

La place et l'activité des personnes âgées dans sept capitales ouest-africaines¹

Philippe Antoine

Le rôle social des personnes âgées est largement reconnu en Afrique, mais leur importance économique davantage méconnue ou sous estimée. Dans les ménages où une personne âgée est présente, elle est considérée et présentée, la plupart du temps, comme le chef de ménage. Est-ce un artifice statistique ou cela correspond-il à la réalité de l'organisation du ménage? La situation des personnes âgées ne soulève guère d'intérêt, en raison de leur faible poids numérique. Pourtant leur sort mérite qu'on s'y arrête un instant et que l'on essaie au moins de dresser un début d'état de la question. Une part importante des ménages ont à leur tête des personnes âgées qui doivent trouver des ressources pour assurer les dépenses, et parmi les revenus possibles il y a ceux tirés d'une activité. Or pour les salariés, l'âge d'arrêt de l'activité fixé à 55 ans est perçu comme trop précoce car il implique une baisse trop importante des revenus. Au début des années 2000, la demande pressante d'un passage plus tardif à la retraite, de 55 à 60 ans, est une des revendications majeures des syndicats en Afrique de l'Ouest. Cet âge de la retraite marque la borne que nous retiendrons arbitrairement pour définir les personnes âgées, celles qui ont 55 ans et plus. Pour procéder à l'analyse de leur situation, nous avons retenu une enquête, réalisée dans sept capitales ouest-africaines, qui apporte des données originales permettant de mieux comprendre la situation économique de ces personnes âgées de 55 ans et plus et, en particulier, leur place sur le marché de l'emploi.

¹ Cet article reprend en partie et développe certains éléments d'une communication orale présentée au Colloque international de l'AIDELF « Population et travail. Dynamiques démographiques et activités », Aveiro, Portugal, 18-23 septembre 2006.

Données et contexte

Les enquêtes 1-2-3

Les données utilisées pour ce travail proviennent des enquêtes 1-2-3 conduites dans sept capitales africaines de l'Union Économique et Monétaire Ouest Africaine en 2001-2002 : Abidjan en Côte d'Ivoire, Bamako au Mali, Cotonou au Bénin, Dakar au Sénégal, Lomé au Togo, Niamey au Niger et Ouagadougou au Burkina Faso. Coordonnées par Afristat et Dial, ces enquêtes ont été réalisées par les services de la Direction de la Statistique de chaque pays concerné et conduites auprès de 2 500 ménages dans chacune des capitales², soit environ 92 000 personnes enquêtées (Brilleau *et al.*, 2005). La méthodologie des enquêtes 1-2-3 repose sur un système de trois enquêtes emboîtées pour suivre l'évolution de l'emploi, du secteur informel et de la pauvreté (Roubaud, 1996). Dans le cadre de ce travail nous nous intéressons au sort des 4 955 personnes âgées de 55 ans et plus, enquêtées lors de la phase 1.

Les principales variables de la phase 1 des enquêtes concernent, d'une part, les caractéristiques sociodémographiques de chacun des membres du ménage, et, d'autre part, une série d'informations sur l'emploi de toutes les personnes âgées de 10 ans et plus. Plusieurs volets sont abordés : l'emploi actuel, l'activité principale et l'éventuelle activité secondaire, la recherche d'emploi, le chômage, l'activité du père, l'emploi antérieur, les revenus hors emploi³. Le questionnaire concerne essentiellement les actifs occupés, mais certaines informations permettent de tracer les grandes lignes de la situation dans l'activité des personnes âgées de 55 ans et plus. La situation des personnes âgées n'est pas la préoccupation centrale des enquêtes 1-2-3, il s'agit donc, ici, d'une exploitation secondaire d'une enquête essentiellement centrée sur les actifs. L'analyse de ces données permet cependant d'offrir un premier panorama de la situation sur le marché de l'emploi des individus au-delà de l'âge de 55 ans, situation jusqu'à présent mal documentée en Afrique.

La situation économique dans les sept capitales

L'Union Économique et Monétaire Ouest Africaine (UEMOA) regroupe huit pays d'Afrique de l'Ouest : les sept pays mentionnés plus haut et la Guinée Bissau⁴ qui n'a pas participé à ces enquêtes. L'UEMOA (hormis la Guinée Bissau) est une région couvrant une superficie de plus de 3,5 millions de km² pour une population de plus de

² À l'exception de Cotonou où 3 000 ménages ont été retenus.

³ Pour une présentation détaillée de ces enquêtes conduites dans les sept capitales et les principaux résultats on pourra se référer au numéro 99 de la revue Statéco consacrée essentiellement aux enquêtes 1-2-3. Voir aussi sur le site de Dial, la présentation de ces enquêtes : www.dial.prd.fr/dial_enquetes/dial_enquetes_enquete123.htm.

⁴ La Guinée Bissau a intégré l'UEMOA en 1997.

72 millions d'habitants en 2002, mais très inégalement répartie⁵. Les économies des pays de l'UEMOA reposent encore en grande partie sur les productions agricoles qui représentent 30 % de la richesse créée chaque année⁶. Il s'agit d'une agriculture vivrière (céréales, tubercules, légumineuses, etc.) et d'une agriculture de rente qui constitue la principale ressource financière des pays membres (coton, cacao, café, arachide). L'ensemble des pays de l'UEMOA a connu un PIB de 16 576 milliards de FCFA⁷ en 2002. La majeure partie de ces pays souffre de la faible efficacité des investissements et des déficits de la balance commerciale ainsi que des finances publiques⁸. Le niveau de pauvreté y est important (près de la moitié de la population vit avec moins d'un dollar par jour). En dehors de la Côte d'Ivoire, les autres pays objets de cette étude sont parmi les plus pauvres du monde : en 2001, le PIB par tête varie de 106 000 FCFA par habitant et par an au Niger à 316 000 FCFA au Sénégal. Le PIB par tête est un peu plus élevé en Côte d'Ivoire (463 000 FCFA) mais la crise politique qui perdure émuise sensiblement les performances économiques de ce pays (tableau 1). Ces sept pays ont tous été assujettis au Programme d'Ajustement Structurel (PAS) mis en place par le FMI et participent actuellement au Programme Stratégique de Réduction de la Pauvreté (PSRP) avec le soutien de la Banque mondiale. En 2001, au moment de l'enquête, certains pays connaissent une croissance économique non négligeable (Mali, Burkina-Faso) ; d'autres pâtissent des conséquences des crises politiques qui les secouent (Côte d'Ivoire et Togo).

Un tiers de la population des pays de l'UEMOA réside en ville, et une grande partie de cette population urbaine se concentre dans la capitale du pays⁹ qui capte, en général, une part importante des investissements. Certaines agglomérations comme Abidjan ou Dakar atteignent des tailles conséquentes (respectivement près de 3 et 2 millions d'habitants au moment de l'enquête). La structure de la population est très jeune ; les personnes âgées de 55 ans et plus représentent une partie très faible des effectifs, entre 3 % (Abidjan) et 6,5 % (Dakar) de la population de la capitale (tableau 2). Une proportion importante de la population de ces capitales est originaire de l'intérieur du pays ; les migrations ont été particulièrement importantes dans les années 1970 et les migrants de cette période sont ceux qui atteignent aujourd'hui l'âge de la retraite. Si l'analphabétisme régresse dans les générations les plus jeunes, une part importante d'entre elles ne dépasse pas malgré tout le stade de l'école primaire (tableau 2).

⁵ Le Niger, pays ayant une grande superficie de région désertique et aride, présente la densité la moins élevée, 9 habitants au km². Par contre, le Togo compte 85 habitants au km². Des disparités de densité existent aussi au sein de chaque pays : par exemple, les trois quarts de la population sénégalaise sont concentrés le long de la bande côtière.

⁶ Source : UEMOA. <http://www.uemoa.int/>

⁷ En Francs CFA constants de 1996.

⁸ Les pays de l'UEMOA enregistrent une balance courante négative (-4,7 % du PIB en 2001 et -1,3 % en 2002). Le recours à la dette se présente alors souvent comme la principale solution pour financer les déficits budgétaires (81,6 % du PIB en 2001 et 71,9 % en 2002) Source : UEMOA. <http://www.uemoa.int/>

⁹ Toutes les villes mentionnées sont les capitales des pays à l'exception d'Abidjan qui est considérée comme la capitale économique de la Côte d'Ivoire, Yamoussoukro étant la capitale politique ; de fait, Abidjan continue de cumuler les deux rôles.

Tableau 1 – Données démo-économiques nationales (en 2001)

	Côte d'Ivoire	Mali	Bénin	Sénégal	Togo	Niger	Burkina Faso
Population pays (en milliers)*	17 008	11 994	7 426	10 590	5 510	12 181	11 650
PIB (en milliards FCFA)**	7 870	2 212	1 832	3 343	955	1 286	2 090
PIB/tête (en milliers FCFA)	463	184	247	316	173	106	179
Taux de croissance économique annuel (en %)**	0,1	11,9	6,2	5,6	0,6	5,8	6,8
Espérance de vie à 55 ans***	17,7	17,2	18,1	18,5	-	16,9	17,4

Source : * Nations unies ; ** UEMOA ; *** OMS.

1 Euro = 655,957 FCFA.

Tableau 2 – Données sociodémographiques concernant les capitales (2001)

	Abidjan	Bamako	Cotonou	Dakar	Lomé	Niamey	Ouaga
Population villes (en milliers)*	3 046	1 143	809	1 906	784	675	856
Structure par âge (en %)**							
- de 0 à 14 ans	34,1	44,0	36,4	34,6	35,0	43,0	37,6
- de 15 à 54 ans	62,9	50,8	58,3	58,9	60,4	52,4	56,9
- 55 ans et plus	3,0	5,2	5,3	6,5	4,6	4,6	5,5
Taux d'activité des 10 ans et plus*							
- Hommes	70,1	59,3	58,8	62,1	68,9	63,5	66,3
- Femmes	60,3	45,6	60,9	41,1	66,9	35,2	49,6
Taux net de scolarisation primaire*	73,2	70,7	81,2	65,9	83,2	70,5	79,7

Source : * Brilleau *et al.*, 2005 ; ** nos calculs à partir des données des enquêtes 1-2-3. Dial Afristat.

Les personnes âgées ont aussi une importance démographique : la plupart sont chefs de ménage

On l'a vu, en fonction de l'âge de la retraite, nous considérons comme personnes âgées celles ayant atteint ou dépassé l'âge de 55 ans. Arrivés à l'âge de 40 ans, la plupart des hommes sont chefs de ménage (ou tout au moins déclarés comme tels). Le schéma est à peu près le même dans chacune des capitales¹⁰ à l'exception notable de Dakar où l'âge pour devenir chef de ménage est bien plus tardif et où tous les hommes ne deviennent pas chefs de ménage (figure 1). C'est probablement le coût relativement élevé du logement à Dakar qui ne permet pas à tous les hommes de trouver un logement autonome pour leur famille, ainsi de nombreux couples et leurs enfants restent hébergés chez un autre parent.

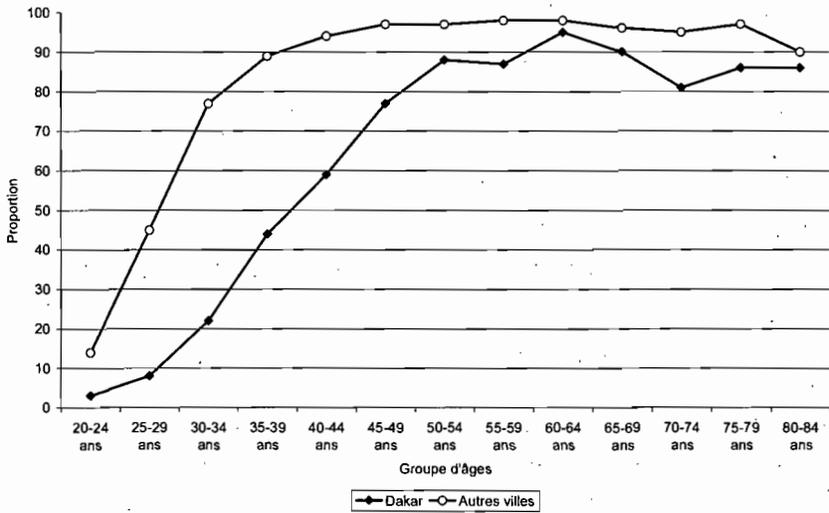
À Cotonou, à Lomé et, dans une moindre mesure, à Abidjan, on relève dès 35 ans une proportion importante de femmes chefs de ménage¹¹ (figure 2). À Dakar et Niamey, c'est à des âges plus élevés (à partir de 55 ans) que la proportion de femmes à la tête d'un ménage atteint et dépasse les 40 %. Le phénomène revêt une moindre ampleur à Bamako et Ouagadougou. Cette diversité de situations est un des marqueurs du statut réservé aux femmes dans chacun des pays. L'autonomie des femmes est davantage tolérée au Bénin et au Togo que dans les pays sahéliens. C'est essentiellement le veuvage sans remariage qui explique cette proportion importante de femmes chefs de ménages aux âges élevés (Adjamagbo et Antoine, 2004).

Si le poids démographique *stricto-sensu* des personnes âgées de 55 ans et plus est faible, celles-ci représentent cependant une part importante des chefs de ménage ; entre 10 % (à Abidjan) et 32 % (à Dakar) des chefs de ménage appartiennent à cette catégorie d'âges. Étant donné la taille relativement élevée des ménages dirigés par ces personnes âgées, c'est près d'une personne sur quatre qui vit dans un ménage ayant à sa tête quelqu'un de 55 ans et plus : 16 % de la population à Abidjan et plus de 40 % à Dakar sont dans cette situation. On le voit, si on prend en considération l'ensemble des personnes qui vivent dans un ménage ayant à sa tête une personne âgée, l'appréciation de leur poids démographique doit être relativisée et revue à la hausse en fonction de leur rôle dans la société (tableau 3).

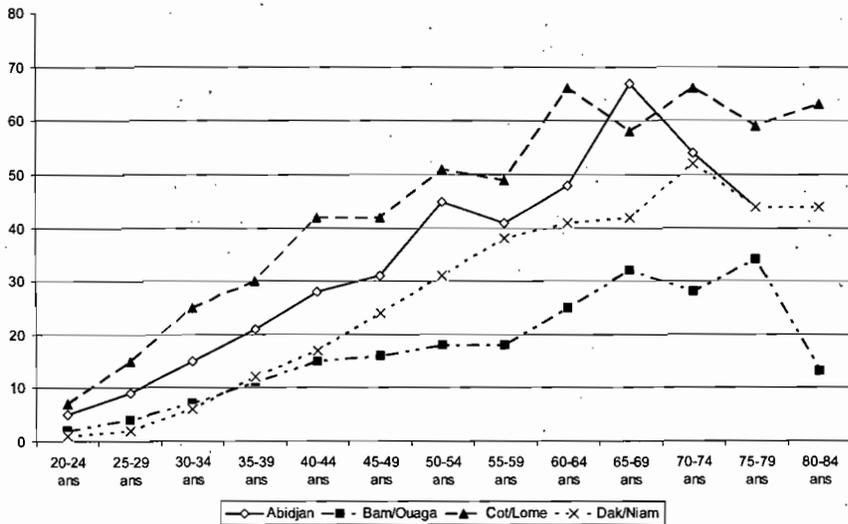
¹⁰ D'où l'idée de regrouper sur le graphique les six capitales autres que Dakar.

¹¹ Il s'agit de chefs de ménage au sens statistique du terme : c'est-à-dire la personne sous « l'autorité » de laquelle se placent les autres membres du ménage.

Figure 1 – Proportion de chefs de ménage par groupe d'âges (Hommes)



Source : Nos calculs à partir des données des enquêtes 1-2-3. Dial Afristat.

Figure 2 – Proportion de chefs de ménage par groupe d'âges (Femmes)¹²

Source : Nos calculs à partir des données des enquêtes 1-2-3. Dial Afristat.

¹² Pour faciliter la lecture nous avons regroupé les villes qui présentaient une allure voisine.

Tableau 3 – Poids démographique relatif des chefs de ménage de 55 ans et plus

Sexe	Abidjan	Bamako	Cotonou	Dakar	Lomé	Niamey	Ouaga
Proportion de personnes âgées de 55 ans et plus parmi la population totale (en %)							
Masculin	3,5	6,3	6,3	7,1	4,2	5,8	5,5
Féminin	2,9	4,8	6,9	6,5	5,2	3,7	5,1
Total	3,2	5,5	6,6	6,8	4,7	4,8	5,3
Proportion de chefs de ménage de 55 ans et plus parmi les chefs de ménage (en %)							
Masculin	9	20	16	30	10	19	18
Féminin	16	26	24	36	19	31	23
Total	10	20	18	32	13	21	19
Proportion de personnes vivant dans un ménage ayant un chef de ménage de 55 ans et plus à sa tête (en %)							
Ensemble	16	26	20	41	18	28	25

Source : Nos calculs à partir des données des enquêtes 1-2-3.

La plupart des hommes de 55 ans et plus sont mariés (entre 85 % à Abidjan et 96 % à Niamey), une faible proportion sont divorcés ou veufs. Parmi les hommes mariés une proportion importante est polygame, en particulier à Bamako, Dakar, Ouagadougou et Niamey ; la polygamie est moins répandue dans les trois autres villes. La situation est très différente pour les femmes : près d'une femme sur deux, passé l'âge de 55 ans, est veuve (tableau 4). L'important écart d'âges au mariage entre hommes et femmes est le principal facteur du veuvage. Ceci est particulièrement net pour les chefs de ménage de plus de 55 ans où l'écart d'âges moyen est compris entre 11 ans (à Lomé) et 16 ans (à Bamako et Niamey) ; il est encore plus important en cas d'union polygame où il se situe entre 13 ans (à Abidjan, Cotonou et Lomé) et 18 ans (à Bamako, Dakar, Niamey et Ouagadougou) (tableau 5)¹³. Dans la plupart de ces villes les traditions entourant la pratique du lévirat sont en net recul. À l'issue du décès de leur mari, de nombreuses veuves restent dans le domicile de leur conjoint et deviennent chef de ménage. Une majorité d'entre elles est considérée comme propriétaire du logement (70 % à Bamako, 77 % à Dakar et 92 % à Ouagadougou), le bien immobilier étant de fait *indivis*.

¹³ Pour les jeunes chefs de ménage l'écart est moins important entre 6 ans (à Lomé et Cotonou) et 9 ans (à Bamako, Dakar et Niamey) pour les monogames, et 7 ans (Lomé) et 13 ans (à Bamako et Ouagadougou) pour les polygames.

Tableau 4 – Répartition (en %) selon le statut matrimonial des personnes âgées de 55 ans et plus

Homme							
	Marié monogame	Marié polygame	Union libre	Célibataire	Divorcé	Veuf	Effectifs
Abidjan	69,9	15,3	3,6	1,5	3,6	6,1	196
Bamako	57,2	37,7	0	0,7	0,2	4	400
Cotonou	63	25,9	0,6	0,6	4	6	351
Dakar	56,9	35,6	0	1,3	1,1	5,2	640
Lomé	61,6	24,7	1	0	4,5	8,1	198
Niamey	65,2	30,9	0	0,7	1	2,2	411
Ouagadougou	60,4	31,9	0,3	0,5	1,1	5,9	376
Femme							
	Mariée monogame	Mariée polygame	Union libre	Célibataire	Divorcée	Veuve	Effectifs
Abidjan	31,7	9,1	1,8	3,7	11,6	42,1	164
Bamako	24,1	32,2	0,0	2,6	1,6	39,4	307
Cotonou	35,9	18,5	0,0	0,5	6,1	39,0	410
Dakar	21,8	24,6	0,0	1,8	4,5	47,4	625
Lomé	23,2	20,1	0,4	0,8	10,0	45,6	259
Niamey	21,8	15,5	0,0	0,4	8,9	53,5	271
Ouagadougou	21,4	28,5	0,0	0,3	0,9	49,0	337

Source : Nos calculs à partir des données des enquêtes 1-2-3.

Les charges familiales qui pèsent sur les chefs de ménage âgés sont importantes. Dans la plupart des capitales on assiste à un étalement temporel du passage à l'âge adulte. En effet, accès plus tardif à un emploi rémunéré, recul de l'âge au mariage et prolongation des situations d'accueil et de séjour chez des parents se conjuguent pour laisser à la charge des parents une proportion non négligeable de leurs enfants même adultes (Antoine *et al.*, 2001 ; Calvès, 2007 ; Calvès *et al.*, 2006). Comparés aux « jeunes » chefs de ménage, ceux de 55 ans et plus sont à la tête de ménages de taille nettement plus importante, entre 6 et 10 personnes, selon les villes (tableau 6). Il s'agit là de moyennes reflétant imparfaitement la diversité des situations : à Niamey, par exemple, un quart des ménages compte plus de 11 personnes et, à Dakar, encore plus, 13 personnes.

Tableau 5 – Écart d'âges moyen (en année) entre le chef de ménage et son (ou ses) épouse(s) selon la situation matrimoniale et le groupe d'âges du chef de ménage

	Abidjan	Bamako	Cotonou	Dakar	Lomé	Niamey	Ouaga
Chef de ménage de moins de 55 ans							
Marié monogamie	8,0	9,8	5,7	9,0	6,1	9,4	8,1
Marié polygamie	11,2	13,0	8,4	11,7	7,2	10,9	12,6
Chef de ménage de 55 ans et plus							
Marié monogamie	15,5	16,6	11,8	14,1	10,5	16,9	12,7
Marié polygamie	13,6	18,0	12,9	18,8	13,2	18,8	18,4

Source : Nos calculs à partir des données des enquêtes 1-2-3.

Tableau 6 – Taille moyenne du ménage selon le sexe et le groupe d'âges du chef de ménage

	Abidjan	Bamako	Cotonou	Dakar	Lomé	Niamey	Ouaga
Chef de ménage de moins de 55 ans							
Masculin	4,4	5,6	4,6	6,5	3,8	5,3	5,1
Féminin	3,8	5,1	3,9	6,3	3,4	4,6	5,1
Chef de ménage de 55 ans et plus							
Masculin	7,1	8,2	5,9	9,7	6,1	8,5	8,1
Féminin	6,2	5,3	4,1	8,8	4,4	5,9	4,5

Source : Nos calculs à partir des données des enquêtes 1-2-3.

La forte présence de ménages élargis reflète en partie un phénomène lié au cycle de vie des individus, la décohabitation tardive des enfants résultant des difficultés d'accès à l'immobilier, en particulier à Dakar et, dans une moindre mesure, à Niamey, Bamako et Ouagadougou. En effet, faute d'emplois, l'absence de revenus réguliers des jeunes générations les contraint à rester chez leurs parents : sans autonomie financière il n'est guère envisageable, pour eux, d'accéder à l'autonomie résidentielle. De nombreux chefs de ménage accueillent donc au moins un de leurs enfants majeurs qui est sans emploi : c'est le cas d'un ménage sur quatre à Cotonou et à Lomé, d'un sur trois à Bamako et à Abidjan, d'un sur deux à Niamey et à Ouagadougou. La situation est encore plus marquée à Dakar, où 60 % des ménages dirigés par un homme ou une femme de plus de 55 ans hébergent au moins un de leurs enfants « adultes » sans emploi. Thomas Rothé (2007) décrit très bien le quotidien de ces jeunes à Dakar qui, déclassés sur le marché de l'emploi, le sont aussi au sein du foyer, incapables de contribuer aux ressources du ménage parental. L'ampleur de ce phénomène est un des aspects marquants de la paupérisation croissante des foyers urbains.

On le voit, les chefs de ménage âgés ont des familles de taille élevée. Ont-ils les moyens de prendre en charge tous les membres du ménage ?

La place des personnes âgées sur le marché du travail

Le marché du travail dans les capitales africaines

Les taux d'activité des hommes varient de 59 % (Cotonou) à 70 % (Abidjan) (tableau 2). Les différences sont plus marquées pour les femmes entre les capitales des pays du golfe de Guinée (Togo, Bénin et Côte d'Ivoire) et celles des pays sahéliens (Burkina, Mali, Niger et Sénégal) traduisant encore une différence de statut des femmes dans la société entre les pays côtiers du Golfe de Guinée et les pays sahéliens (Adjamagbo *et al.*, 2005).

La répartition par secteur institutionnel des emplois constitue un indicateur synthétique de la structure du marché du travail. Cinq secteurs institutionnels ont été retenus par les concepteurs de l'enquête : les administrations publiques, le secteur parapublic, le secteur privé formel, le secteur informel et enfin le secteur associatif (UEMOA, 2004) (tableau 7).

Tableau 7 – Répartition (en %) des emplois par secteur institutionnel (tous âges)

Secteur institutionnel	Abidjan	Bamako	Cotonou	Dakar	Lomé	Niamey	Ouaga
Administration publique	5,5	7,5	6,3	5,7	5,2	13,5	10,4
Entreprises publiques	1,1	2,5	2,2	1,8	2,3	1,8	2,3
Entreprises privées formelles	17,6	11,4	9,9	15,0	10,5	11,8	11,8
Entreprises privées informelles	74,7	77,5	80,3	76,4	81,0	71,1	73,4
Entreprises associatives	1,1	1,1	1,3	1,1	1,0	1,8	2,1
Total	100	100	100	100	100	100	100

Source : UEMOA, 2004.

Le secteur informel occupe, et de loin, la première place : 76 % des actifs occupés y sont employés pour l'ensemble des sept capitales. On relève peu de différences entre les villes, la proportion allant d'un peu plus de 80 % des emplois à Cotonou et à Lomé jusqu'à 71 % à Niamey, ville où cette proportion est la plus faible (tableau 7). Le secteur privé formel vient en deuxième position avec en moyenne 14,2 % des emplois : aux extrêmes on relève 17,6 % des emplois dans les entreprises privées formelles à Abidjan et 9,9 % à Cotonou. Peu de personnes sont employées dans le

secteur public, seulement 8,4 % des actifs occupés travaillent dans ce secteur (6,6 % dans l'administration et 1,8 % dans les entreprises publiques et parapubliques). Niamey se distingue par une proportion encore relativement importante de fonctionnaires. En définitive, la majorité des travailleurs exerce dans un secteur où ils ne disposent d'aucune protection sociale.

Toutefois, même les travailleurs du secteur privé formel ne payent pas tous des cotisations de retraite. La proportion de travailleurs du secteur moderne qui déclarent avoir versé une cotisation est minime, elle varie de 8 à 19 %¹⁴ d'une ville à l'autre. C'est dire combien la retraite avec pension ne concerne qu'une minorité de la population car même certains travailleurs du secteur dit moderne ne semblent pas cotiser. Quant aux personnes qui n'appartiennent pas au secteur moderne de l'économie, elles ne bénéficient pas de couverture sociale et, comme le soulignent C. Gillion et ses collaborateurs (2000), l'extension de la couverture sociale concernant la vieillesse au secteur informel et à l'agriculture constitue un enjeu majeur en Afrique pour les décennies à venir.

Pour les jeunes générations la situation est encore plus préoccupante. Le chômage est une des manifestations de la fragilisation de leur statut (quelle que soit la ville, environ 30 % sont au chômage ou inactifs à 25-29 ans), à laquelle s'ajoute, pour ceux qui ont trouvé un travail, une précarisation croissante des emplois occupés correspondant rarement à leur niveau scolaire. Les opportunités d'embauches dans la fonction publique pour les jeunes générations se sont notablement réduites. Plus généralement, la qualité des emplois s'est fortement dégradée au fil des ans. Tous les indicateurs convergent : le taux de salarisation ainsi que la part des emplois dans le secteur moderne régressent pour les jeunes générations (Antoine *et al.*, 2001) et hypothèquent donc, à plus long terme, leurs possibilités de capitaliser en vue de leur retraite.

Si les jeunes tardent à trouver leur place sur le marché de l'emploi, qu'en est-il de la situation de leurs aînés sur le même marché ?

Les personnes âgées et l'emploi

En général, la productivité des seniors baisse avec l'âge soit parce qu'ils sont usés physiquement, soit parce qu'ils ont de la difficulté à se familiariser avec de nouvelles techniques, que ce soit dans les pays occidentaux ou en Afrique. Dès l'âge de la retraite atteint, la proportion d'actifs diminue tant chez les hommes que chez les femmes. On voit très bien la baisse de la proportion d'actifs entre 50-54 ans et 55-59 ans dans toutes les capitales, à l'exception de Niamey où l'âge à la retraite est plus tardif¹⁵ (figure 3). On peut s'étonner d'un arrêt assez rapide d'activité dès 55 ans alors que la majorité des personnes travaillant dans le secteur informel ne sont pas concernées par les systèmes de retraite. Certains hommes évoquent des problèmes de

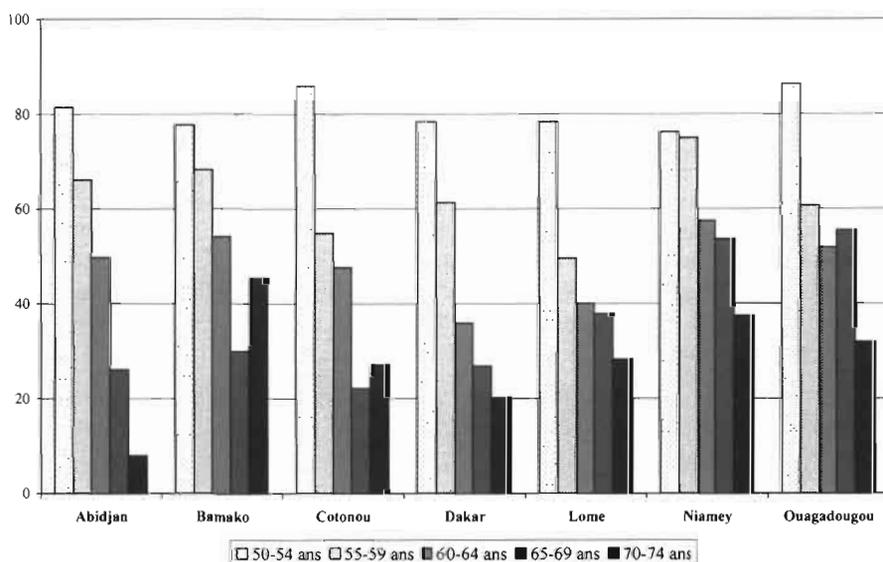
¹⁴ Selon nos calculs à partir des enquêtes 1-2-3. Il est possible que cette information, recueillie par déclaration des intéressées, soit sous évaluée.

¹⁵ Niamey fait exception : cette capitale se distingue des autres villes avec un âge à la retraite de 60 ans pour les hommes et 55 ans pour les femmes.

santé ou d'invalidité, cette proportion allant croissante avec l'âge (4 % à 55-59 ans, 8 % à 60-64 ans, etc.). Toutefois l'activité des personnes âgées est loin d'être négligeable puisqu'à 70-74 ans plus de 45 % des hommes travaillent encore à Bamako et plus de 30 % à Lomé, Niamey ou Ouagadougou.

Les femmes également sont bien présentes après 55 ans sur le marché du travail, particulièrement à Lomé, Cotonou ou Niamey (figure 4). Parfois les femmes âgées ont commencé à exercer une activité rémunérée fort tardivement, après avoir élevé leurs premiers enfants. C'est le cas en particulier à Dakar (Adjamagbo et Antoine, 2004). La proportion de femmes qui évoquent des problèmes de santé pour arrêter de travailler, est plus grande : 11 % à 55-59 ans, 16 % à 60-64 ans et près d'un tiers à 70-74 ans.

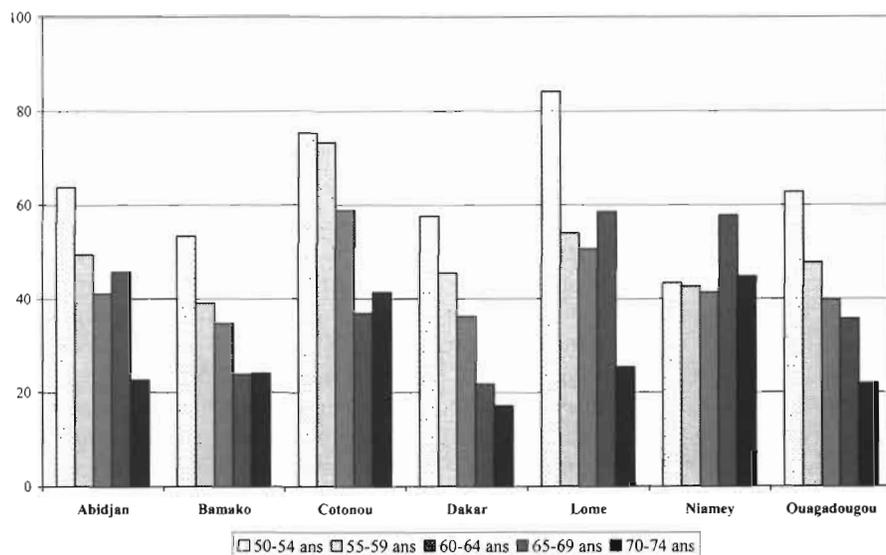
Figure 3 – Proportion (en %) d'actifs occupés par groupe d'âges (Hommes)



Source : Nos calculs à partir des données des enquêtes 1-2-3.

Mais qu'en est-il de l'activité des personnes âgées au regard d'autres pays ? Les taux d'emploi aux âges élevés sont très variables dans les pays occidentaux. Dans certains pays la majorité des personnes sont encore en activité à 60-64 ans comme au Japon ou aux USA (tableau 8). Par contre, dans d'autres pays, comme la Belgique ou la France, ces taux sont particulièrement bas. Ces différences entre pays développés sont fonction des politiques sociales et d'application de l'âge à la retraite spécifiques à chaque pays. L'âge moyen effectif de départ à la retraite est souvent de trois à cinq ans inférieur à l'âge officiel.

Figure 4 – Proportion (en %) d'actifs occupés par groupe d'âges (Femmes)



Source : Nos calculs à partir des données des enquêtes 1-2-3.

Tableau 8 – Proportion (en %) d'hommes ayant un emploi par groupe d'âges

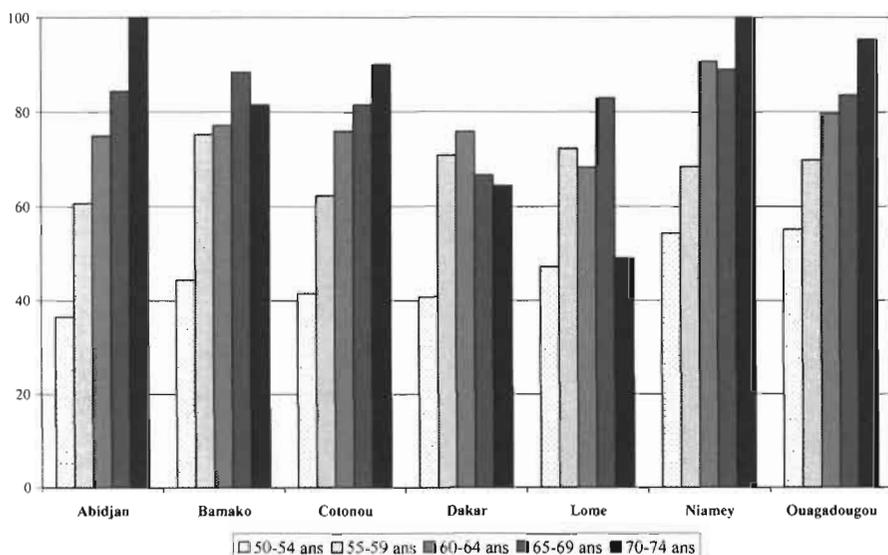
Pays ou ville	25-49 ans	50-54 ans	55-59 ans	60-64 ans
<i>Japon</i> *	92,0	92,1	88,8	64,7
<i>États-Unis</i> *	86,5	92,3	74,2	54,5
<i>France</i> *	87,5	84,0	60,2	14,5
<i>Belgique</i> *	85,7	77,1	52,3	21,3
Sept capitales de l'UEMOA**	82,2	81,7	63,2	47,0
Dakar**	77,7	80,2	61,3	35,9
Niamey**	80,5	75,7	75,0	57,5

Sources : *Autume (d') *et al.*, (2005) ; **nos calculs à partir des données des enquêtes 1-2-3.

Les travailleurs en Afrique de l'Ouest ne bénéficient pas des mêmes protections sociales que ceux des pays occidentaux. Leur taux d'emploi à 60-64 ans apparaît relativement élevé, alors que l'âge officiel de la retraite est plus précoce que dans les pays occidentaux. Leur espérance de vie est également bien plus courte que celle des populations des pays développés ; le travail à un âge avancé leur laisse donc peu d'années à vivre sans obligations professionnelles.

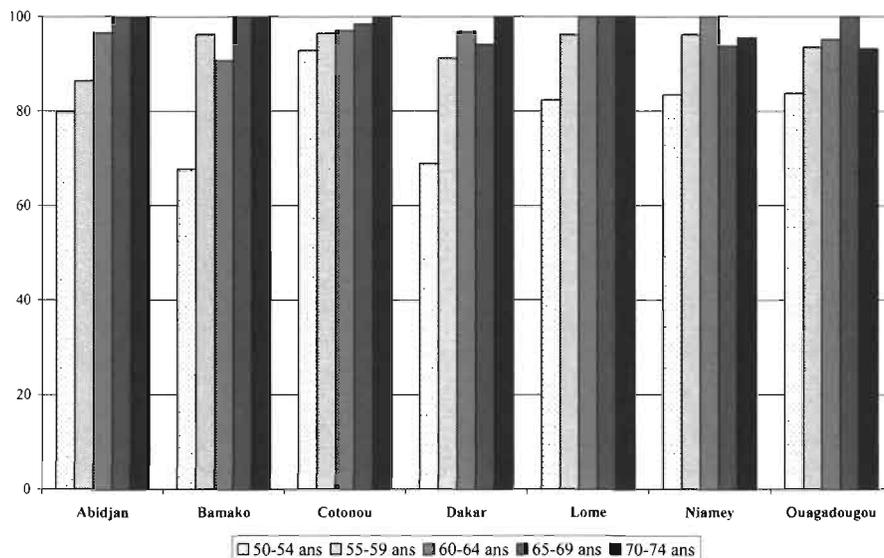
On l'a vu précédemment, le secteur moderne de l'économie n'offre qu'une faible part des emplois. La part prépondérante des emplois dans le secteur informel est encore plus marquée pour les travailleurs âgés. On voit très bien le basculement entre 50-54 ans et 55-59 ans dans les sept capitales. Ainsi, à Abidjan, la proportion d'hommes travaillant dans l'informel passe de 37 % pour le groupe d'âges 50-54 ans (avant la retraite) à 61 % pour le groupe d'âges 55-59 ans (après la retraite) (figure 5). La même situation se retrouve à Bamako (de 44 à 75 % respectivement pour les 50-54 ans et les 55-59 ans) ou à Cotonou (42 à 62 %), etc. Cette transition résulte d'un triple effet. Les individus arrivant aujourd'hui à l'âge de la retraite sont ceux qui ont connu les embauches importantes dans le secteur moderne dans les années 1960 et au début des années 1970. Ils sont relativement plus nombreux à avoir travaillé dans le secteur moderne que les générations suivantes (les quadras et les plus jeunes). À la retraite, une part d'entre eux qui travaillaient dans le secteur moderne se reconvertit dans le secteur informel. Une autre part de ceux qui exerçaient dans le secteur moderne se retire du marché du travail, alors que les travailleurs de l'informel continuent leurs activités plus longtemps que ceux du secteur moderne. Ces différents facteurs se conjuguent pour que, plus les personnes vieillissent, plus elles exercent essentiellement dans le secteur informel (figure 5). La situation est encore plus prononcée chez les femmes où, passé 55 ans, la plupart d'entre elles travaillent dans le secteur informel, le petit commerce essentiellement (figure 6).

Figure 5 – Proportion d'hommes travaillant dans le secteur informel parmi les actifs masculins occupés, par groupe d'âges et par ville



Source : Nos calculs à partir des données des enquêtes 1-2-3.

Figure 6 – Proportion de femmes travaillant dans le secteur informel parmi les actifs féminins occupés, par groupe d'âges et par ville



Source : Nos calculs à partir des données des enquêtes 1-2-3.

Il n'a été possible d'étudier le changement de catégorie professionnelle au moment de la retraite que pour un effectif restreint d'individus. Faute d'effectifs suffisants par ville, les calculs ont été effectués pour l'ensemble des sept agglomérations. Une part importante des cadres (74 %) s'installent à leur propre compte ou fondent leur petite entreprise. La moitié des employés (53 %) et une majorité de manœuvres (67 %) font de même (tableau 9). Mais, faute de véritables données biographiques, il est difficile de rendre compte de l'ensemble des tentatives de reconversions d'emploi suite à l'arrêt de l'activité principale à l'âge de la retraite¹⁶.

Le passage du secteur moderne au secteur informel est donc dominant parmi les actifs issus du secteur moderne et qui exercent une activité une fois atteint l'âge de la retraite. Certains continuent de travailler dans le secteur moderne, soit parce que leur statut le permet, comme pour certains cadres de la fonction publique (enseignants par exemple), soit parce qu'ils obtiennent de nouveaux contrats. Les travailleurs qui étaient précédemment dans l'informel (comme patron ou à leur propre compte) restent évidemment dans ce secteur.

¹⁶ Cette enquête ne donne la trace que des reconversions réussies ; tout laisse à penser que de nombreux salariés tentent de se lancer dans une activité informelle nouvelle, mais que, faute de connaissance du milieu professionnel, ils arrêtent. Seul le recueil fin de biographies de retraités permettrait de mieux appréhender la situation.

Tableau 9 – Activité antérieure et activité actuelle pour les retraités avec pension âgés de 55 à 64 ans (en %)

Catégorie socioprofessionnelle actuelle \ Catégorie socio professionnelle antérieure	Cadre	Employé, ouvrier	Manœuvre	Patron	Propre compte	Total
Cadre	23	2	0	37	37	100
Employé, ouvrier	6	30	11	4	49	100
Manœuvre	0	0	33	0	67	100
Patron	0	0	0	0	100	100
Propre compte	0	0	0	21	79	100

Source : Nos calculs à partir des données des enquêtes 1-2-3.

La reconversion des travailleurs du secteur moderne n'est pas toujours couronnée de succès ; ils n'ont pas toujours l'expérience suffisante pour se lancer dans une nouvelle activité parfois fort éloignée de leur ancien métier. Syndicats et associations de retraités militent cependant pour une préparation à une retraite active en favorisant l'accès aux prêts ou aux moyens de production. Par exemple, l'Association nationale des retraités civils et militaires du Sénégal, lors de son VIII^e congrès, revendique dans une de ses motions que les pouvoirs publics et les sociétés privées favorisent l'accès des personnes âgées aux nouvelles technologies de l'information et de la communication afin de faciliter leur réinsertion dans les circuits de production¹⁷. Cette transition professionnelle au moment de la retraite mériterait d'être davantage étudiée. Faute d'informations suffisantes, on n'a aucune idée du nombre de retraités qui tentent véritablement une reconversion et qui la réussissent ou non.

Les enjeux autour de la retraite

Travailler ou non, vivre de sa pension ou non

Afin de mieux rendre compte de la diversité de la situation des personnes âgées de 55 ans et plus, nous avons combiné le fait d'être ou non actif et celui de percevoir ou non une pension. De cette façon, cinq statuts sont distingués de bas en haut sur la figure 7 :

- Retraité inactif (Retr inactif) : c'est-à-dire que la personne perçoit une pension et ne travaille plus ;

¹⁷ Huitième Congrès Ordinaire de l'ANRCM du Sénégal. Fatick, les 17, 18 et 19 mai 2005, p. 7.

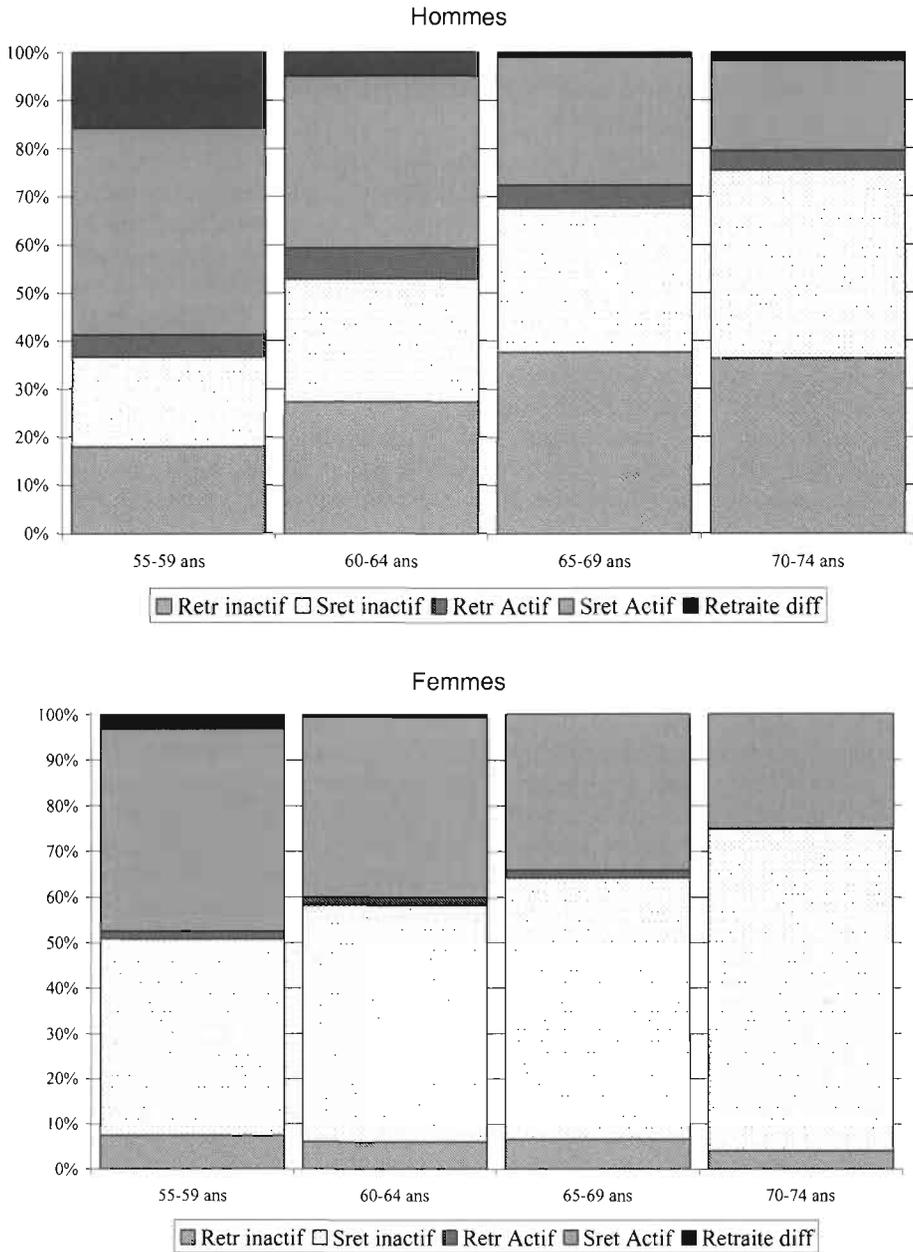
- Sans retraite inactif (Sret inactif) : la personne ne travaille pas et ne reçoit aucune pension ;
- Retraité actif (Retr Actif) : la personne travaille et touche également une pension ;
- Sans retraite actif (Sret Actif) : l'individu travaille et ne bénéficie pas d'une pension ;
- Retraite différée (Retraite diff) : l'individu est encore en activité dans la même entreprise du secteur moderne¹⁸.

Nous avons représenté l'évolution par groupe d'âges pour l'ensemble des villes afin de mieux distinguer les grandes tendances (figure 7). La majorité des hommes sont encore actifs à 55-59 ans (63,2 %), une minorité d'entre eux cumulant activité et pension (4,7 %). La majorité des retraités sont inactifs dans ce groupe d'âges (18,1 %), et ce sont surtout ceux ne bénéficiant pas d'une retraite qui continuent de travailler (42,9 %). Environ 15 % des hommes de ce groupe d'âges n'ont pas encore fait valoir leur droit à la retraite et continuent de travailler dans la même entreprise du secteur moderne ou dans la même administration. Plus on avance en âge, moins d'hommes âgés travaillent ; ainsi, à 60-64 ans, une petite majorité (53 %) est déjà inactive. Toutefois, il convient de remarquer que dans le groupe d'âges 70-74 ans, près d'un quart des hommes travaille encore, et un sur cinq, parmi eux, bénéficie également d'une pension.

La situation diffère d'une ville à l'autre pour l'ensemble des hommes âgés de 55 à 74 ans. C'est à Lomé (10,5 %) et, dans une moindre mesure, à Cotonou (7,5 %) que l'on trouve la plus forte proportion de retraités encore en activité qui cumulent pension et nouvelle activité (tableau 10). Entre 5,4 % (Lomé) et 11,9 % (Abidjan) des hommes de 55 à 74 ans continuent d'exercer des fonctions dans la même entreprise. À Niamey, la proportion relativement élevée de personnes n'ayant pas pris leur retraite à 60 ans s'explique par le fait que l'âge légal est plus élevé dans cette ville (60 ans) que dans les autres. C'est surtout la proportion de personnes âgées encore actives et sans pension qui varie fortement d'une ville à l'autre ; les personnes dans cette situation sont particulièrement nombreuses à Niamey et Ouagadougou et bien moindre à Cotonou, Dakar et Lomé. Il est toutefois difficile d'expliquer ces différences qui peuvent tenir aux spécificités du marché de l'emploi dans chaque ville et à des questions de structure par âge.

¹⁸ Les enquêtes 1-2-3 n'avaient pas pour objectif de s'intéresser au sort des retraités et il manque des questions spécifiques à leur situation. Faute d'informations précises sur le passage individuel à la retraite, on peut essayer d'identifier à l'aide de diverses variables les actifs du secteur moderne qui continuent d'exercer après 55 ans dans la même entreprise et n'ont pas encore demandé à bénéficier de leur retraite. On le verra, c'est en particulier le cas pour certains cadres.

Figure 7 – Répartition (en %) selon le statut par groupe d'âges et par sexe (toutes villes confondues)



Source : Nos calculs à partir des données des enquêtes 1-2-3.

Tableau 10 – Répartition (en %) selon le statut et par ville (hommes de 55 à 74 ans)

Statut	Abidjan	Bamako	Cotonou	Dakar	Lomé	Niamey	Ouaga
Retraité inactif	30,7	17,9	36,4	31,5	32,4	11,7	19,7
Sans retraite inactif	20,9	30,1	20,6	27,7	25,4	26,4	27,1
Retraité actif	1,9	4,3	7,5	6,1	10,5	4,1	6,3
Sans retraite actif	34,6	39,7	29,4	28,6	26,3	47,9	41,3
Retraite différée	11,9	8,0	6,1	6,1	5,4	9,9	5,6
Total	100	100	100	100	100	100	100

Source : Nos calculs à partir des données des enquêtes 1-2-3.

On pourrait penser que dans certaines capitales, en particulier dans les pays côtiers (Bénin, Côte d'Ivoire, Togo), l'âge de la retraite marque celui d'une émigration de retour de la capitale vers la région d'origine. Peu de travaux existent dans ce domaine en Afrique ; Cris Beauchemin (2000) aborde cette question à partir des données de l'enquête ivoirienne sur l'émigration et l'urbanisation réalisée en 1993¹⁹ ; ses résultats infirment l'hypothèse de migration de retour des retraités. En effet les retraités, au sens strict, sont cinq fois moins représentés dans la population des émigrants urbains que dans celle des citoyens. Cris Beauchemin propose une explication : les retraités pensionnés sont probablement ceux dont le processus de citadinisation est le plus abouti en ayant eu accès à un emploi moderne stable et leur pension leur assure un revenu régulier²⁰. Faute d'analyse plus spécifique de ce phénomène de migration des personnes âgées de la capitale vers l'intérieur du pays, la question reste donc ouverte.

La situation concernant les femmes est un peu différente de celle des hommes (figure 7). Elles sont déjà bien moins nombreuses à bénéficier d'une retraite²¹. La plupart de celles qui touchent une retraite ne travaillent plus et, à l'inverse, les femmes qui travaillent encore ne perçoivent pas de pension. Près d'une femme sur deux travaille encore à 55-59 ans (49,1 %), soit une proportion moindre que celle des hommes. Elles sont par contre aussi nombreuses que les hommes (25 %) à travailler à des âges élevés (70-74 ans). La moitié de ces dernières sont des veuves chefs de ménage, les autres sont mariées et se substituent à leur mari, en général encore bien plus âgé qu'elles, pour trouver des ressources nécessaires à la survie du ménage. La plupart d'entre elles sont des vendeuses de produits alimentaires.

¹⁹ Dans cette enquête sont considérées comme retraités les personnes qui touchent une pension. L'enquête sous-estime donc le nombre des individus qui quittent Abidjan lorsqu'ils estiment avoir fini leur vie active.

²⁰ Certes le revenu est régulier, mais parfois dérisoire.

²¹ Le questionnaire n'est pas suffisamment explicite pour savoir comment ont été classées les pensions de réversion des veuves ; nous avons émis l'hypothèse qu'elles étaient classées comme autres pensions ; seule la pension au bénéfice des femmes anciennement salariées est classée pension de travail.

Tableau 11 – Répartition (en %) selon l'activité exercée des personnes âgées de 55 à 74 ans bénéficiaires ou non d'une pension de travail

	Homme			Femme		
	Sans pension	Retraité pensionné	Retraite différée	Sans pension	Retraite pensionnée	Retraite différée
Cadre supérieur	1,6	7,7	18,7	0,1	4,0	5,8
Cadre moyen	1,5	3,8	18,6	0,1	5,8	30,4
Employé/ouvrier qualifié	3,6	12,9	21,5	0,3	1,3	9,6
Employé/ouvrier semi qualifié	4,4	2,9	10,8	0,6	0,0	26,9
Manœuvre	6,7	10,7	14,1	1,8	0,0	20,7
Patron	12,8	23,0	10,1	6,5	0,0	2,2
Travailleur propre compte	69,4	39,0	6,2	90,7	88,9	4,4
<i>Effectif</i>	<i>780</i>	<i>125</i>	<i>170</i>	<i>781</i>	<i>38</i>	<i>23</i>

Source : Nos calculs à partir des données des enquêtes 1-2-3.

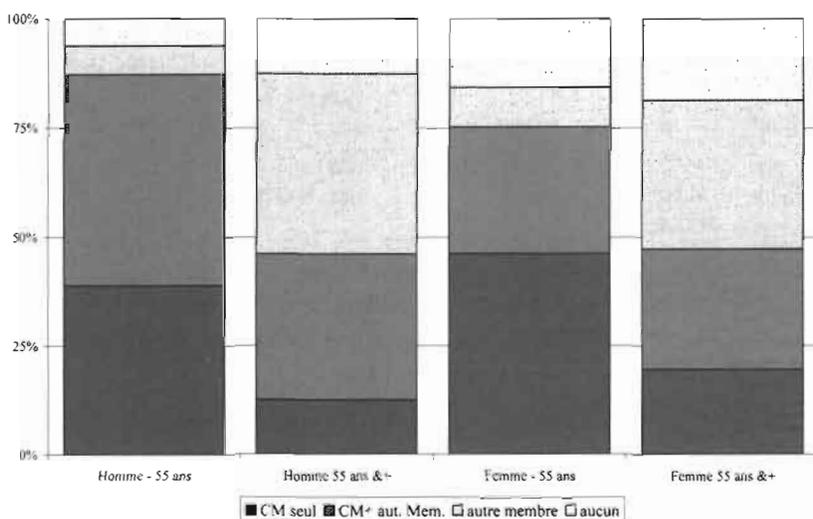
Comme on peut le subodorer, nos trois catégories d'actifs âgés de 55 à 74 ans exercent des activités différentes selon leur statut de « retraité » (tableau 11). Chez les hommes, la plupart de ceux qui ne reçoivent pas de pension exercent comme petit patron ou à leur propre compte essentiellement dans le commerce informel (82 %). Une minorité de ces actifs sans pension de retraite sont salariés, en général dans des emplois peu ou pas qualifiés (11 %). La situation des retraités pensionnés qui travaillent encore est bien plus diverse : la majorité d'entre eux se réoriente dans des activités d'auto-emploi ou a créé une petite entreprise (62 %) ; une part substantielle des hommes de cette catégorie sont restés salariés ; certains comme cadres (12 %), d'autres dans des emplois qualifiés (13 %). Ceux qui restent en activité passé l'âge de 55 ans (« retraite différée ») occupent plutôt des fonctions d'encadrement (37 %) ou des emplois qualifiés (22 %) ; pour moitié d'entre eux, ils sont dans la fonction publique. Enfin, ceux qui sont à leur propre compte sont plutôt des commerçants exerçant dans le secteur moderne. On le voit, ceux qui travaillent encore dans le secteur moderne occupent généralement des fonctions relativement rémunératrices ou/et qualifiées.

Pour les femmes, qu'elles reçoivent ou non une pension de retraite, elles travaillent majoritairement à leur propre compte dans le commerce informel. Celles qui ne sont pas encore parties à la retraite, une petite minorité des femmes âgées actives, sont pour la plupart dans la fonction publique, particulièrement des enseignantes.

Les charges familiales des chefs de ménage âgés

On l'a remarqué précédemment, l'activité des personnes âgées est loin d'être négligeable. La plupart des hommes de 55 à 74 ans sont chefs de ménage. Toutefois, le chef de ménage n'est pas toujours le seul actif présent dans le ménage. Afin de comparer l'activité rémunérée du chef de ménage et celle d'autres membres du ménage, nous avons considéré quatre catégories de ménage. Les ménages où le chef de ménage est seul à travailler (CM seul), ceux où le chef de ménage travaille ainsi qu'au moins un autre membre du ménage (CM + aut. Mem), les ménages où le chef de ménage ne travaille pas mais où d'autres personnes du ménage exercent une activité (autre membre) et enfin la situation où personne ne travaille (aucun). Nous avons comparé les profils obtenus (toutes villes confondues) selon deux grands groupes d'âges et le sexe des chefs de ménage (figure 8). Pour les ménages dirigés par un homme de moins de 55 ans, dans près de 40 % des cas, seul le chef de ménage travaille et, dans environ un ménage sur deux, le chef de ménage et d'autres personnes ont un emploi (48 %). Les situations où le chef de ménage ne travaille pas sont rares chez les « jeunes ménages ». La situation est différente dans les ménages dirigés par un homme « âgé ». Les ménages où seul le chef de ménage travaille sont peu nombreux (12,5 %), une autre personne travaille également, en général l'épouse (34 % des cas) ; dans 41 % ce sont d'autres personnes qui exercent une activité rémunérée. Enfin, dans 12 % des cas, personne ne travaille. Du côté des femmes on retrouve les mêmes différences de profils entre ménages dirigés par un jeune ou par une personne âgée.

Figure 8 – Activité du chef de ménage et des autres membres du ménage



Source : Nos calculs à partir des données des enquêtes 1-2-3.

Les revenus tirés de l'activité du chef de ménage ne sont pas les seules ressources dont disposent les ménages. Faute de disposer du montant exact des différents types de revenus de chaque membre du ménage, nous avons simplement essayé de synthétiser l'information concernant différentes sources de revenus.

Une première approche vise à comparer les sources de revenus pour les deux grandes catégories de groupes d'âges de chefs de ménage : les « jeunes » et ceux âgés de 55 ans et plus. Nous avons pris en considération six sources de revenus pour l'ensemble du ménage (figure 9) :

- les revenus provenant de l'activité rémunérée du chef de ménage (act_remCM),
- les revenus de pension de retraite du chef de ménage (pensionCM),
- les revenus de transferts vers le chef de ménage (transfCM),
- les autres sources de revenus du chef de ménage (revenus immobiliers en particulier) (aut_revCM),
- les revenus provenant des autres membres du ménage, quelle que soit la nature de ces revenus (de la propriété, de transferts, etc.) (Aut_rev),
- les revenus d'activité des autres membres du ménage (AC_rem_men).

La distinction est une nouvelle fois très nette entre « jeunes » et « vieux » chefs de ménage. Chez les hommes, dans les jeunes ménages, la contribution majeure provient de l'activité du chef de ménage accessoirement complétée par les revenus tirés de l'activité d'autres membres du ménage. Dans les ménages dirigés par un homme de 55 ans et plus, il y a une plus grande diversité de revenus souvent provenant du chef de ménage (activité, pension, revenus immobiliers et autres). La part des transferts apparaît très faible. La contribution des autres membres du ménage semble moins importante.

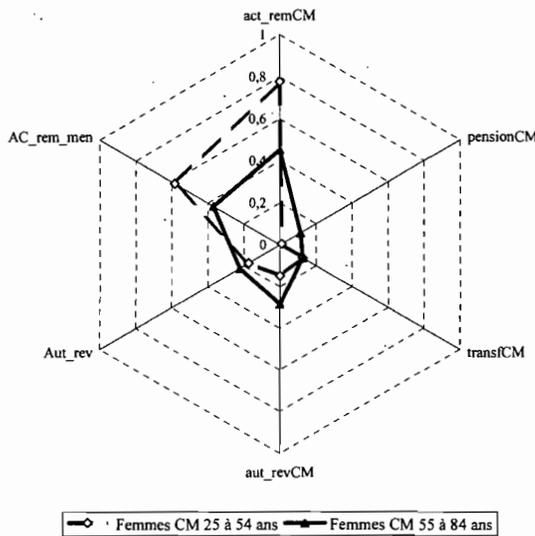
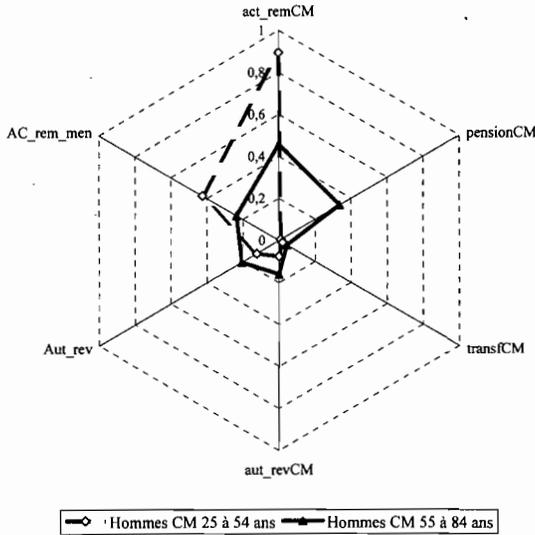
Du côté des femmes, le profil est plus contrasté. Tant pour les « jeunes » que pour les « plus âgées », la contribution liée à l'activité d'autres membres du ménage est importante. Les pensions et transferts sont minimales. Dans l'ensemble, lorsque le ménage est dirigé par une femme, davantage de contributeurs participent à l'acquisition de revenus par le ménage, les revenus seuls de la femme chef de ménage étant insuffisants pour assurer la gestion des dépenses.

Enfin, une autre forme d'analyse consiste à créer une typologie un peu plus fine en combinant les différentes sources qui nous donne huit possibilités prises en considération à la figure 10 :

- aucun revenu originaire du ménage (Aucun revenu),
- revenus venant des membres du ménage seulement (rev membres),
- revenus du chef de ménage non liés à son activité (aut revCM),
- revenus venant des autres membres du ménage et aussi des revenus hors travail du chef de ménage (revM+aut rev CM),
- revenus provenant exclusivement de l'activité du chef de ménage (Rev Act CM),
- revenus tirés de l'activité du chef de ménage ainsi que les revenus d'autres membres du ménage (Rev Act CM+revM),

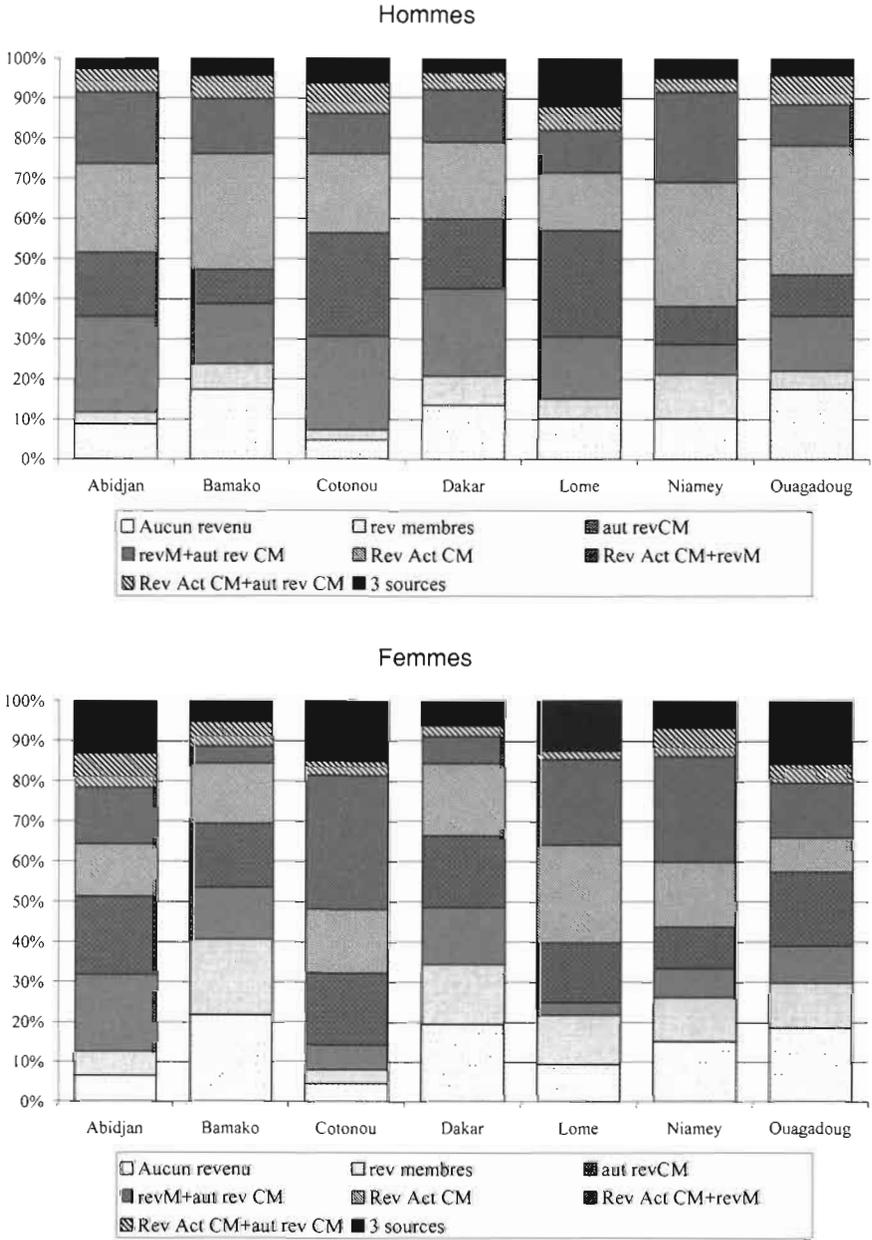
- revenus provenant de l'activité du chef de ménage ainsi que de ses autres sources de revenus (Rev Act CM+aut rev CM),
- ensemble des trois sources de revenus mentionnées (3 sources).

Figure 9 – Nature des revenus de l'ensemble du ménage selon le groupe d'âges et le sexe du chef de ménage (toutes villes confondues)



Source : Nos calculs à partir des données des enquêtes 1-2-3.

Figure 10 – Sources de revenus pour les ménages dont le chef est âgé de 55 à 74 ans selon le sexe et la ville



Source : Nos calculs à partir des données des enquêtes 1-2-3.

Les revenus tirés de l'activité du chef de ménage masculin sont rarement la seule source de revenus pour le ménage, quelle que soit la ville (figure 10). Il y a tout de même entre 14 % (à Lomé) et 31 % (à Niamey) des ménages pour qui c'est la seule source de revenus. Environ dans un ménage sur deux, les revenus d'activités du chef de ménage alimentent le budget du ménage ; à Niamey, cette proportion atteint même 62 %. D'autres sources de revenus du chef de ménage sont mobilisées comme principalement la pension de retraite ou les revenus tirés de la location. Toutes sources de revenus confondues, ce sont environ 80 % environ des ménages qui vivent en totalité ou en partie grâce aux ressources du chef de ménage. C'est particulièrement vrai à Cotonou (93 %) ou à Abidjan (88 %) ; la proportion est un peu moins importante dans les villes sahéliennes de Bamako (76 %), Dakar (79 %), Niamey (79 %) ou Ouagadougou (78 %) (figure 10). Cette différence tient en partie à la proportion de ménages où aucun membre ne déclare de revenus : le taux est particulièrement élevé dans les villes du Sahel, Bamako et Ouagadougou (autour de 17,5 %), et beaucoup plus faible dans les villes côtières, Abidjan (8,8 %) et Cotonou (4,8 %). Dans les deux villes sahéliennes mentionnées, les personnes âgées restent à la tête de la concession familiale et, dans certains cas, ce sont les enfants résidant ailleurs qui prennent en charge les dépenses de la concession familiale. Par contre, très peu de ménages vivent des seules ressources des autres membres du ménage : autour de 5 % des ménages en moyenne à l'exception de Niamey (11 %). Ces résultats confirment que les chefs de ménage âgés n'ont pas qu'une simple position de « prestige » liée à leur âge, mais qu'ils remplissent aussi une fonction économique.

Du côté des chefs de ménage féminins, pour l'ensemble des villes, ce sont 16,5 % des ménages qui n'ont que les seuls revenus d'activités de la femme chef de ménage comme source de revenus. La proportion est particulièrement élevée à Lomé (24 %) où le dynamisme et la présence massive des femmes sur le marché du travail sont bien connus. À l'inverse, cette proportion est relativement faible à Ouagadougou.

Environ un ménage sur deux bénéficie des revenus tirés de l'activité de son chef féminin (comme pour les hommes) mais avec des disparités plus grandes. À Cotonou (68 %) et Lomé (60 %), la plupart des ménages ayant à leur tête une femme bénéficient de ses revenus d'activités. À l'opposé, cette proportion n'est environ que d'un tiers à Bamako et Dakar, les autres villes étant dans une situation proche de la moyenne. On retrouve une opposition villes sahéliennes/villes côtières qui tient en partie au statut et aux rôles différents accordés aux femmes. Comme pour les hommes, une faible proportion de ménages vit des seuls revenus des autres membres du ménage (en général les enfants ou la proche parenté), autour de 10 %, à l'exception notable de Bamako et Dakar où cette proportion atteint respectivement 19 % et 15 %.

Les chefs de ménage masculins âgés ont en général encore des enfants à charge. Dans ce domaine il y a peu de différences entre les villes. Partout la paternité tardive existe et un écart d'âges très grand peut être relevé entre le premier et le dernier enfant. Pour illustrer cette situation on a retenu un seul indicateur : la proportion de ménages (pour les chefs masculins) ayant au moins encore un enfant à l'école (tableau 12). Cet indicateur demeure toutefois imparfait, les enfants n'étant pas tous scolarisés dans ces capitales ; il n'est donc pas pleinement satisfaisant pour évaluer la proportion des

enfants réellement à charge, mais il permet de donner un ordre de grandeur. Cet indicateur ne tient pas compte, non plus, du phénomène des enfants confiés.

Tableau 12 – Proportion de ménages ayant encore au moins un enfant à l'école selon le statut et le groupe d'âges (chefs de ménage de 55 à 74 ans)

Statut	55-59 ans	60-64 ans	65-69 ans	70-74 ans	Proportion de chefs de ménage scolarisés
Homme					
Retraité inactif	82	66	55	50	70
Sans retraite inactif	72	63	55	32	39
Retraité actif	76	76	65	43	71
Sans retraite actif	61	62	64	36	30
Retraite différée	83	67	66	48	69
Femme					
Retraitee inactive	42	23	10	-	74
Sans retraite inactive	46	42	40	35	18
Retraitee active	59	53	-	-	58
Sans retraite active	53	39	30	30	16
Retraite différée	59	-	-	-	71

Source : Nos calculs à partir des données des enquêtes 1-2-3.

Quel que soit le statut du chef de ménage, une proportion importante d'hommes a encore des enfants scolarisés à charge (72 % en moyenne) à 55-59 ans. Cette proportion va en diminuant avec l'âge mais reste relativement élevée même pour les 70-74 ans (près de 40 %). C'est chez les ménages ayant à leur tête un actif sans pension de retraite que la proportion est la plus faible. Une part importante des hommes de cette catégorie (travailleurs du secteur informel) n'a pas été scolarisée et certains de ces hommes, à leur tour, ne scolarisent pas leurs enfants. Dans l'ensemble, cet indicateur sous-estime la proportion d'enfants encore dépendants²², mais donne une idée de l'ampleur des charges familiales qui pèsent sur les hommes âgés chefs de ménage ; souvent ceux-ci cumuleront les difficultés liées à la vieillesse et celles résultant de la charge de jeunes enfants.

²² Il ne tient pas compte par exemple des enfants confiés.

La revendication d'un départ plus tardif à la retraite

Jusqu'au début des années 2000, l'âge à la retraite, on l'a vu, était de 55 ans. Cependant, seules les personnes ayant exercé une activité dans les entreprises privées du secteur moderne de l'économie ou dans l'administration peuvent bénéficier d'une pension de retraite. La majorité des travailleurs sont dans le secteur informel et ne bénéficient donc pas d'assurance vieillesse. Les négociations ont abouti dans plupart des pays pour le secteur public dans les années 2004-2005, mais elles sont encore en cours dans certains pays en ce qui concerne le secteur privé moderne.

Le terme retraite est parfois utilisé abusivement en Afrique, tous ceux qui se déclarent retraités ne touchent pas forcément une retraite. Dans l'enquête 1-2-3 nous avons considéré comme retraités toutes les personnes qui déclarent percevoir une pension du travail. Dans les différents pays de l'UEMOA, le système est plus ou moins identique. Deux systèmes de retraite sont en place. L'un concerne le secteur privé et moderne de l'économie et les contractuels de la fonction publique ; c'est un système par répartition où le montant annuel des versements est égal à celui des prélèvements. L'autre bénéficie aux fonctionnaires pour qui le montant de la retraite est certes proportionnel aux annuités passées dans la fonction publique, mais dont le paiement des retraites est inscrit au budget de l'État. À titre d'illustration, prenons l'exemple du Sénégal. L'assurance obligatoire en matière de vieillesse est gérée par deux institutions : l'institution de Prévoyance Retraite du Sénégal (IPRES) pour le privé, et le Fonds National de Retraites (FNR) pour le public. En application du code du travail en vigueur depuis 1952, l'Institut de Prévoyance et de Retraite de l'Afrique Occidentale (IPRAO) a été créé en 1958 au profit des travailleurs salariés du secteur privé par la convention intersyndicale, patronale et ouvrière. Après l'éclatement de la fédération de l'AOF et l'accession à l'indépendance des États qui la composaient, nombre de ces derniers se sont retirés de l'IPRAO. Au Sénégal, l'IPRAO, dont le siège était à Dakar, a subsisté en l'état jusqu'en 1978 et il est devenu ensuite l'IPRES. En 1975, la loi rend obligatoire l'affiliation à ce régime de retraite pour tous les travailleurs salariés et pour les employeurs (Diop, 2003). Le système de retraite de l'IPRES repose sur la répartition. Le mécanisme de ce système consiste à allouer aux allocataires une partie des cotisations versées par les cotisants (employeurs et employés) après déduction des frais de gestion ; les retraites d'une période donnée sont financées par le prélèvement sur les revenus d'activité de la même période ; d'où l'existence d'une relation qui s'établit entre le nombre de cotisants et le nombre d'allocataires. Pour pouvoir obtenir une pension de retraite il faut être âgé d'au moins 55 ans, avoir cessé toute activité salariée et comptabiliser au moins 400 points de retraite. La pension peut également être liquidée par anticipation à partir de 53 ans.

Le FNR qui est un compte spécial du Trésor se charge du régime de retraite des fonctionnaires, c'est-à-dire les agents de l'État qui sont dans une situation de stabilité régie par des statuts. Le système de retraite du FNR aussi repose sur la répartition. Ces allocataires bénéficient des mêmes avantages médico-sanitaires dans les mêmes conditions que les fonctionnaires de l'État en activité dans les centres et structures

hospitalières de l'État. L'âge de la retraite était aussi jusqu'en 2005 de 55 ans, sauf exception pour certains corps de l'État.

Au Sénégal, on compte environ 118 000 retraités, secteurs public et privé confondus. Les retraités ont de plus en plus de mal à percevoir leurs pensions. Le FNR connaît des difficultés financières, avec un déficit cumulé de six milliards de FCFA. L'IPRES connaît également des difficultés dans l'accomplissement de sa mission. Avec un peu plus de 100 000 cotisants, il doit verser des pensions à près de 60 000 retraités en 2003, plus 35 000 veuves et 2 370 orphelins qui bénéficient d'une pension de réversion. En 2003, l'IPRES versait, par trimestre, en moyenne respectivement 71 408 FCFA aux retraités, 28 666 FCFA aux veuves et 15 789 FCFA aux orphelins²³. Les pensions restent dans l'ensemble très modestes. Le passage à la retraite s'accompagne donc de changements dans la situation économique pour les individus ; la baisse substantielle de leurs revenus peut perturber le fonctionnement du ménage comme tente de l'expliquer ce transitaire en retraite que nous avons interrogé à Dakar :

« Un chef de famille qui, en activité, gagnait 100 000 FCFA par mois pour nourrir sa famille, une fois à la retraite, il touche 60 000 FCFA par trimestre, c'est très difficile. Cela ne peut pas soutenir une maison. »

Pour lui, la diminution de ressources tend à faire de la retraite une période de précarité :

« La retraite, ce n'est pas le repos, car ce que tu gagnes ne sert à rien donc, tu es à la retraite. Tu cherches un peu partout des moyens pour survivre. »

Pour certains, surtout ceux qui perçoivent à l'IPRES, c'est le versement trimestriel des pensions qui accroît leurs difficultés. Pour une autre personne interviewée, le passage à la retraite s'est révélé être une désagréable surprise, car il ne s'attendait pas à une pension aussi faible :

« J'ai eu des déceptions pour ma retraite, j'ai travaillé avec des entreprises qui n'ont rien versé pour moi. J'ai travaillé pendant 45 ans, je perçois une pension de 22 000 FCFA tous les 3 mois. Qu'est ce que cela peut régler ? »

Ce cas est loin d'être exceptionnel.

On retrouve un peu près la même situation dans les autres capitales d'Afrique de l'Ouest : en général, l'âge de la retraite a été fixé à 55 ans, sauf exception pour certains corps de la fonction publique. C'est par exemple le cas du gouvernement nigérien qui, sous la pression des institutions de Bretton Woods et pour limiter ses charges, avait pris, en 1998, un certain nombre de mesures impopulaires, parmi lesquelles le départ à la retraite à 55 ans ou après avoir effectué 30 ans de service effectif. En mai 2006, le gouvernement a rétabli l'âge de la retraite à 60 ans pour les fonctionnaires. Dans la plupart des pays concernés par notre étude, le ratio retraité/cotisant se détériore de plus en plus et grève largement la trésorerie des structures chargées de gérer les retraités. Cette détérioration résulte en partie de la diminution relative du nombre de cotisants, car le secteur moderne de l'économie emploie de moins en moins de monde, en particulier une grande part des jeunes ne trouve un emploi que dans le secteur

²³ 793 FCFA par jour aux retraités, 319 FCFA aux veuves et 175 FCFA aux orphelins.

informel. Les jeunes générations occupent de plus en plus des emplois précaires sans couverture sociale (Antoine *et al.*, 2001 ; Diagne, 2006).

Lorsque le salarié part à la retraite, son niveau de vie chute considérablement, surtout s'il n'a que sa seule pension pour vivre. La retraite, qui appauvrit, est vécue comme un drame, aussi voit-on les salariés revendiquer le relèvement de l'âge du départ à la retraite afin, surtout, de différer cette transition vers plus de précarité. Partout, on retrouve la même revendication syndicale : retarder l'âge de sortie de l'emploi surtout pour faire face à la modicité de la plupart des pensions de retraite. Par exemple, au Burkina-Faso où le salarié cotisant à la CNSS qui va à la retraite se retrouve avec une pension d'environ 40 % de son salaire mensuel, les revendications particulièrement vives ont abouti en janvier 2004. Le Gouvernement a décidé du relèvement de l'âge de départ à la retraite pour l'ensemble des travailleurs. Dans la Fonction Publique, l'âge de départ à la retraite s'échelonne désormais entre 55 et 63 ans selon la catégorie professionnelle. En novembre 2004, la loi a fixé l'âge de départ à la retraite des travailleurs des secteurs privé et parapublic à 56 ans pour les ouvriers et assimilés, 58 ans pour les employés et assimilés, 60 ans pour les agents de maîtrise, les cadres et assimilés, 63 ans pour les médecins et enseignants du supérieur officiant dans le privé²⁴. Au Sénégal, l'âge à la retraite pour les fonctionnaires est passé, en 2005, à 60 ans et dans le privé, en principe, un passage progressif à 60 ans a été prévu par un accord entre patronat et syndicats. Mais cet accord tarde à se mettre en place et récemment, à Dakar, en juin 2006, les travailleurs des banques du Sénégal ont mis des brassards rouges pour exiger l'allongement de l'âge de la retraite à 60 ans²⁵.

Conclusion

Au Sud, comme au Nord, le débat sur le recul de l'âge de la retraite est à l'ordre du jour, même s'il ne se pose pas du tout dans les mêmes termes. Au Sud, les salariés désirent travailler plus pour retarder l'échéance de la baisse drastique de leurs revenus, afin de continuer à faire face à leurs charges familiales. En effet, les prestations de retraite versées aux rares bénéficiaires en Afrique de l'Ouest demeurent relativement modiques, en particulier pour ceux qui exerçaient en dehors du secteur public. La modicité des revenus des retraités ne permet pas de couvrir les charges familiales qui pèsent sur ces personnes jusqu'à un âge relativement avancé. La situation dans les années à venir risque d'être encore plus difficile pour les futurs retraités, car l'insertion professionnelle de plus en plus tardive des jeunes générations a des conséquences sur le parcours professionnel des hommes et des femmes qui auront du mal à accumuler les annuités suffisantes à une retraite à peine décente. En effet, les jeunes générations commencent leur vie d'adulte dans des emplois sous-qualifiés, précaires et mal rémunérés, malgré des niveaux d'éducation plus élevés que ceux de leurs aînés. La

²⁴ Quotidien le Pays n° 3285 du 31/12/2004. À leur tour, les militaires burkinabè, en 2007, revendiquent également un recul de l'âge de la retraite.

²⁵ Wal Fadjri, 12 Juin 2006.

difficile insertion des jeunes, tant au Sud qu'au Nord (Gauthier et Guillaume, 1999), montre que ce sont les premiers atteints par les restructurations du monde du travail. On aboutit même, dans les capitales africaines, à une situation paradoxale dans la mesure où ce sont les plus éduqués qui subissent le plus durement les conséquences des restructurations en cours dans les capitales étudiées (Kuépé *et al.*, 2006). Il n'est pas rare actuellement de démarrer un emploi régulier dans le secteur moderne vers 30-35 ans ; avec une retraite à prendre à l'âge de 55 ans, la durée de cotisation est bien courte. La majorité des travailleurs, ceux de l'informel, reste pour l'instant exclue de ces systèmes de protection sociale, même si les associations par métier commencent à s'organiser dans le domaine des retraites.

Le débat sur le recul de l'âge de la retraite est aussi un débat de générations ; certaines personnes s'inquiètent que la prolongation de l'activité des aînés freine encore plus l'entrée des jeunes dans les emplois du secteur moderne. Ce qui peut apparaître comme un conflit de générations au niveau macro, l'est beaucoup moins dans la sphère familiale. Deux facteurs, en renforçant la cohésion sociale intergénérationnelle au sein des familles, modèrent cette potentielle « guerre générationnelle ». D'une part, les générations les plus âgées ont certes connu des modalités d'entrée sur le marché du travail à l'âge adulte bien meilleures que leurs cadets, mais leur profil de carrière a également subi les conséquences de la dégradation de la situation économique, si bien qu'aujourd'hui toutes les générations sont confrontées à des problèmes identiques de dévalorisation et de précarité grandissante. D'autre part, les difficultés ont renforcé la solidarité entre les générations au sein de la famille, les parents mobilisant toutes les ressources dont ils disposent, si maigres soient-elles, pour couvrir le minimum de besoins de leurs enfants. C'est le cas par exemple à Dakar où l'on constate que ce sont les chefs de ménage les plus âgés qui prennent en charge les jeunes et leur nouvelle famille. Il n'est pas rare de voir quatre générations cohabiter dans le même logement.

Il semble que le chef de ménage, même âgé, garde non seulement l'autorité symbolique mais demeure le principal contributeur du ménage. La plupart des personnes âgées ne sont pas à la charge de leurs enfants, mais au contraire ont, pour la plupart, de jeunes enfants encore à charge. Elles doivent souvent également prendre en charge leurs enfants plus grands qui ne sont pas encore insérés sur le marché du travail. La précarité des conditions de vie citadine a pour effet de préserver certaines fonctions traditionnelles de solidarité familiale. Mais, si ce contexte économique défavorable perdure, les liens familiaux pourraient également s'effriter. Les générations plus âgées seront de moins en moins à même d'assurer la prise en charge de leurs descendants, de même que les jeunes des générations futures seront moins en mesure d'apporter un soutien à leurs parents lorsque ces derniers deviendront, à leur tour, inactifs.

Bibliographie

- Adjamagbo A., Antoine P., Béguy D. et Dial F.B., 2005 - Comment les femmes concilient-elles mariage et travail à Dakar et à Lomé. 6^{èmes} journées scientifiques du Réseau Démographie de l'AUF, « *Ville du Sud. Dynamiques, diversités et enjeux démographiques et sociaux* », Cotonou, 21-24 novembre, 18 p. (Document de travail DIAL DT/2006/04).
- Adjamagbo A. et Antoine P., 2004 - Être femme « autonome » dans les capitales africaines. Les cas de Dakar et Lomé. in *Hommage à Thérèse Locoh*, Vallin J. (éditeur). Paris, INED, 13 p. (à paraître) (Document de travail DIAL DT/2004/03).
- Antoine P., Razafindrakoto M. et Roubaud F., 2001 - Contraints de rester jeune ? Évolution de l'insertion dans trois capitales africaine : Dakar, Yaoundé, Antananarivo. *Autrepart* « Les jeunes : hantise de l'espace public dans les sociétés du Sud ? », n° 18, Éditions de l'Aube/IRD, Paris : 17-36.
- Autume (d') A., Betbèze J.P. et Hairault J.O., 2005 - *Les seniors et l'emploi en France*. La Documentation française, Paris, 244 p.
- Beauchemin C., 2000 - *Le temps du retour. L'émigration urbaine en Côte d'Ivoire. Une étude géographique*. Thèse de doctorat en aménagement et urbanisme, Institut Français d'Urbanisme, Université de Paris VIII, 406 p.
- Brilleau A., Ouedraogo E. et Roubaud F., 2005 - Introduction générale au dossier. L'enquête 1-2-3 dans les pays de l'UEMOA : la consolidation d'une méthode. *Statéco*, n° 99, DIAL-Afristat-INSEE : 15-19.
- Brilleau A., Roubaud F. et Torelli C., 2005 - L'emploi, le chômage et les conditions d'activité. Enquête 1-2-3 Phase 1. *Statéco*, n° 99, DIAL-Afristat-INSEE : 43-63.
- Calvès A., 2007 - Trop pauvre pour se marier ? Crise de l'emploi urbain et entrée en première union des hommes au Burkina Faso. *Population*, vol. 62, n° 2 : 339-360.
- Calvès A., Bozon M., Diagne A. et Kuépié M., 2006 - Le passage à l'âge adulte : repenser la définition et l'analyse des « premières fois ». in GRAB, *États flous et trajectoires complexes : observation, modélisation, interprétation*. Paris, INED-CEPED, Méthodes et savoirs, n° 5 : 137-156.
- Diagne A., 2006 - *L'entrée en vie adulte à Dakar*. Thèse de doctorat en démographie Université de Paris I, Institut de démographie. 380 p.
- Diop A.Y., 2003 - Gouvernance des régimes de sécurité sociale : tendances au Sénégal. *Revue Internationale de Sécurité Sociale*, vol. 56, n° 3-4 : 21-28.
- Gauthier M. et Guillaume J.F., 1999 - *Définir la jeunesse ? D'un bout à l'autre du monde*. Collection culture et société. Les éditions de l'IQRC, Québec : 95-106.
- Gillion C., Turner J., Bailey C. et Latulippe D., 2000 - *Africa in Social Security Pensions: Development and reform*. Bureau international du Travail, Genève : 515-531.

- Kuépié M., Nordman C. et Roubaud F., 2006 - *Education and Labour Market Outcomes in Sub-Saharan Africa*. Document de Travail DIAL, DT/2006/16, 40 p.
- Rothé T., 2007 - *Chronique familiale dans un quartier populaire de Dakar. Ajustements individuels et collectifs à la précarité*. Thèse en anthropologie, Université Picardie Jules Verne, 478 p.
- Roubaud F., 1996 - 1-2-3 Survey: Proposal for a system of integrated household surveys. *Interstat*, n° 13 : 29-36.
- UEMOA, 2004 *L'emploi, le chômage et les conditions d'activité dans les principales agglomérations de sept États membres de l'UEMOA*. UEMOA, DIAL, Afristat, 72 p.