



Equality, Diversity and Inclusion in 2018:  
Progresses, Setbacks or New Challenges?  
MONTREAL, 16 – 18, 2018

---

### STREAM 3

---

#### The new retirement paradigm

---

#### Le nouveau paradigme de la retraite

---

#### STREAM CHAIRS :

---

Marie-Eve Dufour  
Faculty of Administration  
Université Laval  
[Marie-Eve.Dufour@fsa.ulaval.ca](mailto:Marie-Eve.Dufour@fsa.ulaval.ca)

Tania Saba  
School of Industrial Relations  
Université de Montréal  
[tania.saba@umontreal.ca](mailto:tania.saba@umontreal.ca)

---

Submissions to this stream are accepted in English and in French.

If you are submitting a paper in French, please provide us with an English version abstract.

Submissions to the conference can be in the form of long abstracts (up to 1500 words), developmental papers (3000-5000 words, including references) or full papers (8000 to 10000 words including references) by the deadline of **April 30th 2018**.

Submissions should be made via the EDI website: <https://www.edi-conference.org/index.php>

---

The employment rate of workers aged 55 and over has been growing steadily over the last few years (Saba, 2014), and has become a major trend. In Canada, it even reached a record level in 2016. As a result of pressures on organizations and society due to the size of the Baby Boomer generation and increased life expectancy, most industrialized societies have searched ways to keep longer in employment the older workers. In this perspective, the OCDE (2016) has recently recommended that employment be promoted as an attractive and rewarding option for these workers. Recent research on end of career management has led to the emergence of a new retirement paradigm focused on four end of career trajectories (Boveda & Metz, 2016). It is thus question of (1) a contemporary vision of retirement defined as a process that occurs over a period of time, which may involve moving in and out of employment time to time after officially retiring (Beehr, 1986). Research has also largely focused on (2) the intention to continue working (Kanfer, Beier, & Ackerman, 2013, Schalk & Desmette, 2015, Templer, Armstrong-Stassen, & Cattaneo, 2010), especially on public policy and human resource practices geared towards retention of older workers (Saba, 2014). (3) Bridge employment is one of the pillars of this paradigm, redefining retirement through its impacts and the transition process leading to it (Davis, 2003; Feldman, 2004; Schultz, 2003; Ulrich & Brott, 2005; Wang, 2007). Less common, research also focuses on the second career, defined as a planned full-time career change that occurs after retirement from career employment (Freedman, 2011). Regardless of the angle adopted, it would be wrong to believe that all older workers intend to continue to actively contribute to the labor market (Kanfer et al., 2013, Kooij, 2010), hence the importance of research on the activities and post-career adjustment of retirees (Zhan & Wang, 2015).



Equality, Diversity and Inclusion in 2018:  
Progresses, Setbacks or New Challenges?  
MONTREAL, 16 – 18, 2018

In this stream, we are interested, through various disciplinary, interdisciplinary, international and comparative perspectives, in research on the four spheres of the new retirement paradigm, particularly those relating to the combination of factors that may explain end-of-career trajectories, the knowledge transfer, or the obstacles that explain the difficulties of extending the working life of older workers. Theoretical and empirical contributions are welcome.

Potential research topics may include (but are not limited to):

- Financial obligation is widely conveyed as the main reason for taking up a bridge job. However, it seems that the individuals in a better financial situation are more likely to return to work after retirement, leading to question the premises associated with this career trajectory, but also challenging the global compensation practices in place in organizations.
- The issue of knowledge transfer is at the heart of the concerns of organizations, but also an expectation and desire of workers at the end of their career. What innovations in this direction are oriented towards older workers? Is there a gap between the organizational reality and the expectations of individuals?
- The industrialized nations have opted for various policies to extend the working life. Some have, for example, focused on increasing the retirement age, others on changing the conditions for access to pension plans. What are the social, organizational and individual impacts?
- The extension of working life is a challenge for reconciling work and personal life. What are the practices sought by aging workers? Are those different from the ones sought by younger generations? What about the perception of fairness?
- Most studies have taken a national perspective. What about international comparisons? Are there important differences between the various industrialized nations?
- Women appear to be at a disadvantage compared to men when it comes to retirement. As women approach retirement, they are experiencing financial and career progression delays due in part to maternity leave and family obligations. Does this mean that retirement has a gender?

## Le nouveau paradigme de la retraite

Le taux d'emploi des travailleurs âgés de 55 ans et plus ne cesse de croître depuis les dernières années (Saba, 2014), s'imposant comme une tendance lourde. Au Canada, il a même atteint un niveau record en 2016. Résultat des pressions exercées sur les organisations et la société par la taille de la génération des Baby-boomers et de l'augmentation de l'espérance de vie, la plupart des sociétés industrialisées se sont tournées vers la recherche de moyens pour garder en emploi plus longtemps les travailleurs seniors. Dans cette lignée, l'OCDE (2016) a d'ailleurs récemment recommandé de véhiculer l'emploi comme une option attirante et payante pour ces travailleurs. Les recherches des dernières années portant sur la gestion des fins de carrières ont mené à l'émergence d'un nouveau paradigme de la retraite axé sur quatre trajectoires de fin de carrière (Boveda & Metz, 2016). Il est ainsi question (1) d'une vision contemporaine de la retraite définie comme un processus qui s'étend sur une certaine période et qui implique des entrées et des sorties du marché du travail suite au départ officiel de l'emploi de carrière (Beehr, 1986). La recherche a aussi largement porté sur (2) l'intention de continuer à travailler (Kanfer, Beier, & Ackerman, 2013; Schalk & Desmette, 2015; Templer, Armstrong-Stassen, & Cattaneo, 2010), notamment sur les politiques publiques et pratiques de ressources humaines orientées vers la rétention des travailleurs seniors (Saba, 2014). (3) L'emploi de transition constitue l'un des piliers de ce paradigme, redéfinissant la retraite à travers ses impacts et le processus de transition menant à cette dernière (Davis, 2003; Feldman, 2004; Schultz, 2003; Ulrich & Brott, 2005; Wang, 2007). Moins répandu, les écrits ont également porté sur (4) le phénomène de la deuxième carrière (*encore career*), soit le changement planifié de carrière à temps plein se produisant après le retrait de l'emploi de carrière (Freedman, 2011). Peu importe l'angle adopté, il serait erroné de croire que tous les travailleurs seniors ont l'intention de continuer à contribuer activement au marché du travail (Kanfer et al. 2013; Kooij, 2010), d'où l'importance des recherches sur les activités et l'adaptation post-carrière des retraités (Zhan & Wang, 2015).

Dans cet axe thématique, nous sommes intéressés par les recherches portant sur les quatre sphères du nouveau paradigme de la recherche, particulièrement celles portant sur la combinaison de facteurs susceptibles d'expliquer les trajectoires de fin de carrière, le transfert des connaissances, les obstacles expliquant les difficultés de prolongation de la vie active des travailleurs seniors et ce, à travers diverses perspectives disciplinaires, interdisciplinaires, internationales et comparatives. Les contributions théoriques et empiriques sont les bienvenues.

Les sujets de recherche potentiels peuvent inclure (sans s'y limiter) :

- L'obligation financière est largement véhiculée comme la principale raison expliquant l'occupation d'un emploi de transition. Or, il semble que les mieux nantis soient plus nombreux à effectuer un retour au travail sous cette forme, ce

qui entraîne une remise en question des prémisses associées à cette trajectoire de carrière, mais également défie les pratiques de rémunération globale en place dans les organisations.

- La question du transfert des connaissances est au cœur des préoccupations des organisations, mais également une attente et un désir des travailleurs en fin de carrière. Quelles sont les innovations en ce sens orientées vers les travailleurs séniors? Existe-t-il un décalage entre la réalité organisationnelle et les attentes des individus à ce niveau?
- Les nations industrialisées ont opté pour des politiques diverses de prolongement de la vie active. Certaines ont misé par exemple sur l'augmentation de l'âge de la retraite, d'autres sur la modification des conditions d'accès aux régimes de retraite. Quels en sont les impacts sociaux, organisationnels et individuels?
- Le prolongement de la vie active pose un défi pour la conciliation vie personnelle-vie professionnelle. Quelles sont les pratiques recherchées par les travailleurs vieillissants? Sont-elles différentes de celles recherchées par les générations plus jeunes? Qu'en est-il de la perception d'équité?
- La plupart des études ont adopté une perspective nationale. Qu'en est-il des comparaisons internationales? Existent-ils des différences importantes entre les diverses nations industrialisées?
- Les femmes semblent désavantagées par rapport aux hommes lorsqu'il est question de la retraite. Congés de maternité, obligations familiales, les femmes, à l'approche de la retraite, montrent des retards financiers et dans la progression de carrière. Est-ce à dire que la retraite a un genre?

#### References/Références

- Beehr (1986). The process of retirement: A review and recommendations for future investigation. *Personnel Psychology*, 39, 31-56.
- Boveda, I. & Metz, A.J. (2016). Predicting End-of-Career Transitions for Baby Boomers Nearing Retirement Age. *The Career Development Quarterly*, 64, 153-168.
- Davis, M.A. (2003). Factors related to bridge employment participation among private sector early retirees. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 55-71.
- Feldman, D.C. (1994). The decision to retire early: A review and conceptualization. *Academy of Management Review*, 19(2), 285-311.

- Freedman, M. (2011). *The big shift: Navigating the new stage beyond midlife*. New York, NY: Public Affairs.
- Kanfer, R., Beier, M.E., & Ackerman, P. (2013). Goals and motivation related to work in later adulthood: An organization framework. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 22*, 249-252.
- Kooij, D. (2010). *Motivating older workers: A lifespan perspective on the role of perceived HR practices*. Ridderkerk, The Netherlands: Ridderprint.
- OCDE (2016). *Panorama des pensions 2015: Les indicateurs de l'OCDE et du G20*. Paris: Éditions OCDE.
- Saba, T. (2014). «Promoting Active Aging: The Canadian Experience of Bridge Employment». In Alcover, C.M., Topa Cantisano, G., Depolo, M., Fraccaroli, F. & Parry, E. (Eds). *Research Handbook in Bridge Employment*, London: Routledge, p. 216-235.
- Schalk, R. & Desmette, D. (2015). «Intentions to Continue Working and Its Predictors». In Alcover, C.M., Topa Cantisano, G., Depolo, M., Fraccaroli, F. & Parry, E. (Eds). *Research Handbook in Bridge Employment*, London: Routledge, p. 187-202.
- Shultz, K. S. (2003). «Bridge employment: Work after retirement». In G. A. Adams & T. A. Beehr (Eds.), *Retirement: Reasons, processes and results*. New York: Springer, p. 214-241.
- Templer, A., Armstrong-Stassen, M., & Cattaneo, J. (2010). Antecedents of older workers' motives for continuing to work. *Career Development International, 15(5)*, 479-500.
- Ulrich L.B., & Brott P.E. (2005). «Older workers and bridge employment: redefining retirement», *Journal of Employment Counseling, 42(4)*, 159-170.
- Wang, M. (2007). Profiling retirees' in the retirement transition and adjustment process: Examining the longitudinal change patterns of retirees' psychological well-being. *Journal of Applied Psychology, 92*, 455-474.
- Zhan, Y., & Wang, M. (2015). «Bridge Employment: Conceptualizations and New Directions for Future Research». In Bal, P.M., Kooij, D.T.A.M. & Rousseau, D.M. (Eds). *Aging Workers and the Employee-Employer Relationship*, Switzerland: Springer, p. 203-230.