à la connaissance livresque et aux problèmes matériels.

L'école nouvelle modifie donc profondément l'attitude des enfants « instruits » envers leurs parents illettrés. L'invasion des films douteux, de la presse, des mauvais romans, conduit les jeunes à des attitudes non-conformistes se concrétisant notamment dans le refus de vivre au village ou même de parler la langue maternelle.

Les jeunes gens accèdent à des situations sociales rémunérées ou émergent sur de nouvelles structures socio-culturelles fondées essentiellement sur le fait économique. En effet, la liberté individuelle est fonction du revenu du travail ou à l'emploi.

Puisque les puissances magiques font places aux ressources naturelles, que le rite fait place à la science et qu'enfin la religion nouvelle abolit la religion traditionnelle et certaines pratiques, l'Africain moderne peut donc se passer du vieillard et de sa sagesse, épouser l'individualisme de ses nouveaux maîtres et afficher de la superbe à l'égard de ses propres origines

Toutefois avec la modernisation, la gestion des personnes âgées est finalement confiée à l'Etat. En effet, dans presque toute l'Afrique, les Etats ont cherché à mettre en place des systèmes de protection sociale largement inspirés de ceux des anciennes puissances coloniales.

En réalité, il n'existe actuellement, ni véritablement d'assurance maladie, ni pensions de retraite ; dans tous les cas, il s'agit d'un système embryonnaire en terme de population servie. On estime à moins de 10% la population au Sud du Sahara couverte par une forme quelconque de sécurité sociale et à moins de 3% les bénéficiaires effectifs des prestations.

Une étude réalisée sur les organismes de sécurités sociales dans les pays francophones d'Afrique noire faisait apparaître que la part des populations assurées dans la population totale variait, selon les pays de 0,7% à 6,3% avec une exception, celle du Gabon, où 70% de la population totale estimée à 1,2 millions d'habitants était affiliée à un organisme de sécurité sociale.<sup>41</sup>

Dans tous les cas, les prestataires sont exclusivement des salariés et des résidents urbains, ainsi la très grande majorité de la population, rurale, est exclue du système en particuliers les plus âgés plus nombreux à la campagne.

Dans certains cas, la population âgée qui peut prétendre à une pension de retraite se heurte à la non reconnaissance de ses droits, c'est l'exemple du Nigeria.

Quand les droits sont reconnus et acquis, les paiements s'effectuent avec une grande irrégularité.

---

<sup>41</sup> Claudine ATTIAS DONFUT, op cit, p 327

En matière de santé, les données sur les personnes âgées sont peu nombreuses, malgré le développement attendu de la consommation de soins et de santé de cette population. En effet, la médecine traditionnelle continue d'assurer une part essentielle des soins auprès de la population.

Les familles se chargent de prodiguer les soins nécessaires aux personnes âgées, en premier lieu, l'épouse veillera sur l'homme âgé tandis que la femme âgée devra s'appuyer sur ses enfants. Quand aux jeunes, ils connaissent leurs responsabilités par rapport aux aînés mais il n'est pas sûr qu'ils soient en mesure de satisfaire leurs obligations, en particulier en cas de besoin d'aide financière.

De plus, quand les migrations de grande distance augmentent, les liens avec le village, berceau de la famille se relâchent. D'une façon générale, le risque de solitude et d'isolement est plus grand pour les personnes âgées dans la société africaine en mutation.

## **CHAPITRE IV : LA RETRAITE DES TRAVAILLEURS SENEGALAIS DU SECTEUR PRIVE**

Pour une meilleure compréhension de la retraite dans le secteur privé, nous avons jugé nécessaire de faire la présentation de l'IPRES, de sa gestion et de son règlement intérieur.

### **A- L INSTITUTION DE PREVOYANCE RETRAITE DU SENEGAL (I.P.RE.S)**

Au Sénégal, l'IPRES est le second élément de système officiel de retraite. Ce régime entend couvrir les travailleurs salariés du secteur privé, même si environ 1/6 des employés du secteur public sont couverts par l'IPRES, au lieu d'appartenir au FNR. Actuellement, l'IPRES, établie en 1958, couvre à peu près 3% de la main d'œuvre.

Les retraités versés par l'IPRES sont basés sur un système de points. Les points retraites sont achetés lors d'une année spécifique et la retraite revient au nombre de points accumulés à la retraite, multiplié par la valeur du point retraite.

Le système est essentiellement financé par répartition, même s'il existe une petite réserve de liquidités. A l'origine, elle était conçue pour couvrir environ une année d'allocation à verser, mais elle est passée à environ deux ans de versements par suite à une série de surplus au cours des dernières années.

Par ailleurs, le régime de l'IPRES a eu à faire face à d'importantes pressions démographiques au cours des 20 dernières années. Le rapport de soutien du régime (le nombre de cotisants par bénéficiaire) a sévèrement chuté, passant de plus de cinq (5) en 1970 à environ 1,5 aujourd'hui. La sévérité de telles pressions démographiques a eu un effet défavorable sur les finances du régime. En effet, l'IPRES enregistrera d'énormes déficits à la fin des années 80 et au début des années 90, allant jusqu'à plus de 40% du total des revenus. Néanmoins, depuis 1994, le système a enregistré des surplus. Ces derniers allant jusqu'à dépasser 20 % du total des revenus, en 1999 et en 2000.<sup>42</sup>

---

<sup>42</sup> Sources : Données de l'IPRES, 2002

## A-1-Les arrières de cotisations dues à l'IPRES

Un certain nombre d'entités du secteur public ont arrêté de verser leurs parts de cotisations dues à l'IPRES au nom de leurs employés. Ce fait complique la politique officielle au moins dans trois domaines.

- Premièrement, les finances de l'IPRES se sont détériorées, en grande partie à cause du déclin enregistré dans le nombre des cotisants. Cette détérioration est, d'autre part, partiellement due au non paiement de leurs cotisations par les entreprises du secteur public.

- Deuxièmement : quand les cotisations ne sont pas versées, les employés perdent leurs droits au versement d'une retraite.

- Et pour enfin finir, le programme gouvernemental de privatisation et de recrutement industrielle est compliqué par l'apparition d'un passif de cotisants à l'IPRES sur les bilans des institutions en question.

Les responsables de l'IPRES ont calculé l'accumulation des arriérés de cotisations comme s'élevant à la fin 2000, à environ 25,8 milliards de f CFA.<sup>43</sup>

Plus d'un tiers des arriérés de cotisation est dû aux pénalités et aux intérêts accumulés. Les entreprises publiques représentent les deux tiers (2/3) du capital et plus de 60 % du total des arriérés. Certaines de ces entreprises n'existent plus. Pour les créanciers restants les montants impliqués sont clairement trop importants pour pouvoir être facilement solutionnés.

Dans cette situation, l'attention doit être portée sur les entreprises publiques même si, littéralement ; des centaines de créanciers sont impliqués dans les arriérés.

Les solutions à apporter à cette situation financière se sont révélées à ce jour, évasives.

Une solution envisageable par la banque mondiale est basée sur les critères suivants :

- des primes pour les entreprises payant leurs arriérés ;
- une faisabilité financière ;
- que l'IPRES accepte d'annuler certaines des pénalités imposées et ;
- créditer des points aux travailleurs affectés, basés sur les vieilles cotisations désormais payées.

---

<sup>43</sup> Sources ; Données de l'IPRES, 2002

Une des solutions possibles proposée selon le rapport de la banque mondiale, serait de négocier une réduction des pénalités suivie d'un versement unique comportant un transfert en liquidités représentant la couverture d'une grande portion globale du principal, et la caution du solde du principal et des pénalités réduites. Solutionner le problème des arriérés est important, non seulement pour les bénéficiaires potentiels, mais aussi pour l'envoi d'un message à tout le système.

Le fait que le gouvernement et les entreprises semi-publiques n'aient pas assumé leurs responsabilités de cotisations à l'IPRES, expose la faiblesse des procédures de recouvrement et de contrôle des créances.

Cela donne un exemple de ce qu'il n'est pas attendu du secteur privé. Il est donc stratégiquement et symboliquement de la plus haute importance que le gouvernement apporte rapidement une solution à la question des arriérés.

## **A 2 La gestion de l'IPRES**

L'IPRES, même s'il s'agit officiellement d'une entité du secteur privé, administre un mandat gouvernemental. Ce mandat implique plusieurs fonctions pratiques parmi lesquelles la collecte des cotisations, le maintien des dossiers, le versement des allocations et la gestion des réserves investies.

La banque mondiale a souligné les problèmes affligeant le système actuel et présente certaines améliorations pouvant être apportées dans le recouvrement et le contrôle de l'évasion.

La collecte et le contrôle des cotisations tombent sous les auspices de l'IPRES. Et même s'il n'existe pas d'estimations précises au niveau de l'évasion, cette dernière est probablement très élevée.

Telle est une conséquence :

- due au fait que les personnes n'ont pas la motivation de cotiser en raison de l'augmentation des cotisations et de la réduction de la valeur réelle des allocations ;

- de la relation disproportionnée existant entre les bénéfices d'une couverture (pour les membres) et les sanctions (pour les employeurs). Les amendes pénalisent lourdement les employeurs ayant à faire face à des retards inévitables dans le paiement de leurs cotisations et, en raison de leur application inadéquate les encouragent à se dérober entièrement du système ; et

- de mesures de contrôle inefficaces.

En effet l'efficacité d'un système de cotisation-recouvrement dépend d'une combinaison de « carottes » (motivations) et de « bâtons » (sanctions). A l'heure actuelle, cet équilibre n'est pas optimal.

En effet, le processus de collecte est le suivant : les employeurs soumettent annuellement à l'IPRES une « déclaration annuelle » par écrit, dans laquelle ils indiquent :

- Leur propre numéro d'identification (en tant qu'adhérents),
- Les numéros d'identification de leurs employés et leurs numéros d'identification respectifs en tant que membres ;
- Les salaires des membres (à concurrence des plafonds de l'IPRES)

Les employeurs doivent verser leurs cotisations trimestriellement ou mensuellement (suivant le nombre d'employés). Les paiements peuvent être effectués en liquide, par chèque ou par transfert électronique. D'après l'IPRES, seule une petite portion des cotisations (environ 10% de la totalité) est payé en liquide.

Jusqu'à ces derniers temps, l'institut n'avait pas tenté de lutter contre l'évasion. Mais cette attitude est en train de changer et les autorités tentent maintenant de définir une stratégie de surveillance. Deux manuels de procédures ont été préparés : l'un pour le contrôle du paiement des cotisations par les employeurs et l'autre décrivant les procédures d'appels.

Comme mentionné plus haut, les réserves de l'IPRES étaient à l'origine prévues pour servir de fonds de liquidité pour couvrir seulement les allocations d'une année. Cependant vers la fin de l'an 2000, les réserves ont doublé et continuent d'augmenter.

Dans le contexte de la taille relativement petite du secteur contractuel de l'épargne, les réserves de l'IPRES représentent une grande fraction de l'épargne à long terme dans le secteur financier sénégalais. Et si les réformes paramétriques préconisées ici sont instituées, la taille de ces réserves pour la retraite augmentera encore plus. Il est donc important de s'assurer que les capitaux soient contrôlés efficacement.

Ce qui n'a pas été le cas dans le passé. Historiquement, le régime gouvernemental, le manque d'une politique claire au niveau des investissements et des opportunités des investissements limités ont abouti à des taux de rendements décevants pour l'IPRES.

En conclusion, pour une meilleure gestion de l'IPRES, une série d'améliorations institutionnelles devrait être considérée avec les changements détaillés soutenus par des analyses plus approfondies. Ceux-ci incluent de nouveaux règlements concernant l'administration interne.

### **A 3 Stratégie pour une réforme systématique de la retraite au Sénégal**

Le gouvernement et la société civile sont préoccupés par la couverture limitée du système de retraite officiel et souhaitent voir un plus grand nombre de citoyens sénégalais y participaient.

Il devrait y avoir des avantages, en terme de diversification et de mutualisation des risques, à participer aux régimes de pensions officiels. Ceci est seulement vrai si les régimes sont bien conçus et bien gérés. Ainsi, la question de couverture ne peut pas être séparée de la question de viabilité. Par exemple, la solidité des finances à long terme de l'IPRES dépend d'une inversion des tendances récentes dans le nombre de cotisants. Ceci continuera à être difficile jusqu'à ce que la crédibilité de l'IPRES soit restituée.

Réciproquement, une assurance complémentaire ne doit pas être vue comme une manière d'accroître les revenus à court terme afin d'aider les finances du système.

Elle tente de répondre aux déficits courants et éventuels dans des programmes existants en incorporant de nouveaux cotisants ou étendre la base de cotisation d'une autre manière. Parfois, les projections comportent une extension de l'assurance avec le temps avec peu ou pas de réflexion sur la façon dont ceci pourra être réalisé.

Ceci augmente la marge brutale d'auto-financement temporairement, mais toute proposition qui crée de futures prestations simplement comme moyens de couvrir des conditions de financement à court terme seront à la longue un véritable désastre.

Naturellement, la croissance normale de la main d'œuvre et, par conséquent du nombre de cotisants, allège le problème de financement.

C'est une manière appropriée de réduire les futures prestations d'assurance vieillesse par tête. Mais cela serait une erreur, selon la banque mondiale, par exemple d'augmenter le nombre de fonctionnaires comme moyen d'accroître les marges brutes d'auto-financement dans le système du FNR, puisque ces fonctionnaires eux-mêmes impliquent un coût budgétaire supplémentaire sur le régime des retraites à long terme.

La réforme des retraites existants et la prolongation de l'assurance devraient donc être vues simplement en tant qu'issues interdépendantes, qui pourraient exiger une approche commune.

Le deuxième point de consensus au Sénégal, est la nécessité d'une présentation d'un régime de retraite provisionné. Alors qu'il y a clairement des avantages potentiels, la faisabilité de cette stratégie dépend de questions pratiques des établissements des règlements existants et des contraintes fiscales.

Fais correctement, les cotisants affiliés à un régime de retraite réformé au Sénégal auraient une retraite plus sûre, sans compter que la population non couverte pourrait tirer avantage des effets économiques positifs d'avoir une nouvelle classe d'investisseurs institutionnelle gérant des montants d'épargne significatifs à long terme. Au moins, le coût de renflouer un régime de retraite en faillite dus à des déficits fiscaux élevés ou des diminutions plus élevées que les autres programmes sociaux ne seraient pas la responsabilité des non membres.

Par ailleurs, la meilleure protection est un bon système de vérification. Mettre en application un système de retraite privé exige une conception soignée des autorités de surveillance appropriée. L'expérience de l'IPRES prouve qu'il est extrêmement difficile de concentrer les aspects gestionnaires du système avec le pouvoir légal de le faire appliquer.

La direction de l'Assurance manque d'indépendance nécessaire, depuis qu'elle est sous contrôle du ministre des finances. L'attention devait être accordée à la création d'un surveillant spécialisé durant le passage à un régime concurrentiel.

En conclusion, le rapport de la banque mondiale est la première étape pour définir une stratégie sur la réforme des régimes de retraite au Sénégal. Il envisage un processus de réformes en deux étapes.

D'abord le FNR et l'IPRES doivent être placés sur une base financière solides et les injustices devraient être supprimées. Pour le FNR, ceci peut-être réalisé en prolongeant les réformes de 2002, spécifiquement en :

- passant à une indexation des retraites sur les prix ;
- augmentant le nombre d'années de salaires utilisé pour le calcul de la prestation initiale ;
- en sortant du régime des retraites, les indemnités favorisant une politique des naissances.

Un paquet de réformes paramétriques a été recommandé pour le régime de l'IPRES qui éliminerait l'incertitude du passé concernant le calcul et l'indexation des retraites.

Au moins deux réformes paramétriques pourraient être mises en place dans une période relativement courte. Ceci inclut :

- le recul de l'âge de la retraite à 60 ans pour les hommes et pour les femmes ;
- l'introduction des paiements forfaitaires pour les travailleurs qui atteignent l'âge de la retraite avec moins de 5 années de cotisations.

Une réforme de retraite réussie au Sénégal, peut fournir un exemple pour d'autres pays africains faisant face à une situation semblable.

## **B- REGLEMENT INTERIEUR RELATIF AU REGIME GENERAL DE RETRAITE**

Le règlement a pour objet de définir les conditions d'application d'un régime de retraites institué dans le but de servir :

- ☞ une allocation de retraite aux anciens salariés ayant cotisé au moins un an ;
- ☞ des allocations aux veufs, veuves et aux orphelins de père ou de mère à charge, en cas de décès d'un salarié ou d'un retraité
- ☞ une allocation de solidarité aux anciens salariés ayant cotisé au moins un an ou n'ayant pas cotisé.

La responsabilité de la gestion du régime de retraite est confiée à l'IPRES qui assume cette charge dans le cadre de la loi n°75-50, du décret n°75-455, et conformément à ses statuts.

Les établissements et employeurs ont la qualité de membres adhérents de l'IPRES. Les membres adhérents doivent fournir, sur le formulaire qui leur est remis à cet effet, les renseignements permettant leur identification. Les entreprises qui comprennent plusieurs établissements doivent faire connaître l'adresse de chacun d'eux en précisant la nature de son activité. Les membres participants quant à eux sont :

- les salariés, qui à compter de leur embauchage et au plus tôt à partir de leur 18<sup>ème</sup> anniversaire, sont restés en service au moins 30 jours dans un établissement adhérent de façon continue ou discontinue ;
- les anciens salariés qui bénéficient d'une allocation de retraite.

Conformément aux dispositions de l'article 40 des statuts de l'IPRES, le maintien volontaire est subordonné aux conditions suivantes :

- être âgé de 40 ans au moins et avoir définitivement perdu son emploi salarié ;
- avoir cotisé au régime général pendant cinq (5) ans ;
- produire un certificat de cessation d'activité délivré par l'autorité compétente.

Quant aux ressources du régime, l'institut est alimenté par l'ensemble des cotisations, tant salariales que patronales sur les salaires bruts ; les majorations de retard ; le produit de la gestion financière des réserves et éventuellement les subventions dons et legs.

Pour les prestations, il y a une allocation de solidarité pour les anciens salariés nés avant 1910, qui ont cotisé moins d'un an ou n'ont jamais cotisé et qui ont pu justifier de dix (10) ans d'activité salariée. Toutefois l'allocation de solidarité est calculée sur la base de 2100 points pour l'ensemble de la carrière contrairement à l'allocation de retraite.

L'âge de liquidation de l'allocation de retraite est fixé à 55 ans. Toutefois, les intéressés peuvent demander, à partir de 53 ans, l'anticipation de leur allocation.

Dans ce cas, le taux est affecté d'un abattement de 5% par année.

Toutefois, le conseil d'administration se fera une obligation de reporter à des âges plus avancés, les âges limites fixés ci-dessus, afin d'assurer l'équilibre du régime, dans le cadre des ses ressources et de ses charges, lorsque le montant de ces dites charges sera connu.

Il devra réaliser cette réforme lorsque le marché de l'emploi le permettra et l'augmentation de la longévité l'exigera, dans le but de porter son effort sur le maintien et l'amélioration de la valeur des prestations.

La liquidation de l'allocation de retraite ne peut être opérée que sur demande de l'intéressé, assortie d'une justification de cessation d'activité. Toute reprise d'activité salariée est suspensive du droit de pension. En réalité certains retraités exercent des activités salariées mais de manière clandestin.

## **C TEXTES JURIDIQUES RELATIFS A LA PENSION DE RETRAITE ET DE REVERSION**

### **☞ La pension de retraite**

Pour bénéficier d'une pension de retraite, il faut satisfaire aux conditions suivantes :

- avoir cotisé au moins pendant une année
- être âgé de 55 ans, possibilité d'anticipation à partir de 53 ans avec abattement de 5% par année d'anticipation au régime général et 1% par trimestre au régime des cadres, sauf si l'intéressé est atteint d'une invalidité qui entraîne une incapacité de travail
- et avoir cessé toute activité salariale.

### ✎ **Majoration pour charges de famille**

Le nombre total des points de retraite est majoré de 5% pour chaque enfant encore à la charge du salarié au moment de la liquidation de la retraite, aussi longtemps que l'enfant reste à sa charge et au plus tard lorsque l'enfant atteint 21 ans. La majoration globale est fixée à 15%.

### ✎ **Droits des conjoints survivants**

Lorsqu'un membre participant en activité ou retraité décède, son conjoint survivant veuve ou veuf a droit à une allocation égale à 50% de celle dont bénéficiait ou aurait bénéficié le participant décédé sur la base des années validées ou validables à la date du décès et sans qu'il soit tenu compte des coefficients d'anticipation qui ont pu ou auraient pu être appliqués.

Toutefois, pour que cette allocation soit consentie au conjoint survivant, il faut que le mariage ait été contracté deux ans au moins avant le décès du participant.

La mise en œuvre des dispositions prévues est subordonnée aux conditions ci-après : tout membre participant est tenu de déclarer son mariage à l'IPRES et de produire une pièce légale réglementaire d'état civil en faisant foi.

#### ➤ **Disposition relative à l'allocation de veuve**

Les veuves ont droit à l'allocation de réversion à partir de 50 ans, mais avec faculté d'anticipation à 45 ans. Le bénéfice est immédiat, dès le décès du mari, si la veuve a au moins deux enfants à charge de moins de 21 ans. Le service est suspendu lorsque ces derniers ont 21 ans pour reprendre au 50<sup>ème</sup> anniversaire de l'intéressée.

#### ➤ **Disposition relative à l'allocation de veuf**

Les veufs ont droit à l'allocation de réversion à partir de l'âge normale de la retraite applicable aux participants, sans faculté d'anticipation. Toutefois, le bénéfice de l'allocation est immédiat, dès le décès de l'épouse si le veuf est atteint d'une invalidité entraînant une inaptitude au travail.

Le service anticipé de l'allocation de veuf serait supprimé en cas de cessation de l'état d'invalidité. Par ailleurs, au cas où le veuf aurait perdu deux ou plusieurs épouses participantes, seule est accordée l'allocation de veuf la plus importante.

### ☒ **Droits des orphelins de père ou de mère**

En cas de décès d'un participant ou d'un retraité, ses enfants à charge au jour du décès, orphelins de père ou de mère, bénéficient d'une allocation d'orphelin jusqu'à l'âge de 18ans. Toutefois, le service de l'allocation continue jusqu'à l'âge de 21ans à condition qu'un certificat de scolarité de l'enfant, avec la mention sans bourse, soit présenté chaque année au service des allocations.

Le taux de cette allocation qui est égale à 20% de la retraite à laquelle avait ou aurait eu droit l'ascendant décédé, est versé à la personne qui a effectivement la charge de l'enfant. Toutefois, le service est suspendu en ce qui concerne les enfants issus d'un autre lit dès lors que leur ascendant commence à percevoir leurs droits.

A la lumière de ce qui précède, il est à noter que la procédure de régulation, induite par le dépôt du certificat de scolarité, est longue, lourde et coûteuse en ce sens que le dossier d'allocataire peut être révisé plusieurs fois.

Par ailleurs, le montant versé, chaque année, au titre des majorations pour charges de famille et des allocations d'orphelin au-delà de 18 ans, est largement inférieur au volume global des pensions d'orphelins servi au cours de chaque année de chaque exercice ; moins de 10% alors que l'effectif des bénéficiaires de plus de 18 ans représentent plus de 50% de l'effectif total des enfants<sup>44</sup>.

A la suite du règlement intérieur des travailleurs, un autre régime a été instauré en 1973 : Il s'agit d'un régime qui permet aux cadres des entreprises de cotiser à une retraite calculée sur leur salaire réel.

Dans l'immense majorité des cas, en effet, les cadres bénéficient, pendant leur période d'activité, de salaires supérieurs au plafond de la sécurité sociale. S'ils ne pouvaient bénéficier que de ce dernier régime, ils constateraient, lors de leur cessation d'activité une chute brutale de leurs revenus. De ce fait, ils cotisent avec l'aide de leurs employeurs à un régime spécial appelé couramment, le régime complémentaire cadre.

---

<sup>44</sup> IPRES, Service des études, Note sur les pensions, 1999

Il est conforme en tout point au régime général sauf en ce qui concerne la qualification.

#### ❖ **Le régime complémentaire cadre**

En effet, ce règlement a pour objet de définir les conditions d'application d'un régime de retraite institué en faveur des salariés répondant aux critères suivants et dénommés ci-après : cadre.

Sont considérés comme cadres les collaborateurs qui satisfont aux conditions suivantes :

-posséder une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière résultant soit d'études sanctionnées par un diplôme d'enseignement supérieur, soit d'une formation ou d'une expérience professionnelle étendue ;

-occuper dans l'entreprise, l'administration, la collectivité publique ou l'établissement public, et par délégation de l'employeur, un emploi comportant des pouvoirs de décision, d'autorité et de contrôle sur des collaborateurs de toute nature.

Si l'emploi ne comporte pas l'exercice du commandement, le cadre doit être investi de responsabilités équivalentes

Les attributions du cadre peuvent donc être soit d'études, soit de commandement, soit de gestion, soit de contrôle, soit de formation.

En ce qui concerne la qualification, il y a deux possibilités :

-lorsqu'il existe dans la profession une convention collective comportant une annexe « cadre », la qualification qui sera adoptée sera celle découlant de l'application de la convention collective et de son annexe ;

-lorsqu'il n'existe pas de convention collective, ou que la définition du cadre n'est pas prévue dans la dite convention, un double critère sera appliqué. Non seulement, le cadre devra satisfaire à la définition générale ci-dessus, mais son salaire devra être analogue à celui correspondant à un salarié de la même catégorie hiérarchique appartenant à la profession la plus comparable dès l'instant que cette profession bénéficie elle-même d'une convention collective prévoyant la définition « cadre ».

Le régime cadre a également pour but de servir :

-une allocation de retraite aux anciens participants ayant cotisé au régime au moins un an ;

-une allocation aux veufs, veuves et aux orphelins de père ou de mère à charge, en cas de décès d'un participant ou d'un ancien participant retraité ;

-une allocation forfaitaire aux anciens salariés cadres ayant cotisé moins d'un an ou n'ayant pas cotisé.

**TROISIEME PARTIE :**  
**ANALYSE ET INTERPRETATION DES**  
**DONNEES RECUEILLIES**

## CHAPITRE V : CARACTERISTIQUES SOCIO DEMOGRAPHIQUES DE L'ECHANTILLON

### A -SEXE DES RETRAITES

En ce qui concerne le sexe, tous nos répondants sont de sexe masculin. En effet, nous n'avons pas pu interroger de femmes retraitées ayant été cadres et ce n'est pas faute d'avoir essayé. Cela s'explique par le fait qu'il y a très peu de femmes retraitées pour la simple raison que les politiques en matière de formation et d'emploi se sont faites jusqu'ici au détriment des femmes.

En effet, entre 1974 et 1994, la scolarisation des garçons étaient nettement plus importante que celles des filles. Cet écart s'est considérablement rétréci après la dévaluation. Par ailleurs, des progrès non négligeables sont à noter avec la scolarisation des filles qui de 38,9 % en 1970 n'a cessé de s'accroître pour atteindre près de 65% en 2001<sup>45</sup>. Toutefois parmi les filles scolarisées très peu ont poursuivi leurs études jusqu'au niveau supérieur. De ce fait, seules quelques rares femmes retraitées ont été cadres.

### B - AGE DES ENQUETES

Tableau 1: Répartition des cadres retraités selon l'âge

Age	Valeur absolue	Valeur Relative
Entre 55 et 60 ans	22	28%
Entre 60 et 65 ans	16	20%
Entre 65 et 70 ans	16	20%
Entre 70 et 75 ans	9	11%
75 et Plus	12	15%
Ne répond pas	5	6%
Total	80	100%

Source : Nos enquêtes personnelles, 2004

<sup>45</sup> Source : DPS, Tableau de bord de la situation au Sénégal, éd 2000, p106

Comme l'indique le tableau ci-dessus, 22% de nos enquêtés ont un âge compris entre 55 et 60 ans.

Toutefois, 20% ont entre 60 et 65 ans et 20% également ont entre 65 à 70 ans, donc 40 % de nos répondants ont un âge compris entre 60 et 70 ans. Seuls 15% de nos enquêtés ont plus de 75 ans. Tout en tenant compte de l'écart d'âge considérable, nous pouvons affirmer qu'il s'agit de gens qui pour la plupart ont pris leur retraite il n'y a pas très longtemps.

En effet, l'âge officiel de la retraite est fixé à 55 ans dans le secteur privé contrairement à la fonction publique où il est actuellement de 60 ans. Par ailleurs 6% des cadres retraités n'ont pas répondu à la question.

### C- L'ETHNIE

**Tableau 2 : Répartition des enquêtés selon l'ethnie**

<b>Ethnie</b>	<b>Valeur absolue</b>	<b>Valeur Relative</b>
Wolof	51	63%
Peulh	15	19%
Sérère	3	4%
Mandingue	2	3%
Diola	0	0%
Autres	9	11%
Total	80	100%

Source : Nos enquêtes personnelles, 2004

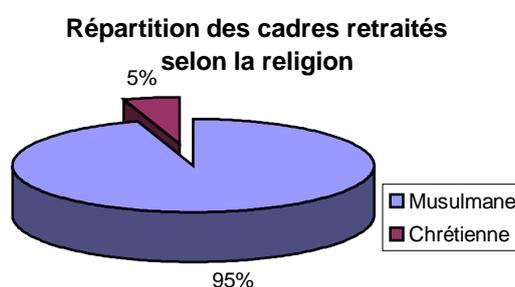
Le Sénégal compte une vingtaine d'ethnies parmi lesquelles nous avons choisi cinq (5) pour l'analyse. A travers le tableau, on peut faire état d'une variété de groupes ethniques.

Toutefois, le wolof (63 %) est de loin la langue la plus parlée par l'ensemble de nos interlocuteurs.

Il est suivi du pular (19%) et de la catégorie classée sous la rubrique « autre » (11%) qui regroupe les métis. Le Sérère et le mandingue ne représentent respectivement que 4 et 3 %. Il faut dire que sur le plan national, le wolof demeure également la langue la plus parlée au Sénégal.

## D- L'APPARTENANCE RELIGIEUSE

Graphique 1 : Répartition des enquêtés selon l'appartenance religieuse



Source : Nos enquêtes personnelles, 2004

A travers ce graphique, nous nous sommes rendue compte que tous nos répondants appartenaient soit à la religion musulmane soit à la religion chrétienne. Toutefois la population sénégalaise est dans son écrasante majorité, musulmane.

C'est ce qui explique le fait que plus de la majorité de nos répondants (95%) soient de confession musulmane.

Ce fait a son importance dans la mesure où l'appartenance religieuse influence la vision du monde et les comportements. Le nombre de leurs enfants en est une illustration.

## E - LA SITUATION MATRIMONIALE

**Tableau 3: Répartition des cadres retraités selon leur situation matrimoniale**

<b>Situation matrimoniale</b>	<b>Valeur absolue</b>	<b>Valeur Relative</b>
Marié/monogame	57	71%
Marié/Polygame	18	23%
Veuf	4	5%
Divorcé	1	1%
Total	80	100%

Source : Nos enquêtes personnelles, 2004

Au regard de ce tableau, 71% de nos interlocuteurs sont monogames tandis que 23% sont polygames.

Malgré la religion qui valorise la polygamie, il faut dire que plusieurs tentatives pour réformer la pratique de la polygamie ont été faites depuis la période coloniale. C'est ce qui justifie le fait que la majorité de nos interlocuteurs soient monogames.

Cet effort de réforme a été repris à l'indépendance. Dans le code de la famille actuellement en vigueur, quelques clauses vont également dans le sens d'un encouragement à la monogamie.

C'est ainsi que trois options matrimoniales sont désormais possibles : le régime de la monogamie, le régime de la limitation de la polygamie et le régime de la polygamie.

En plus, lorsque l'homme choisit le régime de la monogamie, il n'a plus la possibilité d'y renoncer, alors que s'il opte pour la polygamie, il peut y renoncer dès lors que sa nouvelle option va dans le sens d'une monogamie ou d'une polygamie limitée.

## F- REPARTITION DES ENQUETES SELON LE NOMBRE DE LEURS ENFANTS

Tableau 4 : Répartition des cadres retraités selon le nombre de leurs enfants

<b>Modalités</b>	<b>Valeur absolue</b>	<b>Valeur Relative</b>
Entre 0 et 3	8	10%
Entre 3 et 6	19	24%
Entre 6 et 8	19	24%
Entre 8 et 10	14	18%
10 et plus	20	24%
Total	80	100%

Source : Nos enquêtes personnelles, 2004

Tous nos répondants ont des enfants. Comme l'indique le tableau ci-dessus, 24% de nos répondants ont 10 ou plus de 10 enfants tandis que 10% seulement ont moins de trois (3) enfants.

Il s'agit d'avoir des enfants pour qu'un jour ils puissent vous prendre en charge. Il faut dire que c'est également pour des raisons religieuses (la religion musulmane en particulier) que le nombre d'enfants est élevé.

En plus du facteur religieux, il faut dire qu'au Sénégal, la mortalité infantile est très élevée. C'est donc souvent la crainte de cette mortalité qui incite, en milieu africain, à rechercher une nombreuse progéniture.

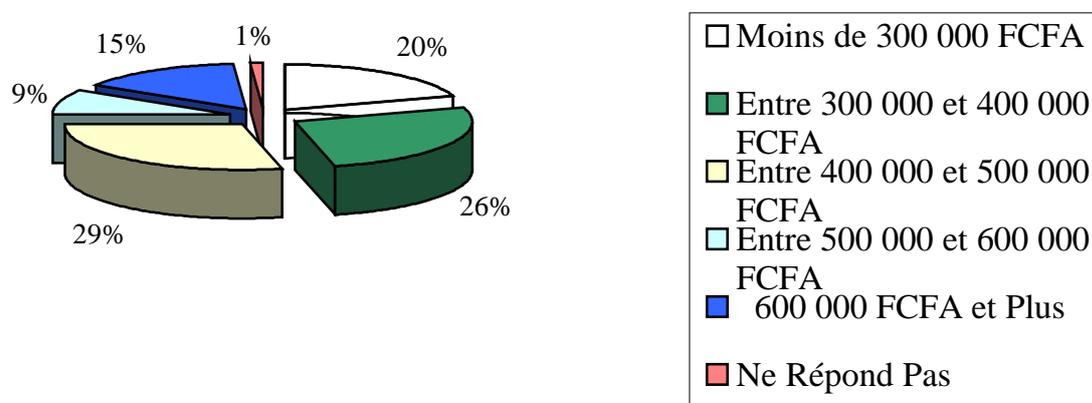
## CHAPITRE VI CONDITIONS DE VIE AVANT LA RETRAITE

Dans ce chapitre, nous nous intéresserons au montant du salaire en fin de carrière, au type de résidence et au statut d'occupation. En ce qui concerne la retraite, nous essaierons de savoir si les ex-cadres avaient ou non préparé leur retraite et pourquoi.

### A MONTANT DU SALAIRE EN FIN DE CARRIERE

La législation fixe par voie d'autorité un salaire minimum interprofessionnel garanti pour tous les salariés, le SMIG. Au-delà, les conventions collectives, négociées et signées par les représentants des salariés et des employeurs déterminent les rémunérations minimales dans chaque secteur d'activité.

**Graphique 2 Répartition des enquêtés selon le montant de leur salaire en fin de carrière**



A travers ce graphique, nous constatons que 29% de nos enquêtés avaient un salaire compris entre 400 000 et 500 000 F CFA. En plus de leur salaire, ils avaient plusieurs indemnités. Les cadres sont donc des salariés privilégiés.

Toutefois, les salaires réels des personnels ouvriers et employés étant souvent supérieurs. Pour les cadres, le phénomène est encore plus net. Les salaires reçus par ces derniers sont en général sans grand rapport avec les minimums fixés.

En effet, lors de nos enquêtes, quelquefois, le répondant nous affirme que le salaire mentionné est celui qui figure sur le bulletin de salaire, à partir duquel est prélevé l'impôt. Mais en réalité, il peut en percevoir plus, le double ou le triple.

De l'employé au cadre moyen, de l'ouvrier qualifié au technicien ou à l'ingénieur débutant, il n'y a pas de réelle rupture dans l'échelle des rémunérations. Mais les niveaux moyens de rémunérations de chaque catégorie sont sensiblement différents. Et le fossé est plus grand encore lorsqu'on compare les salaires les plus bas, ceux des ouvriers non qualifiés, et les plus hauts, ceux des cadres supérieurs.

Toutefois la catégorie des cadres n'est pas homogène en son sein même, les variations sont grandes. Ils dépendent de la taille des entreprises et des secteurs d'activités. Ils varient sensiblement selon la fonction occupée dans l'entreprise.

Il faut enfin remarquer que les salaires du personnel d'encadrement dépendent étroitement de la conjoncture et du marché du travail.

## **B - TYPE DE RESIDENCE**

De nos jours, des études ont démontré la relation qu'il y a entre l'âge avancé et le fait d'être propriétaire dans l'agglomération dakaraise.

Tableau 5 Répartition de nos enquêtés selon le statut d'occupation après la retraite

<b>Modalité</b>	<b>Valeur absolue</b>	<b>Valeur Relative</b>
Propriétaire	70	87%
Co-propriétaire	4	5%
Locataire	6	8%
Total	80	100%

Source : Nos enquêtes personnelles, 2004

A l'exception de 8% des enquêtés, qui sont locataires, et de 5% co-propriétaires, tous nos répondants sont propriétaires de leur maison.

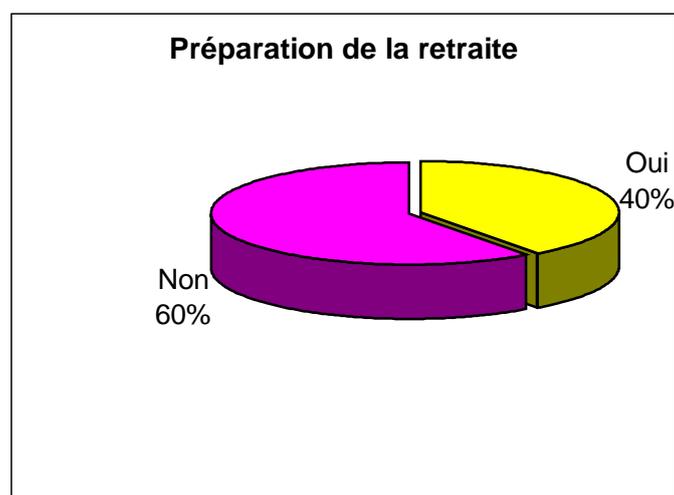
Certains auteurs situent l'âge d'être propriétaire à 55 ans. Ils ont constaté à ce propos que « à 25-29 ans, 76% des chefs de ménages sont locataires et seulement 20% propriétaires (les autres étant hébergés), à 45-49 ans, la situation est équilibrée, respectivement 48% de locataires et 44% de propriétaires et à 65-69 ans ; il faut compter 81% de propriétaires »<sup>46</sup>

Cette relation âge-statut de propriétaire traduit un avantage certain en matière de statut résidentiel pour nos enquêtés. Toute personne, avant la retraite, qui, pour une raison ou pour une autre, n'aurait pas pu bénéficier des facilités antérieures pour l'acquisition d'un logement, éprouve plus que les autres les conséquences d'une situation sociale précaire à la retraite.

### C - PREPARATION DE LA RETRAITE

L'obstacle qui traverse l'ensemble des propos de nos enquêtés demeure l'absence de préparation à la retraite. La non préparation se manifeste ainsi à travers l'absence d'épargne.

**Graphique3 : Répartition des cadres retraités selon qu'ils ont préparé ou non leur retraite**



La plupart de nos enquêtés soit 60% n'ont pas pu préparer leur retraite alors que 40% affirment l'avoir préparée.

<sup>46</sup>Momar KANE, Thèse Université de Laval, p9

A la question « comment ils avaient préparé leur retraite », ils ont affirmé entre autres :

- ils économisaient en menant une vie normale et sobre ;
- ils investissaient dans d'autres activités telles que la pêche, le transport ou le commerce ;
- ils contrôlaient régulièrement leurs cotisations au niveau de l'IPRES ;
- certains ont réussi à créer leur propre entreprise ou cabinet ou alors ont fait louer des appartements.

Pour certains en revanche, une bonne préparation de la retraite ne se limite pas à économiser. Un de nos enquêtés raconte :

*« Je me suis beaucoup sacrifié pour mes enfants. Je les ai mis dans de bonnes conditions d'études. D'ailleurs après le Bac, tous mes fils ont poursuivi leurs études supérieures en France sauf ma fille qui voulait continuer à l'Université de Dakar...elle s'est mariée d'ailleurs avant de terminer ses études en médecine. A présent, c'est eux qui font tout pour moi. Et à vrai dire, je n'ai même pas besoin de la pension. C'est pourquoi, la meilleure préparation à la retraite, c'est investir dans l'éducation de ses enfants car si tu vois des retraités qui ont des difficultés, c'est que leurs enfants sont au chômage et qu'ils s'occupent encore d'eux. »*

Par ailleurs, la majorité de nos enquêtés comme nous l'avons évoqué n'ont pas pu préparer leur retraite. En effet, pour certains il n'est pas possible de préparer sa retraite. Un de nos enquêtés explique :

*« Je n'ai pas préparé ma retraite parce qu'on ne peut pas le faire dans ce pays. D'ailleurs même si on épargne un peu, on est souvent obligé de tout dépenser car il y a des parents du village qui viennent à l'improviste. De ce fait, on est souvent obligé d'augmenter la dépense. Quelquefois aussi, ils tombent malades, à leur arrivée. Et l'on est obligé d'acheter des médicaments pour eux. »*

Pour d'autres c'est parce qu'ils n'y avaient pas pensé plus tôt à cause de leurs nombreuses occupations.

En effet, les cadres dans le secteur privé ont beaucoup de travail. La durée du travail est en moyenne très élevée. Souvent le travail du cadre se prolonge au delà des heures normales.

Si la durée de travail est souvent plus longue pour le personnel d'encadrement que pour les autres salariés, il faut considérer également l'intensité du travail.<sup>47</sup>

Pour toutes ces raisons, certains cadres n'avaient pas pensé à la retraite plus tôt.

Si pour certains, la non préparation est due aux nombreuses occupations, pour d'autres par contre, il n'est pas de la nature des africains et des sénégalais en particulier de prévoir le long terme.

C'est le cas d'un de nos enquêtés :

*« Je n'ai pas préparé ma retraite en épargnant, car ce n'est ni dans notre culture, ni dans nos habitudes. »*

En effet, le fait de garder de l'argent, pour pourvoir à ses besoins, au sortir de la vie active, est une pratique inconnue en Afrique sous sa forme actuelle. En Afrique, il est inconcevable qu'un individu se prenne en charge lui-même à sa vieillesse ; il a pour cela sa famille et singulièrement ses enfants. C'est pourquoi si on peut parler d'épargne, c'est surtout sous la forme d'un investissement sur les enfants, sur la communauté ou alors sous celle de l'acquisition d'un patrimoine foncier (propriétés, champs) ou de tout autre bien matériel.

Le fait d'épargner pour demain ne correspond pas non plus aux convictions religieuses de la très grande majorité des sénégalais et surtout des musulmans qui représentent 95% de la population. Pour ces derniers, Dieu qui pourvoit aux besoins de l'homme aujourd'hui, y pourvoira demain, et c'est faire preuve de manque de foi que de prendre des précautions pour l'avenir.

On peut appréhender aussi l'absence de préparation à la retraite à travers le manque d'informations sur certains aspects liés à la vie de retraite ; sur les dispositions du code du travail relatives à la retraite pour les travailleurs du secteur privé et sur toute la législation sociale en général, dont certains aspects échappent à la compréhension de beaucoup de travailleurs.

---

<sup>47</sup>DOUBLET (Jacques) ° et PASSELET (Olivier), Les cadres, p 59

En effet, ces derniers ne connaissent pas les dispositions à prendre pour bénéficier immédiatement, après leur cessation d'activité de la liquidation de leur pension.

Ce sont des dispositions que beaucoup ne connaissent pas et qui leur portent préjudice.

Il s'impose donc de les préparer avec le maximum de chance d'épanouissement possible à cette dernière étape de leur vie d'autant plus délicate qu'elle se déroule dans une société en constante mutation.

Cette préparation à la retraite devait être aussi le fait des employeurs, des entreprises. Les syndicats et les organisations de retraités pourraient aussi s'y employer. Il aurait été nécessaire de les sensibiliser à une réorganisation de leur temps.

En conclusion de ce chapitre, nous pouvons affirmer qu'avec un niveau de vie élevé, les cadres étaient dans de bonnes conditions. En plus de leur salaire, ils bénéficiaient de beaucoup d'indemnités. Toutefois, la plupart d'entre eux avaient vécu l'essentiel de leur carrière professionnelle sans se soucier de ce que pourrait être leur vie après toute cessation d'activité. Ils n'ont pas pu ainsi préparer leur retraite et sont aujourd'hui confrontés à plusieurs difficultés.

## **CHAPITRE VII : CONDITIONS DE VIE APRES LA RETRAITE : LES DIFFICULTES DES RETRAITES**

La situation des personnes âgées au Sénégal nous paraît quelque peu compromise par suite d'un certain nombre de difficultés.

Dans ce chapitre, nous nous intéresserons au montant de la pension, au soutien du retraité, à ses revenus, à sa santé et à sa situation.

### **A LA PENSION DE RETRAITE**

Tous nos enquêtés se sont dits allocataires d'une pension de retraite régulière c'est-à-dire trimestrielle car ils sont tous affiliés à l'IPRES.

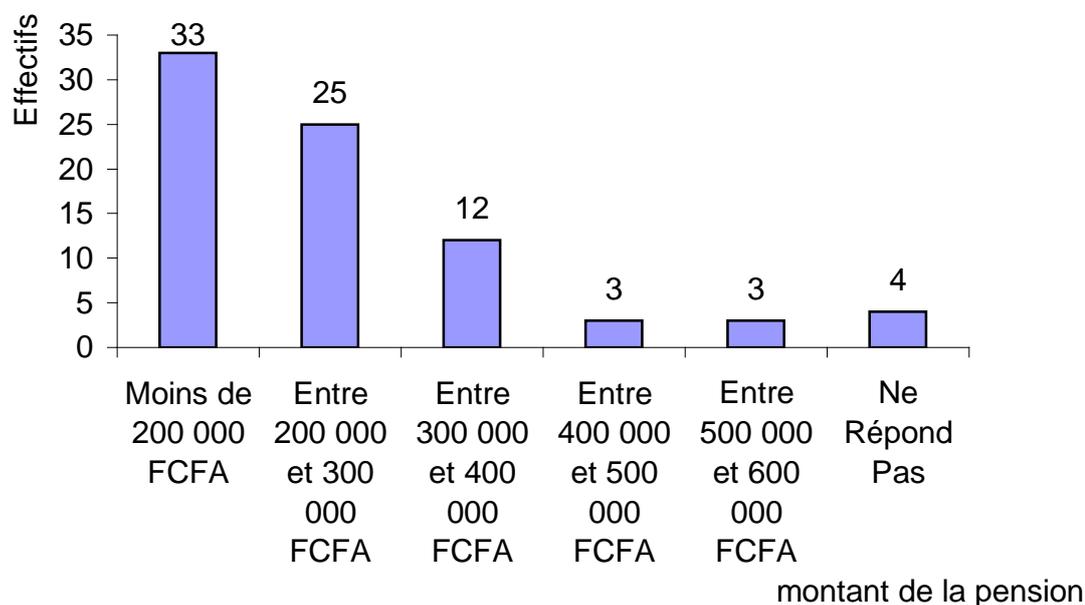
#### **A 1 Le montant de la pension**

Dans le secteur privé, elle se réduit essentiellement, pour le retraité à une pension trimestrielle versée au salarié admis à la retraite et remplissant les conditions d'éligibilité requises par le régime de sécurité social auquel il est affilié.

Toutefois au Sénégal, le statut des retraités varie. Cette variation est conditionnée soit par le secteur professionnel des retraités, soit par leur statut professionnel, soit par la période d'activités.

La clientèle de l'IPRES est hétéroclite puisqu'en plus des retraités du secteur privé et de ceux qui ne bénéficient que du régime de base, elle compte en son sein des groupes particuliers.

Graphique 4 : Répartition des enquêtés selon le montant de leur pension



A travers ce graphique, nous constatons que la majorité des enquêtés ont moins de 200 000F de pension c'est-à-dire moins de 67 000f Fcfa tous les mois. Moins de 4% de nos enquêtés ont une pension égale au plafond, c'est-à-dire 600 000F.

Pour les cadres qui avaient des salaires beaucoup plus élevés mensuellement, la pension est insuffisante. Même s'il est vrai que certains retraités n'ont pas le tiers de leur pension, pour les cadres, cette somme est insignifiante voire même « dérisoire » selon les propos de certains.

D'ailleurs dans la vie active, les cadres avaient un salaire nettement supérieur à celui des autres travailleurs. Un des enquêtés raconte :

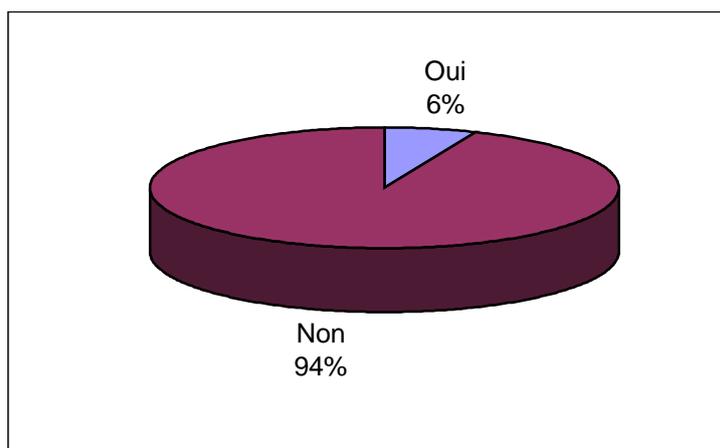
*« Pour réussir dans la vie, je me suis sacrifié durant toute ma carrière professionnelle, j'ai réussi à des concours, j'ai même fait des stages au sein de mon entreprise pour un jour faire partie des cadres. C'est pourquoi, je vous ai dit que vous ne pouvez pas nous comparer aux travailleurs qui n'ont même pas eu le BEFM ou qui ont tout juste eu le Bac. »*

Il faut dire également que l'une des grandes différences entre le privé et le public, c'est que dans le privé, il y a le contrôle et la rigueur de l'entreprise car c'est le rendement qui est valorisé. Il faudrait être capable de gérer, avoir une grande expérience pour bénéficier de certains postes. C'est ce qui pousse les cadres à s'insurger contre une pension dérisoire.

### A-2-Appréciation du montant de la pension

L'insuffisance des revenus est l'un des problèmes les plus sérieux des retraités. En effet, pour 96% des retraités de Dakar, la pension constitue le seul revenu, alors que celle-ci à cause de plusieurs facteurs, est rendue dérisoire<sup>48</sup>.

Graphique 5 : Répartition des enquêtés selon qu'ils soient satisfaits ou non de leur pension.



Pour la grande majorité (94%) la pension est insuffisante. D'ailleurs selon un de nos répondants « *quand on s'approche de la retraite, on est un peu inquiet, car une fois retraité, on n'a même pas le tiers de notre salaire.* »

D'abord calculée sur la base d'un salaire déjà très bas, la pension est constamment érodée par l'inflation.

La pension selon les enquêtés n'arrive pas à satisfaire les besoins familiaux. D'ailleurs, la pension est destinée à assurer essentiellement un besoin alimentaire.

<sup>48</sup> Momar KANE, Op cit, p57

Selon nos enquêtés cela est dû aux faibles montants qu'ils perçoivent contrairement au salaire élevé qui leur était alloué pendant la période d'activité.

Le système actuel de gestion des retraités soulève ainsi une grande disparité entre le pouvoir d'achat de la personne active et celle de la personne retraitée qui, malgré sa retraite, gère encore toute une famille.

Un autre problème demeure la conjoncture économique qui produit ses effets sur l'entraide sociale et surtout intergénérationnelle. Pour toutes ces raisons, la plupart des retraités trouvent leurs revenus insuffisants.

Le problème du revenu est d'autant plus grave qu'il entraîne avec lui un certain nombre de retombées psycho-sociales et morales.

En effet, ne pouvant plus comme avant faire face à leurs responsabilités de pères de famille, obligés de revoir la baisse leur standard de vie, les retraités, en plus du risque d'être blessés dans leur amour-propre, encourent une perte considérable de leur prestige auprès des membres de leur propre famille.

Certains nous affirment cependant qu'ils ne se plaignent pas car compte tenu de la tradition de solidarité familiale et sociale, ils bénéficient d'une aide financière soit de leurs enfants soit de leurs conjoints.

## **B- SOUTIEN DU RETRAITE**

Pour ce qui est de la solidarité familiale et sociale, nous avons cherché à savoir si les retraités bénéficient d'une aide financière, de la part de leurs enfants ou de leur (s) épouse (s).

**Tableau 6: Répartition de nos enquêtés selon qu'ils bénéficient ou non d'un soutien**

<b>Modalité</b>	<b>Valeur absolue</b>	<b>Valeur Relative</b>
Oui	38	48%
Non	42	52%
Total	80	100%

Source : Nos enquêtes personnelles, 2004

En effet, le soutien du retraité provient généralement de son entourage familial. Car même si la majorité ne bénéficie d'aucun soutien, les 48% nous ont affirmé recevoir une aide financière de leur conjoint (s) ou de leurs enfants.

Parmi ceux qui ont affirmé recevoir un soutien de la part de leur entourage familial, pour la majorité, il provient soit de leurs enfants, soit de leur épouses.

### **B 1-Soutien financier des conjoints**

Pour l'aide apportée par les conjoints peu de retraités l'admettent. En effet, à la question de savoir s'ils recevaient une aide financière de la part de leur (s), conjoint(s) seuls (26) % ont répondu par l'affirmative.

Nous pouvons retenir comme explication à cette situation, le fait que certains des conjoint (s) ont un emploi salarié tandis que celles qui n'ont pas d'emploi s'adonnent à d'autres activités rémunératrices. Par ailleurs, l'aide des conjoints prend plusieurs formes : elle peut être active ou passive.

Pour nos répondants, leurs épouses contribuent bel et bien aux charges familiales. La contribution est donc active, constante et consistante car la femme peut exercer un travail régulier et salarié. Un de nos enquêtés raconte :

*« Pour les dépenses, ma femme m'aide beaucoup, surtout en ce qui concerne le téléphone, c'est elle qui paie la facture tous les mois. ».*

Elle est passive quant elle s'exprime plus par l'utilisation judicieuse et rationnelle de la dépense familiale que par un apport d'argent.

Cette aide de la part des conjoints est également appelée : « participation » de la femme aux charges familiales.

C'est donc une aide indirecte le plus souvent sous des formes aussi variées que compléter la dépense quotidienne pour la nourriture, acheter des habits pour les enfants, toute chose qui ressort normalement de la responsabilité du père de famille.

## **B 2-Soutien financier des enfants**

Il ressort de leurs réponses que la majorité, soit 71% d'entre eux bénéficie d'un soutien financier de leurs enfants. Il faut dire aussi que les parents ont beaucoup investi dans l'éducation de leurs enfants dans ce cas précis.

C'est le cas de l'un de nos enquêtés :

*« J'ai beaucoup investi dans l'éducation de mes enfants. Aujourd'hui, ils travaillent tous et ce sont eux qui font tout pour moi. Ils paient les factures de téléphone, celles de l'eau et de l'électricité. Et même quand je suis malade, ils paient les frais d'hospitalisation et achètent tous les médicaments dont j'ai besoin. »*

Nous avons noté au cours des enquêtes que l'obligation de soutenir les parents semble être observée. Il faut souligner également que les cadres retraités qui ont eu un meilleur statut professionnel, ont pu offrir à leurs enfants de meilleures conditions d'études. Cela laisse croire que leurs enfants ont eu le temps de terminer leurs études supérieures ou leur formation professionnelle et de trouver du travail.

Par contre, ceux qui ne reçoivent aucune aide financière de la part de leurs enfants justifient le fait en soutenant que ces derniers ont abandonné très tôt les études et que par conséquent, ils ne travaillent pas. Pour d'autres, même s'ils travaillent, leurs ressources sont insuffisantes.

Ainsi, nous pouvons affirmer que le soutien du retraité provient surtout de son entourage familial. Même si cette aide est précaire, elle l'est beaucoup moins que celle pouvant venir d'autres membres de la famille ou d'ailleurs. En effet, tous ceux que nous avons interrogés ne reçoivent d'aide que de la part de leurs enfants ou de leurs conjoints.

Cette situation serait due à l'ébranlement de la solidarité traditionnelle en milieu urbain où l'individualisme gagne du terrain.

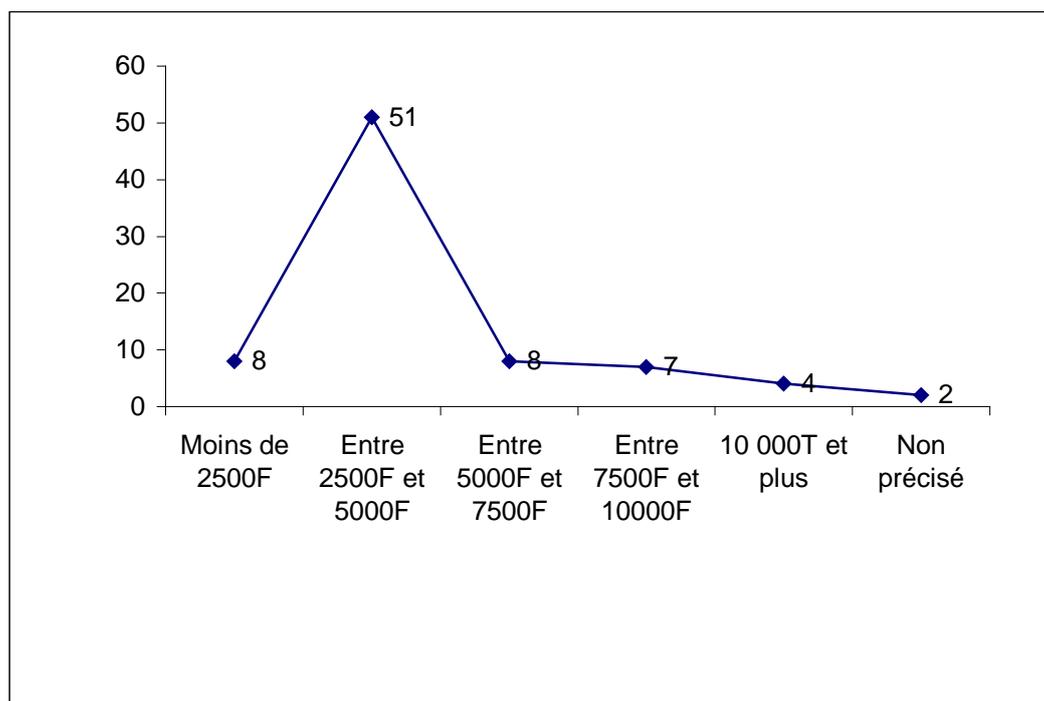


A la question de savoir s'ils exercent d'autres activités, la majorité a répondu par la négative. En revanche, parmi ceux qui ont d'autres revenus, la plupart (soit 61%) affirme exercer des activités lucratives. Cela s'explique par le fait que la pension de ces derniers ou tout au moins de la plupart d'entre eux est insignifiante.

Ils éprouvent ainsi le besoin de chercher à compenser la chute de leurs revenus. Ces gains peuvent aussi être un salaire obtenu à la suite d'une nouvelle embauche. Cela, ne semble, cependant pas courant compte tenu d'une disposition restrictive de la législation du travail qui interdit le cumul de la pension et tout autre revenu résultant d'une activité rémunérée. Cette embauche se fait clandestinement et le retraité qui se fait en faute accepte les conditions les plus défavorables de travail y compris un salaire bien en deçà des services qui lui sont exigés.

### C-3 Les dépenses du retraité

Graphique 6 Répartition des enquêtés selon le montant de la dépense quotidienne



La majorité 63% (51) dépense entre 2500F et 5000F par jour. Seuls 5%(4) dépensent plus de 10 000Fpar jour.

La plupart de ceux que nous avons interrogés, (soit 49%), pensent que leurs dépenses sont élevées par rapport au montant de leur revenu contre 48% qui pensent que c'est acceptable.

Ainsi la plupart d'entre eux sont obligés de réduire leurs dépenses et de changer de mode de vie. C'est le cas d'un de nos enquêtés :

*« Je dépense beaucoup pour les denrées alimentaires et il y a aussi les factures de l'eau, de l'électricité et du téléphone .D'ailleurs actuellement, mon téléphone ne peut plus émettre d'appels et ne fait que recevoir. Si je l'ai fait c'est parce que les dépenses étaient très chères et c'était au dessus de mes moyens. »*

Certains ont purement et simplement fait résilié leur téléphone. Le manque de revenus a beaucoup affecté le mode de vie de nos enquêtés.

Tableau 8 Tris croisé entre les sources de revenus et l'appréciation de la dépense

Sources de revenus Appréciation de la dépense	Aucune activité	Activités lucratives	Pièces à location	Total
Très élevé	10	3	27	40
Acceptables	09	9	20	38
Non précisé	0	0	2	2
Total	19	12	49	80

Source : Nos enquêtes personnelles, 2004

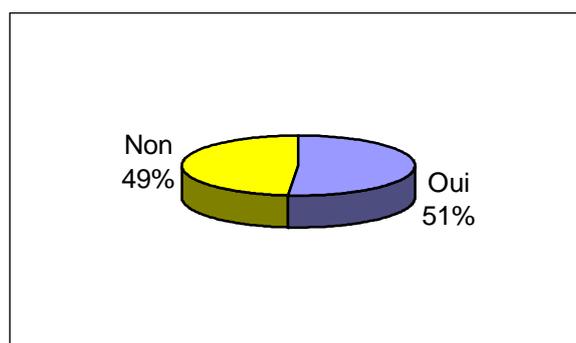
A travers ce tableau, nous remarquons que ce sont les cadres retraités qui n'ont d'autres revenus que la pension et ses accessoires qui affirment que leur dépense est très élevé. En effet le montant de la pension journalière est faible contrairement au montant de la dépense quotidienne. 63% des enquêtés dépensent entre 2500 et 5000f CFA par jour. Avec des revenus faibles, il est difficile d'assurer les besoins familiaux.

C'est d'ailleurs ce qui a poussé certains malgré leur retraite à exercer encore des activités lucratives tandis que d'autres louent des appartements pour s'en sortir. Ces derniers fournissent d'énormes efforts pour subvenir aux besoins de leur famille malgré leur état de santé.

## D -ETAT DE SANTE DU RETRAITE

La détérioration de l'état de santé est tributaire de l'âge, ce qui laisse présager un grand âge difficile.

Graphique7 : Répartition des cadres retraités selon qu'ils ont ou non des problèmes de santé.



53% de nos enquêtés ont des problèmes de santé. Les problèmes de santé que nous avons remarqués sont surtout des douleurs articulaires (85%) mais aussi la baisse de l'acuité visuelle (35%). Seuls quelques rares retraités sont atteints du diabète et de l'hypertension artérielle.

D'ailleurs, des études ont montré l'influence de certains facteurs sur la santé ; c'est le cas de la solitude et de l'inactivité physique et intellectuelle.

Par ailleurs, ceci n'est pas le cas des travailleurs sénégalais. Ces derniers ont un vécu professionnel différent car, à tous les niveaux du système professionnel, il n'y a pas de visite médicale à la veille de sa retraite.

Toutefois, même si la majorité affirme avoir des problèmes de santé, d'après leurs récits, la plupart trouve leur état de santé « relativement bon » et remercie Dieu. Voici quelques exemples de récits :

*« J'ai des problèmes d'articulation mais ça va hein, je me sens en bonne santé. »*

Un autre raconte :

*« J'ai de l'hypertension artérielle et je ressens parfois de la fatigue, mais dans l'ensemble je me porte très bien et remercie le Tout Puissant »*

En conclusion, nous pouvons affirmer que les cadres rencontrent d'énormes difficultés à la retraite contrairement à la période où ils étaient encore actifs. Comme nous avons eu à le constater, leur pension est très insuffisante par rapport à leurs besoins. Pour preuve, ceux qui ne vivent que de la pension sont obligés de changer leur mode de vie car la plupart d'entre eux jugent leurs charges très élevées.

Ils sont donc obligés de chercher un soutien financier de leurs proches, en particulier de leurs enfants et de leurs conjoints. Pour s'en sortir également, certains exercent des activités lucratives.

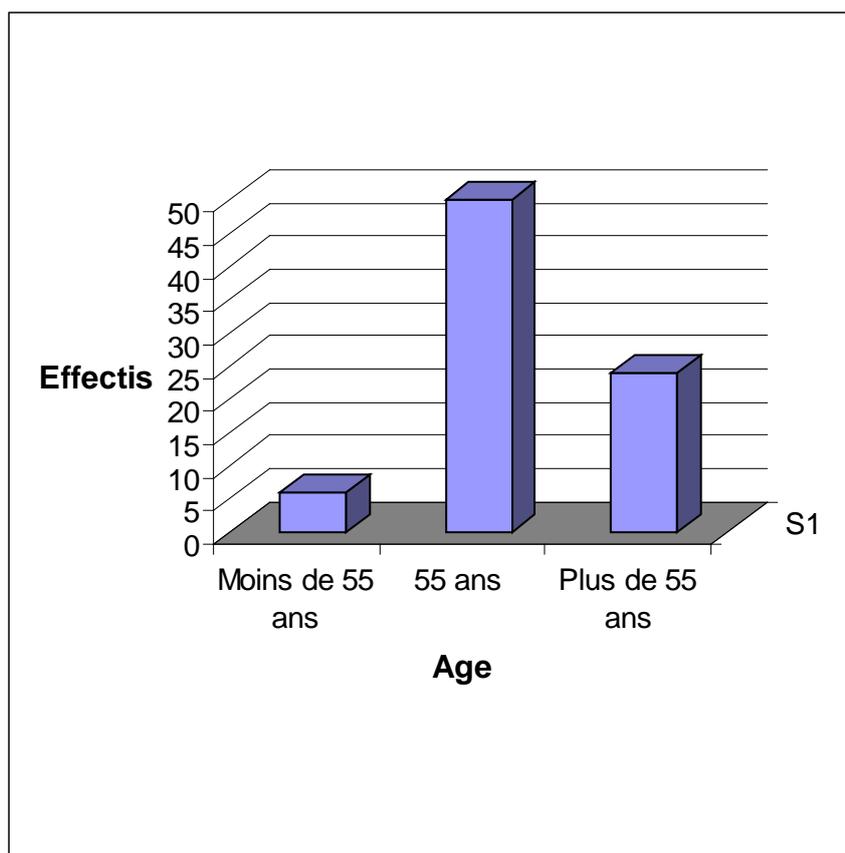
Ainsi, lorsqu'ils se trouvent à la retraite, leurs conditions se trouvent véritablement modifiées car la vie et les problèmes du retraité varient considérablement.

## CHAPITRE VIII PERCEPTION DE LA RETRAITE

### A LA RETRAITE DANS LE SECTEUR PRIVE

#### A 1 L'âge de départ à la retraite

Graphique 8 Répartition des enquêtés selon l'âge de départ à la retraite



Comme indiqué sur la figure ci-dessus, la majorité soit 62% sont allés à la retraite à l'âge de 55 ans. 8% ont anticipé leur retraite et 30% sont allés à la retraite après l'âge fixé.

En effet, dans le secteur privé, l'âge obligatoire de la retraite est en général, fixé à 55ans. Toutefois, il faut signaler certains assouplissements dans l'application de la législation. Il est possible, surtout pour les cadres, qui ont atteint l'âge officiel de retraite, de bénéficier d'une prolongation d'activités. C'est ce qui explique que certains aient pu bénéficier d'une prolongation (30%). D'autres, en revanche, ont anticipé malgré un abattement de 5% sur la pension.

Pour ces derniers, les raisons évoquées sont d'une part le fait de vouloir travailler pour son propre compte et d'autre part, la fermeture de l'entreprise.

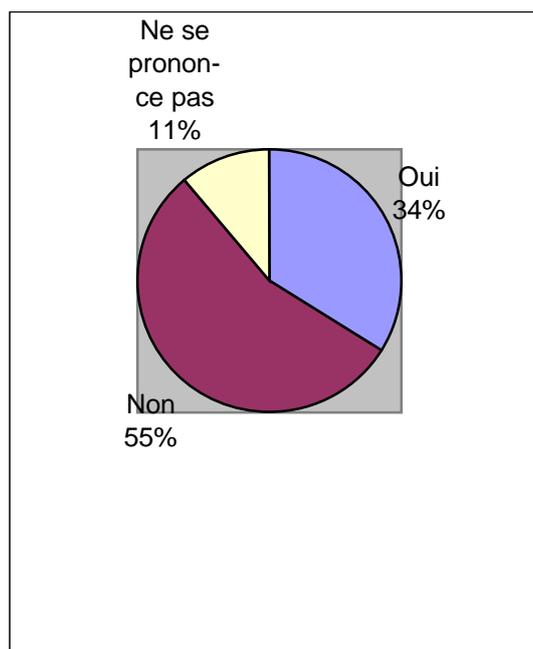
Pour savoir ce que les retraités soumis à l'enquête pensent de l'âge obligatoire de la retraite, il leur a été posé les questions suivantes :

« Selon vous, pourquoi l'âge de la retraite à 60 ans n'est pas encore acquis dans le secteur privé ? » Etes-vous satisfait de cela ? »

## A2 –Appréciation de l'âge de la retraite à 55ans

Avec les progrès de la médecine, l'espérance de vie a augmenté au Sénégal. En outre, les projections préconisent la poursuite de cette tendance au cours des années à venir. Par ailleurs, le fait que l'âge de la retraite établi pour le FNR ait été reculé à 60ans, est aussi à prendre en compte.

Graphique 9 Répartition des enquêtés selon qu'ils sont satisfaits ou non de l'âge de la retraite à 55ans



Il apparaît dans cette figure que plus de la moitié des enquêtés (55%) ne sont pas satisfaits de l'âge fixé et 34% y sont favorables. En effet, pour ces derniers « *cela permettra la réduction du chômage par l'embauche des jeunes* ». Un autre explique :

« *Les retraités pour la plupart ont commencé à travailler très tôt. Il y en a qui ont même fait 36 ans de service car dans le passé, le recrutement n'était pas aussi difficile. Actuellement, ce n'est plus le cas car non seulement les études sont longues*

*mais l'emploi n'est pas garanti non plus. C'est pourquoi, je pense que ceux qui ont 55 ans doivent céder la place aux plus jeunes pour promouvoir également l'emploi des jeunes »*

Si l'emploi des jeunes et la baisse du chômage sont les principales raisons évoquées pour la retraite à 55ans, d'autres raisons sont aussi évoquées.

En effet, pour certains à 55 ans l'individu n'a plus les capacités physiques qu'il avait auparavant, par conséquent il doit aller à la retraite pour se reposer.

*Un de nos enquêtés quant à lui pense qu'à « 55 ans, l'individu n'a plus les aptitudes physiques, il y a donc une baisse de rendement qui à son tour entraîne une perte pour l'entreprise. L'entreprise cherche à maximiser son profit et c'est dur pour le travailleur qui a 55 ans de continuer, c'est pourquoi je pense que l'âge de la retraite à 55 ans est acceptable. »*

Par contre ceux qui sont contre l'âge de la retraite, soit 55%, tiennent des arguments du genre :

*« A partir de 55 ans, la personne atteint une maturité et une certaine expérience dans le travail. Libérer ces gens à 55 ans est une perte pour l'entreprise. Ces deniers, même s'ils doivent cesser leurs activités, doivent être repris dans l'entreprise comme conseillers pour former les jeunes travailleurs qui n'ont encore aucune expérience ».*

Certains des enquêtés ont une vision plus nuancée de la question. En effet, selon un répondant :

*« La retraite à 55 ans ou à 60 ans est une question de profit et de rendement de la personne. Pour des emplois qui nécessitent une force physique, comme c'est le cas pour les ouvriers, aller à la retraite à 55 ans c'est mieux, car plus tard comme à 60 ans il n'aura plus assez de force. Par contre pour les travaux qui ne nécessitent que des capacités intellectuelles c'est le cas des cadres, la personne devient plus rentable à partir de 55 ans. A cet âge, l'homme est plus expérimenté et plus averti pour mieux exercer son travail. »*

Les cadres font partie de cette dernière catégorie, c'est ce qui explique que la majorité préfèrent une prolongation de l'âge de la retraite à 60 ans. En effet, ces derniers se sentent toujours capables de travailler bien après leur retraite. Cela est d'autant plus vrai qu'ils ne manquent pas d'être consultés par leurs remplaçants quand l'occasion se présente.

En effet, un des enquêtés raconte :

*« Parfois, les agents de l'entreprise où je travaillais m'appellent quand ils ont des problèmes en matière d'organisation ou de gestion ».*

Par ailleurs, en ce qui concerne la généralisation de l'âge de la retraite à 60 ans, certains nous ont affirmé qu'il est difficile à faire appliquer dans le secteur privé ; d'ailleurs le Conseil National du Patronat (CNP), préconise le cas par cas. D'après les propos de certains enquêtés, plusieurs entreprises ont des problèmes financiers.

*« ...si l'entreprise n'arrive pas à verser régulièrement les cotisations des travailleurs jusqu'à l'âge de 55 ans, pourquoi faut-il augmenter le nombre d'années de cotisations jusqu'à 60 ans... ? »*

Même si certains croient que c'est la faute de l'Etat, la majorité pense toutefois que l'Etat ne peut pas imposer à toutes les entreprises la généralisation de l'âge de la retraite. En effet, ce dernier a intérêt à ce que le secteur privé soit compétitif étant donné que 33% des impôts dans le secteur privé reviennent à l'Etat, selon les propos des enquêtés.

Même en tant que régulateur, l'Etat ne peut donc imposer au secteur privé d'augmenter l'âge de la retraite car certaines entreprises fermeraient tout simplement leurs portes pour aller s'installer ailleurs, ce qui porterait préjudice à l'économie du pays. Cela causerait ainsi des incidents préjudiciables à l'entreprise et au-delà à la macro-économie.

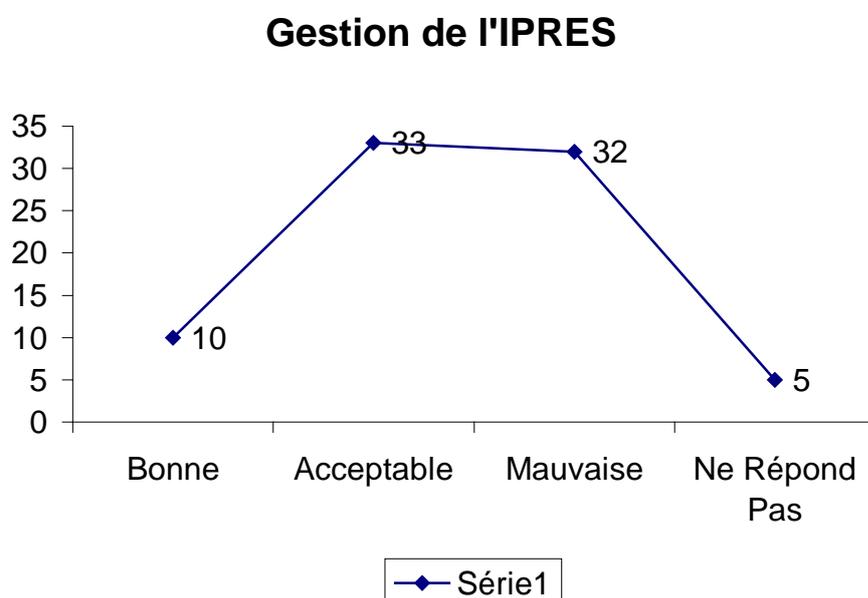
Comme nous avons eu à le constater, les avis sont assez partagés en ce qui concerne l'âge de la retraite (55 ans) dans le secteur privé.

Toutefois, dans l'ensemble, les cadres retraités ne sont pas favorables à l'âge fixé et auraient préféré une généralisation de l'âge de la retraite à 60 ans comme dans le secteur public.

Il faut remarquer aussi qu'ils ne pensent pas que l'Etat soit responsable de cette situation.

### A -3 Appréciation de la gestion de l'IPRES

Graphique 10 .Répartition des enquêtés selon l'appréciation qu'ils se font de la gestion de l'IPRES



La majorité 41% (33) pense que la gestion de l'institution est acceptable contre 40% (32) qui pensent qu'elle est mauvaise et seulement 13% (10) qui la jugent bonne. Les données relatives à une gestion acceptable et bonne sont les suivantes :

- le fait que l'Institution fait des efforts de revalorisation et de redressement des pensions ;

- le paiement régulier des pensions ;

- la modernisation du siège de l'IPRES.

En revanche, la principale raison évoquée pour expliquer la mauvaise gestion de cette institution réside dans les faibles pensions qui sont versées à certains retraités.

C'est aussi, par rapport au montant des pensions versées à leurs homologues retraités du secteur public qui perçoivent plus et mensuellement que les enquêtés apprécient le système.

En dehors de cela, les raisons évoquées sont les suivantes :

- la proposition d'un Directeur général avec des prétentions démesurées ;
- le manque de communication entre les agents de l'IPRES et les retraités, ainsi que le comportement désagréable de certains agents qui rend l'accès aux services difficile;
- le service médical de l'IPRES laissé à l'abandon ;
- le manque de contrôle au niveau de l'institution ;
- le retard dans l'acheminement de certains dossiers en ce qui concerne le premier versement.

Dans l'ensemble, les cadres retraités pensent que l'IPRES avec ses réserves financières, peut mieux faire.

## **B -L'IMPACT DE LA RETRAITE SUR LE STATUT SOCIAL DU RETRAITE**

Il est admis qu'en Afrique traditionnelle, la retraite n'existait pas. En effet, chacun abandonnait progressivement ses activités et responsabilités jusqu'à ce que la maladie ou la mort vienne y mettre un terme.

L'institution du travail salarié et de la retraite, surtout quand celle-ci est brutale, comme au Sénégal, pourrait être traumatisante.

On peut aussi craindre que les exigences de cette forme de travail en terme de permanence et de régularité, n'obligent le travailleur à abandonner d'autres rôles sociaux ; ce qui à sa retraite peut nuire à sa volonté de participation sociale.

Par ailleurs, comme nous l'avons déjà évoqué, l'inexistence d'une mentalité d'épargne dans les pays en voie de développement combinée à la baisse du revenu en période de crise, peut sans doute avoir un impact sur l'autorité du père de famille, face surtout à ses enfants à qui pourrait revenir le pouvoir économique.

Ainsi, ne peut-on pas craindre que ce prestige soit compromis par la situation de retraite dont on connaît le potentiel dévalorisant ? Pour en avoir une idée, nous avons cherché à connaître l'opinion des personnes enquêtées sur la vieillesse.

En effet, nous leur avons posé la question suivante : « Que pensez-vous du statut des personnes âgées au Sénégal ? »

Il ressort principalement de leurs réponses que leur situation est difficile.

*« Ils sont des laissés pour compte, leur situation est vraiment déplorable »,*

nous confirme un enquêté. Pour un autre, ils méritent une meilleure prise en charge de la part des autorités compétentes. C'est dans ce sens qu'un autre retraité a comparé leur situation à celle des autres pays :

*« Au Burkina Fasso, le retraité ne paie que 1500F CFA pour tous ses soins médicaux tandis qu'en Belgique les retraités ne paient pas le bus ... »*

Selon certains des retraités par contre :

*« Les personnes âgées sont plus respectées en Afrique et ils bénéficient du soutien moral de la part de leur entourage familial, ce qui n'est le cas en Europe. »*

Pour ces derniers, avec la solidarité sociale les personnes âgées ont un rôle à jouer.

On peut donc dire que leur statut se maintient et que la retraite ne l'entame pas même si par ailleurs, il ne faut pas perdre de vue que la majorité considère la retraite comme une période difficile sur le plan économique.

Seulement pour d'autres, la retraite a rejailli sur les relations avec leur entourage familial, c'est-à-dire, surtout avec leurs conjoints et enfants.

## **D – LA VIE SOCIALE DES RETRAITES**

Les retraités vivent dans un espace social qui est constitué par un ensemble d'individus avec lesquels ils entretiennent des rapports. L'une des conséquences les plus redoutées de la retraite est l'isolement du retraité et le rétrécissement de son champ relationnel. Pour vérifier cela, nous avons posé un certain nombre de questions, plus particulièrement, la question suivante :

« Quelle relation entretenez-vous avec votre voisinage? »

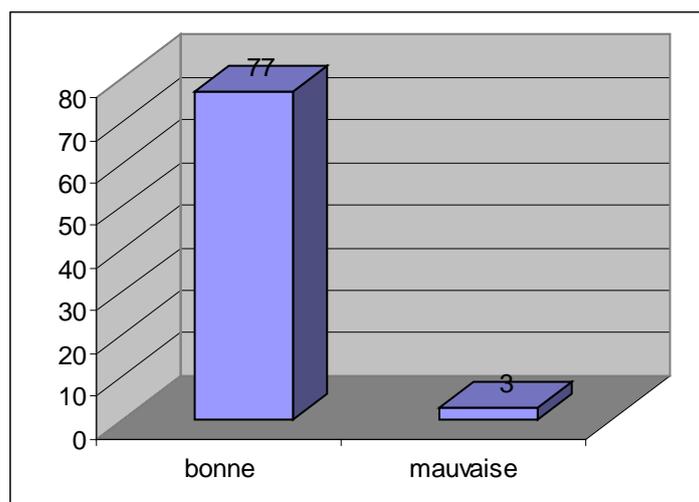
Dans l'analyse des données, nous avons constaté que nos enquêtés vivent dans un univers familial assez étendu. En effet, ils vivent avec d'autres parents que ceux de la famille restreinte.

D'ailleurs, le retraité a à charge une grande famille. En effet, on peut penser qu'il est un devoir pour le retraité d'héberger tout parent qui le solliciterait. Par ailleurs, même s'il y a une tendance des enfants à partir de la maison familiale après le mariage, il arrive encore qu'ils restent au sein du cadre de la famille parentale.

Le fait de vivre dans un univers familial et relationnel aussi dense comporte des avantages à la fois sur le plan de la qualité des relations humaines et sur celui des possibilités de recours en cas de besoins.

C'est d'ailleurs ce qui montre que la plupart de nos enquêtés affirment recevoir un soutien moral de la part de leur entourage familial. Mais, il y a une contrepartie négative en termes de charges. En effet, nos répondants ont fait abondamment, état des charges induites par l'entretien d'une « grande » famille et souvent, sans autre revenu que celui de la pension. Certes, tous les retraités ont eu à assumer des charges familiales dans le passé, seulement le paradoxe c'est que ces charges augmentent à la retraite.

En effet, le retraité continue malgré sa nouvelle situation à s'occuper des membres de sa propre famille : épouses, enfants et dans une moindre mesure, père et mère, mais aussi d'autres parents plus éloignés et leurs parents par alliance.

Graphique 11 Répartition des enquêtés selon leur relation avec leur voisinage

Concernant les relations de voisinage, 96% des enquêtés affirment avoir de très bonnes relations avec leurs voisins contre 4% qui n'en ont pas. Le fait ne saurait étonner, compte tenu du dicton qui dit que « le voisin est un parent. »

En outre selon nos enquêtés, l'islam dont ils sont majoritairement les adeptes dénie le titre de musulman à celui qui ignorerait son voisin.

Par ailleurs, au Sénégal les retraités et les personnes âgées se regroupent en associations.

Tableau 9 : Répartition des cadres retraités selon l'appartenance à une association de retraite

Modalité	Valeur absolue	Valeur Relative
Oui	30	38%
Non	47	58%
Ne se prononce pas	3	4%
Total	80	100%

Source : Nos enquêtes personnelles, 2004

En ce qui concerne la vie associative, seuls 38% de nos enquêtés déclarent être membres d'une association de retraite. Il faut dire que les cadres émettent des réserves sur ces associations.

D'ailleurs un des enquêtés précise :

*« Dans ces associations, il n'y a pas de démocratie et ceux qui sont à la tête ne pensent qu'à eux. »*

Par contre d'autres affirment y avoir adhéré pour revendiquer leurs droits et pour avoir certaines facilités.

*« J' y ai adhéré pour avoir des facilités dans le paiement de l'eau et de l'électricité car au lieu de les payer tous les mois, je les paie après avoir perçu ma pension, c'est-à-dire tous les trois mois »* nous raconte un retraité.

D'après un autre, *« j'y ai adhéré pour faire la connaissance des autres retraités et pour fuir la solitude »*.

Il semble donc que malgré un réseau familial très développé, la solitude n'épargne pas certains retraités. Pour fuir cette solitude, certains nous disent aller à la « grande place » ou à la mosquée.

On constate par les données recueillies que l'espace social de nos retraités n'a pas comme on pouvait le craindre rétréci à la suite de la retraite. Pour certains retraités, à travers ces associations et rencontres, ils ont créé un cadre d'affirmation de leurs besoins et idéaux. Les retraités ne se résignent pas à leur situation, ils essaient à travers ces structures de chercher des solutions à leurs problèmes par différentes revendications.

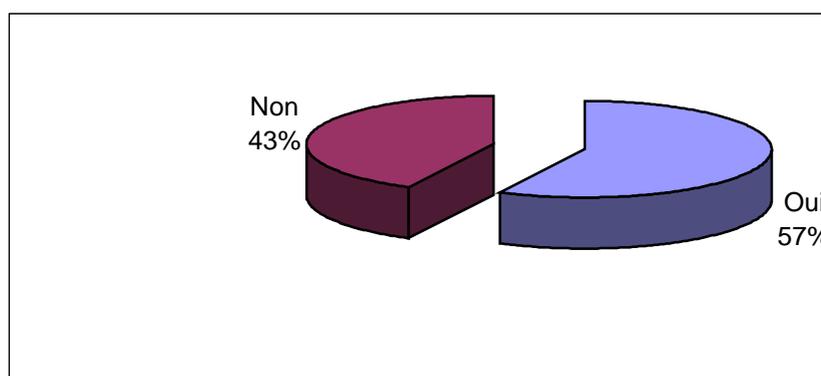
En effet, les retraités ont eu à organiser des séminaires, des congrès, des journées d'études sur leur situation en général et ont eu à affirmer leur points de vue sur certaines questions. Ils ont eu à poser un ensemble de revendications pour améliorer leurs conditions de vie. Une journée nationale du troisième âge a été dans ce cadre instituée au Sénégal par le décret n° 87-712 du 4 juin 1987. Elle est désormais célébrée tous les ans durant la deuxième quinzaine du mois de Novembre sur toute l'étendue du territoire sénégalais.

## E - NOUVELLES OCCUPATIONS DURANT LA RETRAITE

En dehors des activités lucratives, il faut dire que les retraités s'adonnent aux activités sportives et aux loisirs. D'autres faits sont cependant à remarquer, il s'agit de la fréquentation plus accentuée des lieux de culte.

### E 1 Les activités sportives

Graphique 12 Répartition des enquêtés selon qu'ils exercent ou non des activités sportives



Une forte majorité (57%) déclare exercer du sport alors que 43% avouent le contraire.

La marche à pied est le sport le plus pratiqué (97%). La marche à pied est un excellent exercice et constitue même un apport sur le plan de l'hygiène.

## E 2 Loisir du retraité

La connotation ludique qui s'attache aux loisirs ne cadre pas souvent avec la conception que l'opinion publique se fait en Afrique du troisième âge.

Toutefois, au Sénégal, pour les gens qui ont longtemps vécu dans le secteur professionnel moderne et qui considère la retraite comme un temps de repos et de jouissance, une aspiration aux loisirs ne doit pas être écartée.

Tableau : 10 Répartition des cadres retraités selon les loisirs

Loisir du retraité	Valeur absolue	Valeur Relative
Lecture	33	41%
Télévision	24	30%
Jeux de cartes	2	3%
Jeux de dames	1	1%
Autre	20	25%
Total	80	100%

Source : Nos enquêtes personnelles, 2004

Ainsi à la question suivante : « quelle est votre principale occupation ? », parmi les réponses que nous avons notées 41% s'adonnent à la lecture, 30% préfèrent suivre la télévision et en ce qui concerne les jeux de cartes et de dames, il y a respectivement 3 et 1%. La catégorie « autre », soit 25% regroupe principalement les pratiques religieuses et les visites familiales.

Ainsi, 25% ont décrit des occupations qui ne sont pas traditionnellement considérées comme des loisirs. La plupart des occupations ont cependant une connotation religieuse.

En ce qui concerne la lecture, la majorité s'y adonne. En effet, à part les journaux nationaux et africains, la plupart d'après ce qu'ils nous ont affirmé lisent le Coran (le livre saint des musulmans).

A la télévision, également la majorité nous a affirmé ne suivre que l'actualité.

A la lumière des données recueillies, on peut affirmer que la retraite, n'a pas entraîné chez nos enquêtés un attachement particulier aux loisirs tel qu'on peut le noter ailleurs. En effet, d'abord la retraite n'a pas entraîné un rétrécissement de leur espace relationnel. Ils ne font donc pas l'expérience de l'isolement, de la solitude et de l'ennui. Ensuite, certains cadres retraités n'ont pas le temps de s'adonner aux loisirs à cause de leurs activités lucratives.

Indépendamment de tous ces facteurs, la plupart des enquêtés se démarquent de toute forme d'activités de loisir à connotation hédoniste, au profit de celles qui sont conformes aux attentes de l'opinion publique vis à vis des personnes du troisième âge. Parmi ces activités celles à caractère religieux prédominent nettement.

## CONCLUSION GENERALE

En Afrique, la recherche empirique s'est jusqu'ici intéressée à des problématiques autres que celles de la vieillesse. Aujourd'hui, cependant, tant à l'échelle des pays africains qu'à l'échelle internationale, on semble vouloir revenir sur cette orientation, en recommandant à toute occasion, qu'il soit désormais accordé plus d'intérêt à tout ce qui a trait au troisième âge.

En fait on voudrait mieux les connaître pour éviter qu'elles ne deviennent des victimes de la modernisation. C'est précisément dans cette optique que se situe la présente étude. Même s'il est difficile de conclure de manière globale et définitive sur les conditions de vie des cadres retraités du secteur privé, il ressort de cette étude quelques éléments significatifs.

Il s'est agi plus précisément des cadres retraités d'une circonscription administrative de Dakar, capitale du Sénégal. L'objet de cette recherche était de connaître l'évolution des conditions de vie des cadres retraités du secteur privé en identifiant particulièrement leur situation financière avant et après la retraite, les problèmes liés au statut social des cadres retraités et de leur pension et enfin les relations qu'ils entretiennent avec l'institution et les associations de retraite.

Il était soutenu par une hypothèse de base selon laquelle les pensions des cadres retraités du secteur privé sont insuffisantes même si elles dépassent le régime normal de retraite. Les hypothèses secondaires étaient le manque de préparation avant la retraite et la mauvaise gestion de l'IPRES.

Les résultats auxquels nous avons abouti montrent nettement qu'avant la retraite ils étaient dans de bonnes conditions de vie grâce à leur salaire élevé et aux nombreux avantages dont ils bénéficiaient. Ceci a poussé certains à négliger leur vie future c'est-à-dire après toute cessation d'activités. Comme nous l'avons évoqué dans notre étude, la pension qui leur est allouée est insignifiante par rapport à leur situation. D'ailleurs pour s'en sortir la plupart sont obligés soit de s'adonner à des activités lucratives, soit de recevoir un soutien financier de leurs conjoints ou de leurs enfants. De même, les retraités le plus souvent ont une progéniture à charge.

Ainsi, il est bien évident que lorsque l'on se trouve à la « retraite », les conditions de vie se trouvent véritablement modifiées, car la vie et les problèmes du retraité changent considérablement. Une fois à la retraite, les difficultés même s'ils ne demeurent pas les mêmes sont présentes pour tout travailleur quelque soit son poste. Cette étude vise également à montrer l'importance de la préparation de la retraite sans que le travailleur ne se laisse intimider par le taux élevé de son salaire. D'ailleurs sauf dans de rares cas, c'est à l'unanimité que les enquêtés nous ont affirmé que la pension ne suffisait.

La plupart ne sont pas satisfaits de la gestion du système de l'IPRES. Ils réclament principalement une hausse des pensions. Toutes ces situations viennent ainsi confirmer notre hypothèse de recherche

Ainsi, il serait louable de préparer matériellement et psychologiquement les futurs retraités au changement profond qui résulte de l'abandon de leurs activités professionnelles. La retraite n'est ni une fatalité ni un châtiment si on décide de l'assumer pleinement. Le plus important ainsi que nous l'avons noté, étant pour un retraité, de savoir s'occuper.

# BIBLIOGRAPHIE

- ☞ **Afrique Nouvelle**, Hebdomadaire de l'Afrique francophone, N° 1851, Déc-Janv 1985, (p14-17)
- ☞ ALBARELLO (Luc), **Apprendre à chercher : l'acteur social et la recherche scientifique**, Bruxelles, p193
- ☞ ATTIAS-DONFUT (Claudine) et ROSENMAYR, (Léopold), **Vieillir en Afrique**, Paris, PUF, 1994, 353p
- ☞ BA (Abdourahmane), **Problématique de la pauvreté des retraités**, Mémoire ENTSS, Dakar, 2002
- ☞ BA (Malick), **Les conditions de vie des retraités sénégalais en milieu urbain : le cas des retraités de la Médina**, Département de sociologie, Mémoire UCAD, 2003
- ☞ BALDE (Amadou), **La retraite au Sénégal des travailleurs du secteur privé**, Mémoire de fin de stage au centre de formation et de perfectionnement administratif, Dakar 1981-1983
- ☞ BICHOT (Jacques), **Retraite en péril**, Paris, Presses de sciences Po., 1999, 140p
- ☞ COLY (Al Housseynou), **Les conséquences sociales de la retraite**, mémoire ENAES, Dakar 79/80
- ☞ DE BEAUVOIR (Simone), **La vieillesse**, 1970, Paris, Ed Gallimard, 389p
- ☞ DESROSIERES (Alain), THEVENOT (Laurent), **Les catégories socio-professionnelles**, Paris, Découverte, 2002, 122p
- ☞ **Diogène** N° 80, Oct-Déc 1972, Revue trimestrielle, (publier pour les auspices du conseil international de la philosophie et des Sciences Humaines et avec l'aide de l'UNESCO)

- ☞ DIOP (Birago), **Les nouveaux contes d'Ahmadou Koumba**, Présence africaine, p109-122, 177-188
- ☞ DOUBLET (Jacques) et PASSELEY, (Olivier), **Les cadres**, Paris, PUF, Collection « Que Sais-je », 126p
- ☞ FERONE (Geneviève), **Le système de retraite américain : les fonds de pension**, Paris, Montchrestien, 1997, 271p
- ☞ GUILLEMARD (Anne Marie), **La vieillesse et l'Etat**, Paris, PUF, (1980), 225p, Collection politiques.
- ☞ IPRAO, **Institut de Prévoyance et de Retraite de l'Afrique Occidentale française**, Conventions collectives occidentales, Dakar, éd Clair Afrique, 1958, 48p
- ☞ KANE (Momar), **La situation des retraités de Dakar : Etude descriptive**, Mémoire Université Laval, 1990, 91p
- ☞ KANE (Momar), Thèse de doctorat, **Etude des stratégies de résolution des problèmes des personnes âgées retraitées de Dakar, en vue de l'élaboration, à leur bénéfice, d'une politique de protection sociale dans une perspective de développement social**, Université Laval, Décembre 1996
- ☞ LACOENTRE (Yves), **Tout sur les droits des retraités : Guide juridique pratique pour tous**, Paris, Ed, De Vecchi, 1976, 193p
- ☞ NDIAYE (Jean Baptiste), **Le retraité Sénégalais en milieu urbain : Pikine** Mémoire de philosophie, 1987-1988
- ☞ NDOYE (Doudou), **La prévoyance retraite du secteur privé au Sénégal : les droits et obligations et obligations des employeurs et des travailleurs du secteur privé, les statuts et les règles de l'IPRES**, Paris, Ed. Juridiques africaines, 1998, 150p
- ☞ OYONO (Ferdinand), **Une vie de boy**, Presses Pochet, 1970, p88-90
- ☞ QUIVY (Raymond), CAMDPENHOUD (Luc Van), **Manuel de recherche en sciences sociales**, Ed Psycho Sup., 1995, 302p
- ☞ VATIER (Raymond), **Le perfectionnement de cadres**, Paris, PUF, 1969, 126p
- ☞ ZAY (Nicholas), **Théories du vieillissement**, Université Laval, 1988-1989

# **ANNEXES**

**Université Cheikh Anta Diop de Dakar**  
**Faculté des Lettres et Sciences Humaines**  
**Département de Sociologie**  
**Année de Maîtrise**



**QUESTIONNAIRE D'ENQUETE**

**Sujet: Les Retraités au Sénégal: l'Exemple des Cadres du Secteur Privé**

Date de l'interview : ...../...../2004

**Section 1 : CARACTERISTIQUES SOCIO-DEMOGRAPHIQUES**

N°	Libellés et instructions	CODE CATEGORIES / MODALITES
Q101	Sexe :	Masculin.....1 Féminin.....2
Q102	Quel est votre âge ?	.....
Q103	Ethnie :	Wolof.....1 Peulh.....2 Sérère.....3 Mandingue.....4 Diola.....5 Autre (préciser).....6
Q104	Quelle est votre religion :	Musulmane .....1 Chrétienne.....2 Animiste.....3 Autre (préciser).....4
Q105	Quelle est votre situation matrimoniale ?	Marié/monogame... 1 Marié/polygame... 2 Veuf(ve).....3 Divorcé(e).....4
Q107	Combien d'enfants avez-vous ?	Entre 0 et 3 .....1 Entre 3 et 6 .....2 Entre 6 et 8.....3 Entre 8 et 10.....4 10 et Plus.....5
Q108	Sont-ils scolarisés ?	Oui.....1 Non.....2
Q109	Niveau d'instruction :(indiquer l'effectif pour chaque catégorie)	Elémentaire..... L _ J .....1 Moyen..... L _ J .....2 Secondaire..... L _ J .....3 Supérieur..... L _ J .....4
Q110	Combien de vos enfants exercent une activité professionnelle ?	.....
Q111	Combien de vos enfants avez-vous à charge ?	.....

Q112	Avez-vous d'autres personnes à charge ?	Oui.....1 Non.....2
Q113	Si oui quel est leur nombre :	.....
Q114	Quelle est la nature de la charge ?	Logement.....1 Restauration.....2 Prise en charge médicale .....3 Autre (préciser).....4

## **Section 2 : CONDITIONS DE VIE AVANT LA RETRAITE**

<b>N°</b>	<b>Libellés et instructions</b>	<b>CODE CATEGORIES / MODALITES</b>
Q201	Quel âge aviez-vous lors de votre départ à la retraite ?	.....
Q202	Quelle activité professionnelle exerciez-vous ?	.....
Q203	Quel était le montant de votre salaire en fin de carrière ?	Moins de 300 000F CFA.....1 Entre 300 000F et 400 000 F CFA..... 2 Entre 400 000F et 500 000 F CFA..... 3 Entre 500 000F et 600 000 F CFA..... 4 600 000 F CFA et Plus .....5
Q204	Quel type de famille aviez-vous à charge ?	Grande.....1 Petite.....2
Q205	Quel était le type de votre résidence ?	Maison basse.....1 Maison à étage.....2 Appartement dans un immeuble.....3 Autre (préciser) .....4
Q206	Quel était votre statut d'occupation ?	Propriétaire.....1 Copropriétaire.....2 Locataire.....3 Logé par famille.....4 Autre (préciser).....5
Q207	Que pensiez-vous de la retraite ?	..... ..... ..... .....
Q208	Aviez-vous préparé votre retraite ?	Oui.....1 Non.....2
Q209	Si Oui, comment et pourquoi ?	..... ..... .....
Q210	Si Non, pourquoi ?	..... ..... .....
Q211	Quels types de rapports entreteniez-vous avec votre voisinage ?	Bons.....1 Mauvais.....2

**Section 3 : CONDITIONS DE VIE APRES LA RETRAITE**

N°	Libellés et instructions	CODE CATEGORIES / MODALITES
Q301	Bénéficiez-vous d'une pension de retraite ?	Oui.....1 Non.....2
Q302	Si Oui, quelle est la nature de la pension ?	Pension régulière.....1 Pension de solidarité .....2 Autre (préciser).....3
Q303	Quel est le montant de votre pension ?	Moins de 200 000F CFA.....1 Entre 200 000F et 300 000 F CFA..... 2 Entre 300 000F et 400 000 F CFA..... 3 Entre 400 000F et 500 000 F CFA..... 4 Entre 500 000F et 600 000 F CFA..... 5
Q304	La pension est elle suffisante	Oui.....1 Non.....2
Q305	Bénéficiez-vous d'un soutien ?	Oui.....1 Non.....2
Q306	Si Oui, de la part de qui ?	Enfants.....1 Epouses.....2 Autre(préciser).....3
Q307	Quelle est la nature de ce soutien ?	Financier.....1 Matériel.....2 Autre (préciser).....3
Q308	Avez-vous d'autres revenus ?	Oui.....1 Non.....2
Q309	Si Oui, quelles sont vos sources de revenus ?	Maison en location.....1 Voiture en location.....2 Autre (préciser).....3
Q310	Avez-vous un compte d'épargne ?	Oui.....1 Non.....2
Q311	Quel est le type de votre résidence actuelle ?	Maison basse.....1 Maison à étage.....2 Appartement dans un immeuble.....3 Autre (préciser) .....4
Q312	Quel est votre statut d'occupation ?	Propriétaire.....1 Copropriétaire.....2 Locataire.....3 Logé par famille.....4 Autre (préciser).....5
Q313	Quel est le montant de votre dépense quotidienne ?	Moins de 2500F CFA.....1 Entre 2500F et 5 000 F CFA..... 2 Entre 5 000F et 7 500 F CFA..... 3 Entre 7 500F et 10 000 F CFA..... 4 Plus de 10 000 F CFA..... 5
Q314	Quel est le montant de votre dernière facture en électricité ?	.....
Q315	Quel est le montant de votre dernière facture en eau ?	.....
Q316	Quel est le montant de votre dernière facture téléphonique ?	.....

Q317	Quel est le montant du loyer (si vous êtes locataire) ?	.....
Q318	Quelle appréciation faites-vous de vos dépenses ?	Très élevées.....1 Acceptables.....2
Q319	Avez-vous des problèmes de santé ?	Oui.....1 Non.....2
Q320	Si Oui, lesquels ?	Diabète.....1 Hypertension artérielle.....2 Troubles de la vision.....3 Autres (préciser).....4
Q321	Quelle appréciation faites-vous de la gestion de l'IPRES?	Bonne.....1 Acceptable.....2 Mauvaise.....3
Q322	Pourquoi ?	..... ..... ..... .....

#### **Section 4 : APERÇU SUR LA RETRAITE**

<b>N°</b>	<b>Libellés et instructions</b>	<b>CODE CATEGORIES / MODALITES</b>
Q401	Quel sentiment aviez-vous lors de votre départ à la retraite ?	..... .....
Q402	Comment votre famille a-t-elle vécu votre départ à la retraite ?	..... ..... .....
Q403	Actuellement avez-vous le sentiment d'être exclu(e)?	Oui.....1 Non.....2
Q404	Selon vous, pourquoi l'âge de la retraite à 60 ans n'est pas encore acquis dans le secteur privé ?	..... ..... .....
Q405	Etes vous satisfait(e) de cela ?	Oui.....1 Non.....2
Q406	Si Oui, pourquoi ?	..... ..... .....
Q407	Si Non, que proposeriez-vous à la place ?	..... ..... .....
Q408	Que pensez-vous de la situation des cadres retraités du secteur privé?	Satisfaisante.....1 Non Satisfaisante.....2
Q409	Si vous pensez que leur situation n'est pas satisfaisante, selon vous qui serait le responsable	Les cadres retraités..... 1 L'IPRES.....2 L'Etat.....3 Le Patronat.....4
Q410	Quels conseils donneriez-vous aux cadres du secteur privé ?	..... ..... .....

Q411	Actuellement quelle est votre principale occupation (loisir)?	Lecture.....1 Télévision.....2 Jeu de cartes.....3 Jeu de dames.....4 Autre (préciser).....5
Q412	Etes-vous dans une association de retraite ?	Oui.....1 Non.....2
Q413	Si Oui, laquelle ?	.....
Q414	Si Non, pourquoi ?	..... ..... .....
Q415	Exercez-vous des activités sportives ?	Oui.....1 Non.....2
Q416	Si Oui, lesquelles ?	Marche à pied.....1 Gymnastique.....2 Natation.....3 Bicyclette.....4 Autre (préciser).....5
Q417	Si Non, pourquoi ?	..... ..... .....
Q418	Que pensez-vous du statut des personnes âgées au Sénégal ?	..... ..... ..... .....
Q419	Si vous pensez que leur situation n'est pas satisfaisante, que proposeriez-vous ?	..... ..... ..... ..... ..... ..... .....
Q420	Quelle différence y a-t-il entre votre situation actuelle et celle d'autrefois ?	..... ..... ..... ..... ..... .....

**GUIDE D'ENTRETIEN****administré au Directeur Général de l'IPRES**

1. Les conditions de départ à la retraite.
2. Statuts juridiques relatifs à la retraite.
3. Statut des personnes âgées au Sénégal.
4. Les pensions des retraités, plus particulièrement les cadres retraités.
5. La retraite à 60 ans dans le secteur privé.
6. Prise en charge médicale.
7. Rôle de l'IPRES.
8. Difficulté des retraités et leur résolution.
9. Responsabilités quant aux difficultés des retraités.

## **GUIDE D'ENTRETIEN**

### **administré au secrétaire général de l' Association des retraités affiliés à l'IPRES**

1. Rôle de votre Association.
2. Objectifs visés.
3. Réalisations
4. Les raisons d'adhésions de vos membres.
5. Difficultés de l'association
6. Réalisations au plan médical.
7. Situation des retraités aux Sénégal, des cadres retraités en particulier.
8. Les responsables de leur situation.
9. Solutions envisagées

**Profonde Gratitude**



## **RESUME, MEMOIRE DE MAITRISE DE SOCIOLOGIE UCAD, 2003-2004**

### **SUJET : les retraités au Sénégal : l'exemple des cadres du secteur privé**

La retraite est apparue en Afrique avec la colonisation de la plus grande partie du continent par différentes nations européennes. Au Sénégal, cette retraite est mal vécue du fait des faibles montants de pension de retraite. En effet, après cinquante cinq années de durs et loyaux services dans la vie active, survient la retraite qui est en principe synonyme de repos et de vie paisible. Si dans les pays occidentaux, l'assurance vieillesse va jusqu'à la prise en charge des retraités dans les maisons de retraite subventionnées par la solidarité collective, il en est autrement au Sénégal, où la majorité des retraités retardent au maximum leurs accessions à l'âge noir de la retraite.

Par ailleurs beaucoup d'études ont été consacrées aux retraités et aux personnes âgés. Notre recherche s'inscrit toutefois dans une approche sociologique. Dans notre étude, nous nous sommes limitée aux cadres retraités du secteur privé. Ces derniers également, contrairement à l'opinion publique, rencontrent d'énormes difficultés une fois à la retraite. Vu leurs conditions de vie pendant leur vie active, la plupart ne songeait pas à la retraite.

L'objectif de cette recherche était de connaître l'évolution des conditions de vie des cadres retraités du secteur privé en identifiant particulièrement leur situation financière avant et après la retraite, les problèmes liés au statut social des cadres retraités et de leurs pension et enfin les relations qu'ils entretiennent avec l'institution et les associations de retraite. Il était soutenu par une hypothèse de base selon laquelle les pensions des cadres retraités du secteur privé sont insuffisantes même si elles dépassent légèrement le régime normal de retraite. Les hypothèses secondaires étaient le manque de préparation avant la retraite et la mauvaise gestion de l'IPRES.

Les résultats auxquels nous avons abouti montrent nettement qu'avant la retraite, ils étaient dans de bonnes conditions de vie grâce à leur salaire élevé et aux nombreux avantages dont ils bénéficient. Ce qui a poussé certains à négliger leur vie future, c'est-à-dire après toute cessation d'activités. Du fait des faibles montants qui leur sont alloués, la plupart pour s'en sortir sont obligés de s'adonner à des activités lucratives. Aussi, la plupart part ne sont pas satisfaits de la gestion du système de l'IPRES. Ils réclament principalement une hausse des pensions. Toutes ces situations viennent ainsi confirmer notre hypothèse de recherche.

Ainsi, il serait louable de préparer matériellement et psychologiquement les futurs retraités au changement profond qui résulte de l'abandon de leurs activités professionnelles.