

Université Paris-Ouest Nanterre La Défense



Ecole doctorale Economie, Organisations, Société (ED 396)

Centre de Recherches Sociologiques et Politiques de Paris (CRESPPA) – Equipe « Genre, Travail, Mobilités »

# **Choisir le « bon moment » pour partir à la retraite.**

## **Analyse des décisions de fin de carrière des générations 1945-1950**

**Thèse pour l'obtention du grade de Docteur de l'Université Paris 10**

**Discipline : Démographie, Sociologie**

Présentée et soutenue publiquement par :

Sabrina AOUICI

Le 07 janvier 2015

*Sous la direction de Catherine BONVALET*

### **Composition du jury :**

**Catherine BONVALET**, Directrice de recherche à l'Institut national d'études démographiques  
– Directrice de thèse

**Vincent CARADEC**, Professeur à l'Université de Lille 3 Charles de Gaulle – Rapporteur

**Maria Eugenia COSIO ZAVALA**, Professeure émérite des Universités de Démographie

**Jim OGG**, Chargé de recherche à la Cnav

**Alain THALINEAU**, Professeur à l'Université de Tours François Rabelais – Rapporteur



**Choisir le « bon moment » pour partir à la retraite.**

**Analyse des décisions de fin de carrière des  
générations 1945-1950**

Volume 1



## Remerciements

Je voudrais très sincèrement remercier toutes les personnes qui m'ont accompagnée et soutenue tout au long de ces années de thèse.

Merci tout d'abord à Catherine Bonvalet, ma directrice, pour le suivi de ce travail. Elle a fait preuve d'une grande patience à mon égard. Ses précieux conseils scientifiques, mais aussi ses qualités humaines et notamment sa confiance, sa disponibilité, sa bienveillance ses encouragements incessants m'ont été d'une aide inestimable. Sans elle, ce travail n'aurait jamais vu le jour. Qu'elle en soit très profondément remerciée.

Je tiens également à remercier l'ANRT et la Cnav, qui ont soutenu cette thèse et sans l'appui desquelles je n'aurais pas pu réaliser ce travail. Merci notamment à Claudine Attias-Donfut et à Vincent Poubelle qui ont permis mon intégration à l'unité de recherche sur le vieillissement de la Cnav et offert ainsi la possibilité d'accéder aux données quantitatives et de mener la post-enquête qualitative dans des conditions optimales. Je remercie sincèrement et chaleureusement toute l'équipe de l'URV, et tout particulièrement Rémi Gallou, Jim Ogg, Sylvie Renaut et Michel Tuchman qui ont également suivi ce travail chacun à leur manière. Le chemin a été long, mais si cette thèse est aujourd'hui déposée, c'est en grande partie grâce à eux ! Merci à eux pour l'accueil qu'ils m'ont réservé, merci pour les échanges toujours très riches, pour la confiance, le soutien quotidien, la disponibilité, les conseils, les relectures, etc.

Je voudrais remercier également Maria Cosio pour sa disponibilité, sa simplicité et son extrême gentillesse. Je garde un très beau souvenir des années passées à Nanterre et au Cerpos et elle y est pour quelque chose. Merci également aux titulaires du Cerpos : Carole Brugeilles, Céline Clément et Pascal Sebillé. Je tiens d'ailleurs à adresser une mention spéciale à Céline Clément, qui est un peu à l'origine de cette thèse : si elle ne m'avait pas suggéré, un jour lors d'une « discussion de couloir », de poursuivre mon cursus universitaire et de soumettre un projet de thèse à Catherine Bonvalet, je n'aurais probablement jamais songé me lancer dans une telle aventure.

Une tendre pensée aux doctorants du Cerpos et tout particulièrement à Rana, Leïla, Tano et Bogentson, « mes compagnons de route » avec lesquels les échanges d'abord strictement scientifiques se sont peu à peu transformés en une véritable amitié. Un grand merci également à Alice, Sonia, Diana, Sabrina, Solène et Inès, Manu et Maria, Djorobo et Emmanuel qui n'ont jamais cessé de m'encourager et ont toujours répondu présents.

Je tiens à témoigner toute ma gratitude à Bénédicte Garnier et Arnaud Bringé qui ont lu, corrigé, relu et re-corrigé une partie de ce travail : merci beaucoup pour leur patience, le temps passé et leur regard d'expert. Merci également à Eva Lelièvre, Anne Lambert et M'hamed Wahbi pour leur relecture, leurs remarques constructives et très précieuses.

Merci aussi à mes relectrices (et relecteurs) « profanes », qui n'ont pas rechigné à la tâche et joué leur rôle avec beaucoup d'application et de minutie. Elles (ils) se reconnaîtront !

Mes remerciements vont tout naturellement à toutes les personnes qui ont accepté de se livrer et de témoigner de leur expérience : sans elles, ce travail n'aurait pas pu être possible. Je leur suis sincèrement reconnaissante.

Enfin, merci à mes proches pour leur soutien inébranlable. Merci à mes parents, « aux filles », aux « garçons », aux « loulous » et aux « fleurs », à KC, bref à ma « petite famille » qui a toujours tout fait pour soutenir ce projet de longue haleine et eu la patience d'attendre son aboutissement. Si je n'ai jamais cédé au découragement durant toutes ces années, c'est assurément grâce à vous.

Je souhaiterais également rendre hommage à certains proches qui nous ont quittés en cours de route, sans que j'aie le temps de les remercier pour leur soutien. Je pense notamment à Rhalsé, à Rhadé. Et surtout à Saliha. J'aurais tellement aimé qu'elle soit là...



## TABLE DES MATIERES

TABLE DES ILLUSTRATIONS.....	13
<b>INTRODUCTION GENERALE .....</b>	<b>17</b>
I. LA CONSTRUCTION SOCIALE DE LA VIEILLESSE ET DE LA PERSONNE AGEE EN FRANCE .....	19
<b>1. Les nouveaux contours de la vieillesse .....</b>	<b>20</b>
1.1 L'institutionnalisation du critère d'âge dans la définition de la vieillesse.....	20
1.2 Les mutations de la vieillesse à travers les politiques publiques .....	22
<b>2. Place de la « personne âgée » au travail et dans la famille, une situation paradoxale .....</b>	<b>24</b>
2.1 La figure du travailleur âgé : entre expertise et exclusion .....	24
2.2 La place du retraité dans les nouvelles configurations familiales .....	25
II. UNE ETUDE SUR LE PASSAGE DE L'ACTIVITE A LA RETRAITE .....	27
<b>1. Des réformes pour une retraite de plus en plus personnalisée .....</b>	<b>28</b>
<b>2. Réflexion autour du « choix » de départ .....</b>	<b>31</b>
III. UNE DEMARCHE COMPARATIVE ENTRE LES PROJETS DE RETRAITE ET LEUR CONCRETISATION : PRESENTATION DE LA METHODOLOGIE .....	32
<b>1. Une recherche qui articule différentes sources de données et différents niveaux d'analyse .....</b>	<b>33</b>
<b>2. Une recherche dans la continuité de projets universitaires .....</b>	<b>34</b>
<b>3. Plan de la thèse .....</b>	<b>38</b>
<b>PARTIE I - LA CONSTRUCTION SOCIALE DE LA VIEILLESSE ET DE LA FIGURE DU TRAVAILLEUR AGE.....</b>	<b>41</b>
<b>CHAPITRE I – TRANSFORMATIONS DEMOGRAPHIQUES EN FRANCE DU XVIII<sup>E</sup> SIECLE A NOS JOURS : LES LIMITES DE LA VIEILLESSE SANS CESSE REPOUSSEES .....</b>	<b>43</b>
I. LONGEVITE ET ESPERANCE DE VIE EN FRANCE : UNE POPULATION VIEILLISSANTE.....	44
<b>1. Augmentation de la durée de vie et recul de la vieillesse .....</b>	<b>44</b>
<b>2. Le « baby-boom », singularité démographique de l'après-guerre .....</b>	<b>46</b>
<b>3. Du baby-boom au « papy-boom » .....</b>	<b>47</b>
<b>4. Contexte démographique du passage à la retraite des baby-boomers : des retraités plus nombreux et une durée de retraite plus longue .....</b>	<b>52</b>
<b>5. Vivre plus longtemps mais dans quel état de santé ? Evolution de l'espérance de vie sans incapacité .....</b>	<b>54</b>
II. EVOLUTION DES REPRESENTATIONS DE LA VIEILLESSE ET DU VIEILLISSEMENT .....	61
<b>1. Aspects théoriques du « grand-âge » en sciences sociales : les démographes, le vieillissement de la population et la vieillesse .....</b>	<b>62</b>
<b>2. Représentations culturelles de la figure du « vieillard » en France .....</b>	<b>67</b>
2.1 Représentations associées au vieillissement dans la littérature scientifique française .....	68
2.2 Représentations associées à la retraite et au vieillir dans les politiques publiques françaises.....	71
2.3 Représentations associées au vieillissement dans les écrits littéraires .....	79
III. REPRESENTATIONS DE LA VIEILLESSE ET DE LA RETRAITE AUJOURD'HUI EN FRANCE.....	87
<b>1. Incontournables dans la société mais trop âgés pour travailler : le paradoxe des seniors .....</b>	<b>88</b>
1.1 Place de la personne âgée dans les structures familiales contemporaines .....	88
1.2 Place de la personne âgée dans la sphère professionnelle .....	91
<b>2. Le passage à la retraite : marqueur symbolique de l'entrée dans la vieillesse ? .....</b>	<b>94</b>
2.1 La retraite : quelles définitions ?.....	94
2.2 La retraite : une phase de recomposition identitaire inéluctable ? .....	95
2.3 La retraite : un rite de passage vers la vieillesse ? .....	97
<b>3. Les théories psychosociales de l'adaptation à la retraite et au vieillissement .....</b>	<b>99</b>
<b>CONCLUSION DU CHAPITRE.....</b>	<b>102</b>

<b>CHAPITRE II – EVOLUTION DE LA PRISE EN CHARGE DE LA VIEILLESSE EN FRANCE .....</b>	<b>105</b>
I. L'ORIGINE DU SYSTEME DE RETRAITE EN FRANCE : DE LA CHARITE INDIVIDUELLE A LA SOLIDARITE COLLECTIVE .....	107
1. <i>Les prémices du système de retraite : Colbert et les officiers de la marine du Roi</i> .....	107
2. <i>La retraite du secteur public, berceau des régimes de Sécurité Sociale</i> .....	111
3. <i>Les Retraites Ouvrières Paysannes, premières traces d'un système solidaire</i> .....	113
4. <i>Des assurances sociales à la Sécurité Sociale : vers un système unificateur ?</i> .....	114
4.1 Les premières Assurances Sociales en France.....	114
4.2 Les prémices de la Sécurité Sociale.....	116
4.3 L'ordonnance de 1945 : la naissance de la Sécurité Sociale.....	122
II. LE REGIME GENERAL EN FRANCE DE 1945 A NOS JOURS : UN DEMI-SIECLE DE REFORMES .....	125
1. <i>L'appel de Pierre Laroque</i> .....	125
2. <i>L'espoir d'un système unique</i> .....	127
3. <i>Le système de retraite français : une pérennité menacée ?</i> .....	134
<b>CONCLUSION DU CHAPITRE.....</b>	<b>138</b>
<b>CHAPITRE III – L'EMPLOI DES SENIORS AU SECOURS DES SYSTEMES DE RETRAITE .....</b>	<b>141</b>
I. L'EMPLOI DES SENIORS, UNE GARANTIE POUR « L'AVENIR DE NOS RETRAITES » ?.....	141
1. <i>« Favoriser l'emploi des seniors » : une revalorisation urgente</i> .....	143
2. <i>La loi Fillon : vers une « retraite à la carte » et un recul du départ</i> .....	145
3. <i>« Notre carrière se construit à tout âge »</i> .....	148
II. LA SITUATION CHEZ QUELQUES VOISINS EUROPEENS.....	152
1. <i>Des stratégies diverses pour un objectif commun : favoriser le maintien en emploi</i> .....	153
2. <i>Une préoccupation au-delà de l'Europe</i> .....	163
3. <i>Les modèles de réussite</i> .....	164
III. EFFETS DES REFORMES ENGAGEES EN FRANCE.....	167
1. <i>Le recours aux différents dispositifs de départ entre 2004 et 2012</i> .....	169
2. <i>Conséquences des réformes sur l'évolution du taux d'activité après 50 ans en France</i> .....	175
2.1 Un taux d'emploi entre 50 ans et 64 ans en hausse.....	177
2.2 ... mais des progrès insuffisants et un taux d'inactivité en fin de carrière encore important .....	183
<b>CONCLUSION DU CHAPITRE.....</b>	<b>189</b>
<b>PARTIE II - PARTIR A LA RETRAITE : UN CHOIX INDIVIDUEL RATIONNEL ?.....</b>	<b>193</b>
<b>CHAPITRE IV – PRESENTATION DE L'ENQUETE.....</b>	<b>195</b>
I. CONCEPTION DE LA RECHERCHE .....	195
1. <i>Problématique et hypothèses</i> .....	195
2. <i>Objectifs</i> .....	216
3. <i>Méthodologie et sources de données</i> .....	217
4. <i>Axes de recherche</i> .....	222
II. PRESENTATION DE L'ECHANTILLON .....	224
1. <i>Critères de sélection retenus lors de l'élaboration de l'échantillon</i> .....	224
2. <i>Caractéristiques sociodémographiques de la population enquêtée</i> .....	225
3. <i>Éléments de cadrage sur l'état de santé des enquêtés</i> .....	232
4. <i>Éléments de cadrage sur le parcours professionnel des enquêtés</i> .....	236
5. <i>Représentations de la retraite et mode de vie des enquêtés durant la retraite</i> .....	240
6. <i>L'environnement familial des enquêtés durant la retraite</i> .....	243
7. <i>Niveau d'information des enquêtés sur leurs droits à la retraite</i> .....	245
III. CRITIQUE DES DONNEES .....	245
1. <i>L'échantillonnage : une population ciblée spécifique</i> .....	245
2. <i>Limite statistique : des données censurées à gauche</i> .....	247
3. <i>Les limites de l'enquête qualitative</i> .....	248

4.	<b><i>L'analyse des données rétrospectives : avantages et limites</i></b> .....	251
5.	<b><i>Discussion autour de quelques concepts</i></b> .....	255
5.1	Réflexion sociologique autour de « l'âge idéal » .....	255
5.2	Le choix de retraite : entre réalité et illusion .....	256
IV.	PREMIERES EXPLOITATIONS DE L'ENQUETE IDR : LE POIDS DES CONTRAINTES .....	258
1.	<b><i>Retraite idéale, retraite projetée et retraite accomplie : des intentions aux choix retenus</i></b> .....	261
1.1	Partir avant 60 ans, la retraite idéale ? .....	261
1.2	Des souhaits distincts des projets de départ .....	262
2.	<b><i>Le processus décisionnel et les principaux facteurs d'influence</i></b> .....	263
2.1	La décision de départ à la retraite : liberté individuelle ou choix « contraint » ? .....	263
2.2	Surcote ou décote ? Les préférences des enquêtés et l'importance relative des considérations financières dans la décision de retraite .....	268
2.3	Les femmes et les personnes les plus âgées moins disposées à transformer leur projet initial .....	273
	<b>CONCLUSION DU CHAPITRE</b> .....	276

## CHAPITRE V – DES PROJETS DE RETRAITE A LEUR CONCRETISATION ..... 277

I.	LES ASPECTS LEGISLATIFS ET LEUR INFLUENCE SUR LE PROCESSUS DECISIONNEL DE DEPART A LA RETRAITE .....	278
1.	<b><i>Cadre législatif et dernières réformes : présentation des différentes possibilités de départ à la retraite des générations étudiées</i></b> .....	278
2.	<b><i>Situation des enquêtés au 31 décembre 2009 et calendrier de départ à la retraite</i></b> .....	282
II.	TRAJECTOIRE EN FIN DE CARRIERE ET PARCOURS DE L'ACTIVITE A LA RETRAITE .....	287
1.	<b><i>Le taux d'emploi après 50 ans et le déroulement des fins de carrière en France selon le sexe : l'exemple de la génération 1946</i></b> .....	287
2.	<b><i>Quelle situation professionnelle à la veille de la retraite : en emploi, au chômage ou en invalidité ?</i></b> .....	290
III.	ANALYSE DESCRIPTIVE GENERATIONNELLE ET GENREE DES SOUHAITS, PROJETS ET COMPORTEMENTS DE DEPART A LA RETRAITE : DES DIFFERENCES ENTRE LES GENERATIONS .....	295
1.	<b><i>L'analyse par groupes générationnels : une analyse complémentaire aux travaux antérieurs</i></b> .....	298
2.	<b><i>Les enquêtés issus des générations 1945/1946 : une population passée massivement à la retraite entre 2005 et 2009</i></b> .....	300
2.1	Le champ des possibles pour les générations 1945/1946 : rappel du contexte législatif .....	300
2.2	Les conduites des enquêtés retraités nés en 1945/1946 : une carrière continue et complète .....	300
2.3	Le maintien en emploi des individus nés en 1945 et 1946, reflet d'une entrée sur le marché du travail plus tardive et de fins de carrière fragilisées .....	302
2.4	Souhaits, projets et choix de départ de la génération 1945/1946 .....	305
2.4.1	<b><i>L'attrait de la précocité pour les individus partis à la retraite les premiers</i></b> .....	305
2.4.2	<b><i>Retraité ou encore en emploi ? Une population contrastée</i></b> .....	307
2.4.3	<b><i>Des déclarations fortement marquées par l'âge légal</i></b> .....	309
2.4.4	<b><i>Retraités ou non, des projets révisés dans un cas sur deux</i></b> .....	311
3.	<b><i>Les enquêtés de la génération 1949/1950 : une population généralement encore en emploi en 2009</i></b> .....	314
3.1	Rappel du contexte législatif pour les générations 1949/1950 : un champ des possibles plus large .....	314
3.2	Le maintien en emploi des enquêtés nés en 1949 ou 1950, ou l'objectif du taux plein .....	315
3.3	Le départ à la retraite des enquêtés nés en 1949 ou 1950, entre dégradation de l'état de santé et crainte des réformes à venir .....	316
3.4	Souhaits, projets de retraite et choix de départ de la génération 1949/1950 .....	320
3.4.1	<b><i>Des femmes plus lucides et plus réalistes dans l'élaboration de leur projet de retraite ?</i></b> .....	320
3.4.2	<b><i>L'attrait collégial pour les retraites précoces</i></b> .....	322
3.4.3	<b><i>Une retraite idéale inaccessible ; des projets rarement concrétisés</i></b> .....	324
3.4.4	<b><i>Les enquêtés nés en 1949 ou 1950 toujours en emploi : entre une date envisagée non atteinte et des départs ajournés</i></b> .....	326
4.	<b><i>La génération 1947/1948 : une situation intermédiaire ?</i></b> .....	327
4.1	Le contexte législatif pour les générations 1947/1948 : un éventail et un horizon intermédiaires par rapport aux générations qui les entourent .....	327
4.2	Les enquêtés nés en 1947 ou 1948 passés à la retraite : des trajectoires professionnelles longues, mais fragilisées en fin de carrière .....	328
4.3	Le maintien en emploi des enquêtés nés en 1947 ou 1948 : un choix pour les uns, une contrainte pour les autres .....	329

4.4	Souhaits, projets de retraite et choix de départ de la génération 1947/1948.....	332
4.4.1	<b>Préférences et aspirations pour les départs précoces chez les retraités.....</b>	332
4.4.2	<b>Des souhaits et des projets de retraite plus tardifs pour les non-retraités .....</b>	333
4.4.3	<b>Un souhait de retraite précoce, des projets de départs massifs au 60<sup>e</sup> anniversaire .....</b>	334
4.4.4	<b>Un départ fréquemment repoussé chez les personnes retraitées comme chez les personnes encore en emploi .....</b>	335
5.	<b>Principales pistes dégagées par l'analyse descriptive.....</b>	338
5.1	Des convergences entre les générations .....	338
5.2	Des intentions et décisions différentes selon la proximité de la retraite.....	339
5.3	Des départs à la retraite mieux anticipés chez les femmes.....	341
5.4	... et des départs plus réalistes pour les femmes, quelle que soit la génération ? .....	343
IV.	LES DETERMINANTS DU DEPART A LA RETRAITE.....	344
1.	<b>Principaux résultats de la régression logistique sur la probabilité de passer à la retraite .....</b>	344
2.	<b>Etude longitudinale de la probabilité de passer à la retraite entre le 55<sup>e</sup> anniversaire et le 31 décembre 2009 selon le sexe .....</b>	349
2.1	Présentation de la méthode des tables de survie.....	350
2.2	Un calendrier de départ à la retraite plus restreint pour les femmes.....	351
2.3	L'état de santé, un élément décisif .....	353
2.4	Une distribution du risque « partir à la retraite » différente selon la situation familiale .....	355
2.5	Effet potentiel du niveau de vie et des charges familiales durant la retraite .....	360
2.6	Effet potentiel des conditions de travail en fin de carrière .....	366
2.7	Sensibilité à la surcote et effet sur le calendrier de retraite .....	373
3.	<b>Des projets de retraite aux départs réels : les principaux facteurs explicatifs d'un départ non conforme .....</b>	375
3.1	Des projets fréquemment différés.....	375
3.2	Des projets moins souvent concrétisés pour les hommes aux fins de carrière instables et pour les femmes « soutiens de famille ».....	378
	<b>CONCLUSION DU CHAPITRE.....</b>	<b>384</b>

**CHAPITRE VI – LE PASSAGE A LA RETRAITE, UNE PERIODE D'AJUSTEMENTS ? EFFETS CROISES DE LA TRAJECTOIRE PERSONNELLE ET DU PARCOURS PROFESSIONNEL SUR LA DATE DE DEPART..... 389**

I.	PRESENTATION DE LA POST-ENQUETE QUALITATIVE.....	392
1.	<b>Profil de la population enquêtée au moment de l'entretien.....</b>	392
2.	<b>Méthode retenue pour l'analyse des données qualitatives.....</b>	394
3.	<b>Application de la méthode de la statistique textuelle avec le logiciel Alceste .....</b>	397
II.	DE L'ENTREE EN ACTIVITE A LA SORTIE DE L'EMPLOI : QUELQUES TRAJECTOIRES INDIVIDUELLES.....	402
1.	<b>Des trajectoires professionnelles relativement stables et continues, et une transition de l'activité à la retraite aisée .....</b>	404
1.1	Louisa N. : le travail comme « punition de Dieu pour Adam », la retraite comme « temps pour soi » .....	404
1.2	Françoise V., prête à partir « à la retraite depuis vingt ans » .....	408
2.	<b>Des trajectoires plus instables, marquées par des périodes d'inactivité et un désengagement professionnel difficile.....</b>	413
2.1	Une fin de carrière chaotique et un isolement social accru lors du passage à la retraite : le parcours de Mansour N.....	413
2.2	Interférences de la vie familiale sur la carrière professionnelle des mères et sentiment de perte de repères lors du départ en retraite : le cas de Chantal B. ....	418
2.3	Georges L. et les emplois-passerelles, une solution de « reprise » lorsque le travail vient à manquer.....	426
3.	<b>Des trajectoires continues au-delà du taux plein : entre désengagement difficile et conduites d'évitement .....</b>	433
3.1	Eric B. : le travail comme facteur de réalisation de soi, la retraite comme « renoncement » .....	433
3.2	Christine H. : le travail comme « raison de vivre », la retraite redoutée et sans cesse repoussée .....	440
4.	<b>Analyse genrée des carrières et des pratiques autour du passage à la retraite .....</b>	447
4.1	La déprise au travail, de moins en moins une question de genre ? .....	447
4.2	Des carrières plus lésées de l'entrée sur le marché du travail au départ à la retraite pour les femmes .....	454
5.	<b>Conclusion.....</b>	459

III. DATE DE DEPART ENVISAGEE ET DATE REELLE DE DEPART : ENTRE ELEMENTS DE CONCORDANCE ET FACTEURS DE DISSEMBLANCE.....	463
<b>1. Vécu de la fin de carrière et transition de l'activité à la retraite</b> .....	464
<b>2. Une date de départ conforme à la date envisagée : des éléments explicatifs de la concordance pour les générations les plus anciennes</b> .....	468
2.1 Un bon niveau d'information au moment de l'enquête .....	469
2.2 Une sortie d'activité définitive déjà amorcée lors de l'enquête .....	471
2.3 Solidarités intergénérationnelles et effets de l'environnement familial sur la date de départ .....	474
<b>2.3.1 Des enfants indépendants, des petits-enfants... et des parents âgés à soutenir</b> .....	475
<b>2.3.2 De jeunes enfants à charge</b> .....	479
<b>3. Un départ à la retraite plus tôt que prévu, ou les raisons de la précocité</b> .....	481
3.1 Effets de l'état de santé et du niveau d'information sur le projet de retraite .....	481
3.2 Fin de carrière et stratégies d'entreprise : de l'éviction à l'exclusion effective des seniors .....	483
3.3 Les différentes facettes du cumul emploi-retraite.....	496
<b>3.3.1 Le cumul emploi-retraite : un moyen de déjouer les stratégies d'éviction en fin de carrière</b> .....	496
<b>3.3.2 L'« effet pervers » du cumul emploi-retraite sur le maintien en emploi : une tentation inaboutie</b> ....	499
<b>4. Un passage à la retraite repoussé : les facteurs d'ajournement</b> .....	502
4.1 La qualité de l'information sur les droits de retraite, principal motif d'ajournement de courte durée.....	502
4.2 Une nouvelle seconde partie de carrière.....	504
4.3 Une retraite redoutée : le poids des représentations sociales .....	505
<b>5. Conclusion</b> .....	509
IV. LE MODE DE VIE A LA RETRAITE : REPRODUCTION DES MODELES FAMILIAUX OU INNOVATIONS ?.....	513
<b>1. L'individualisation des droits à la retraite et la prolongation de la vie active au-delà du taux plein.</b> .....	513
1.1 Les motifs du maintien en activité .....	514
<b>1.1.1 L'incitation financière</b> .....	514
<b>1.1.2 Entre risque d'isolement et crainte d'une destitution du rôle social : le « mythe de la retraite tranquille »</b> .....	518
<b>1.1.3 Absence de projet, peur du face-à-face conjugal... des facteurs d'influence secondaires</b> .....	520
1.2 Le maintien en emploi : quelle activité ? Pour quelle durée ? .....	522
<b>2. Vers une nouvelle manière de vivre sa retraite ?</b> .....	528
2.1 Projections et inquiétudes des enquêtés face à leur « grand-âge » : une génération prévoyante ?.....	528
2.2 Vers une diversification des modes de logement pour la vieillesse.....	531
<b>2.2.1 La maison de retraite : une vision contrastée mais une alternative envisageable</b> .....	531
<b>2.2.2 Vers de nouvelles formes de vivre ensemble ?</b> .....	533
2.3 Une retraite davantage tournée vers soi ? .....	536
<b>3. « Le couple à l'heure de la retraite »</b> .....	541
3.1 Le temps redouté du « face-à-face » conjugal.....	541
3.2 Le « mythe de la retraite à deux » : une décision discutée dans le couple, mais une individualisation des comportements.....	543
<b>4. Conclusion</b> .....	549
<b>CONCLUSION DU CHAPITRE</b> .....	<b>551</b>
<b>CONCLUSION GENERALE</b> .....	<b>555</b>
<b>1. Un choix libre et sans contrainte ?</b> .....	556
<b>2. L'individualisation des pratiques ou le « mythe de la retraite à deux »</b> .....	558
<b>3. Les femmes plus lucides de leurs contraintes et plus réalistes dans leur choix de retraite</b> .....	559
<b>4. Perspectives de recherche</b> .....	560
4.1 Une analyse longitudinale et une analyse par génération .....	561
4.2 La retraite, une décision de couple ou une décision individuelle ?.....	562
4.3 La sortie d'activité et la redistribution des tâches dans le couple .....	563
<b>BIBLIOGRAPHIE</b> .....	<b>565</b>
<b>ANNEXES</b> .....	<b>589</b>



## Table des illustrations

Graphe 1 et Graphe 2 : Evolution de l'espérance de vie à la naissance en France .....	45
Graphe 3 : Evolution de l'espérance de vie à 60 ans en France .....	46
Graphe 4 : Evolution du nombre de naissances en France depuis 1900 .....	47
Graphe 5 : Répartition de la population en France par sexe et tranche d'âge au 1 <sup>er</sup> janvier 2010 .....	48
Figure 1: Répartition de la population totale par sexe, âge et état matrimonial au 1 <sup>er</sup> janvier 1945 et au 1 <sup>er</sup> janvier 2006 .....	49
Graphe 6 : Evolution de la proportion de personnes âgées de plus de 60 ans .....	50
Tableau 1 et Graphe 7 : Evolution du nombre de centenaires en France .....	51
Graphe 8 : Durée espérée de la retraite à 40 ans par génération (hommes) .....	53
Graphe 9 : Espérance de vie à la naissance ( $E_0$ ) et espérance de vie sans incapacité (EVSI) dans les 27 pays de l'UE en 2010 : disparités culturelles et inégalités de sexe .....	57
Schéma 1 – Les modes de prise en charge de la vieillesse du Moyen-Age au milieu du XX <sup>e</sup> siècle .	106
Tableau 2 : Les grandes dates de l'histoire du système de retraite en France .....	109
Schéma 2 – Les régimes de base .....	124
Schéma 3 – Le financement de la retraite en France .....	133
Graphe 10 : Evolution du nombre de cotisants et retraités du régime général .....	135
Graphe 11 : Espérance de vie à 60 ans dans l'Europe des 15 .....	142
Graphe 12 : Age moyen de sortie d'activité par sexe dans l'UE (2002) .....	143
Tableau 3 et Graphe 13 : Taux d'emploi des [50-65 ans] en France en 2001 .....	144
Tableau 4 : Durée d'assurance exigée pour le taux plein à partir du 1 <sup>er</sup> janvier 2009 .....	147
Tableau 5 : Evolution du taux d'emploi des travailleurs âgés de 55 à 64 ans en Europe .....	154
Carte 1 : Taux d'emploi des travailleurs âgés de 55 à 64 ans dans l'Union européenne en 2010 .....	156
Tableau 6 : Evolution du nombre d'attributions de droits directs et de l'âge moyen de départ à la retraite (1970-2012) .....	168
Graphe 14 : Le recours aux dispositifs de départ anticipé, décote et surcote (2004-2012) .....	170
Tableau 7 : Les départs à la retraite avant 60 ans .....	171
Tableaux 8 : Durée d'assurance et durée cotisée pour les retraites anticipées pour longue carrière (salariés du privé) .....	172
Tableau 9 : Les bénéficiaires de la surcote .....	173
Graphe 15 : Evolution du taux d'activité en France selon l'âge de 1975 à nos jours .....	176
Graphe 16 : Evolution du taux d'activité des individus de 50 ans et plus en France selon le sexe, de 1995 à 2010 .....	177
Tableau 10 : Taux d'emploi selon le sexe et l'âge en France (2010) .....	178

Graphes 17 : Evolution du taux d'emploi des individus de 50 ans et plus en France selon le sexe, de 1995 à 2010 .....	179
Carte 2 : Taux d'emploi des individus âgés de 55 à 64 ans au 1 <sup>er</sup> janvier 2005 en France .....	180
Graphes 18 : Taux d'emploi des [55-64 ans] en Europe (2010) .....	181
Tableau 11 : Variation du taux d'emploi des [55-64ans] en Europe entre 2000 et 2010 .....	182
Graphes 19 : Evolution du taux de chômage selon l'âge et le sexe en France, de 1975 à 2010 .....	184
Graphes 20 : Proportion d'individus sans emploi, au chômage depuis un an et plus en France selon la classe d'âge .....	185
Graphes 21 : Evolution du chômage de longue durée en France pour les personnes de 50 ans et plus, selon le sexe .....	187
Graphes 22 : Distribution de la population enquêtée selon le sexe et la génération d'appartenance ...	226
Graphes 23 : Age d'entrée dans la vie active de la population enquêtée selon le sexe .....	228
Graphes 24 : Distribution de la population enquêtée selon le sexe et la catégorie socioprofessionnelle .....	229
Graphes 25 : Situation matrimoniale de la population enquêtée .....	230
Graphes 26 : Evaluation de l'état de santé physique et psychologique .....	234
Tableau 12 : Mode de calcul de l'indicateur de l'état de santé .....	235
Tableau 13 : Etat de santé général des enquêtés .....	236
Tableau 14 : Mode de calcul de l'indicateur de la qualité de vie au travail .....	238
Tableau 15 : Degré de satisfaction générale des enquêtés face à leurs conditions de travail en fin de carrière .....	239
Graphes 27 : Niveau de ressources actuel et niveau de ressources supposé pendant la retraite .....	242
Graphes 28 : Soutien et charges potentiels durant la retraite .....	243
Tableau 16 : Départ à la retraite et conjugalité .....	244
Graphes 29 : Evolution des migrations de retraite .....	249
Tableau 17 : Principaux déterminants du moment de départ à la retraite .....	259
Tableau 18 : Age souhaité de départ à la retraite .....	261
Graphes 30 : Age de départ souhaité et âge de départ envisagé .....	262
Tableau 19 : Sentiment de liberté dans le choix de départ à la retraite .....	264
Tableau 20 : Analyse multivariée – âge souhaité, âge prévu et sentiment de contrainte dans le choix de la date de départ à la retraite .....	265
Tableau 21 : Surcote ou décote, préférences en matière de retraite .....	269
Tableau 22 : Analyse multivariée – baisse acceptée en échange d'un départ plus précoce d'un an et augmentation exigée en échange d'un départ plus tardif d'un an .....	270
Tableau 23 : Règles de constitution des droits à pension de retraite en vigueur au 1 <sup>er</sup> janvier 2009 .	281
Tableau 24 : Table des départs à la retraite .....	283

Graphe 31 : Diagramme de Lexis – Evolution des départs à la retraite des enquêtés selon la génération d'appartenance jusqu'au 31 décembre 2009 .....	284
Graphe 32 : Taux d'emploi après 50 ans en France selon l'âge, la génération et le sexe .....	288
Graphe 33 : Statut d'occupation professionnelle entre 50 et 58 ans des hommes et des femmes nés en 1946 .....	289
Graphe 34 : Situation professionnelle des enquêtés au 31 décembre 2009 selon la génération d'appartenance .....	290
Tableau 25 : Situation professionnelle des enquêtés non retraités au 31 décembre 2009 .....	291
Graphe 35 : Répartition des individus non retraités au 31 décembre 2009 selon la génération d'appartenance .....	294
Graphe 36 : Âge souhaité, âge envisagé et âge réel de départ à la retraite selon la génération d'appartenance (âges moyens) .....	296
Tableau 26 : Age souhaité, âge envisagé et âge réel moyen de départ à la retraite des enquêtés nés en 1945/1946 selon le sexe et la situation d'activité au 31 décembre 2009 .....	306
Tableau 27 : Départ précoce, départ tardif ? Souhaits et projets des enquêtés issus des générations 1945/1946 .....	310
Tableau 28 : Comparaison entre l'âge souhaité et l'âge envisagé déclarés par les enquêtés nés en 1945/1946 et concordance avec la situation observée au 31 décembre 2009 .....	313
Tableau 29 : Age souhaité, âge envisagé et âge réel moyen de départ à la retraite des enquêtés nés en 1949/1950 selon le sexe et la situation d'activité au 31 décembre 2009 .....	321
Tableau 30 : Départ précoce, départ tardif ? Souhaits et projets des enquêtés issus des générations 1949/1950 .....	323
Tableau 31 : Comparaison entre l'âge souhaité et l'âge envisagé déclarés par les enquêtés nés en 1949/1950 et concordance avec la situation observée fin 2009 .....	325
Tableau 32 : Age souhaité, âge envisagé et âge réel moyen de départ à la retraite des enquêtés nés en 1947/1948 selon le sexe et la situation d'activité au 31 décembre 2009 .....	333
Tableau 33 : Départ précoce, départ tardif ? Souhaits et projets des enquêtés issus des générations 1947/1948 .....	335
Tableau 34 : Comparaison entre l'âge souhaité et l'âge envisagé déclarés par les enquêtés nés en 1947/1948 et concordance avec la situation observée fin 2009 .....	337
Tableau 35 : Résultats du modèle logistique « Partir à la retraite » .....	347
Schéma 4 – Chaîne d'opérationnalisation d'une analyse biographique .....	350
Graphe 37 : Probabilité de connaître l'événement « passage à la retraite » entre le 55 <sup>e</sup> anniversaire et le 31 décembre 2009 selon le sexe de l'enquêté .....	352
Tableau 36 : Modèle de Cox – Mesure de l'effet de la situation familiale .....	356
Graphes 38 : Probabilité de passer à la retraite selon la situation maritale et le nombre d'enfants élevés .....	358

Tableau 37 : Modèle de Cox par partie – probabilité de partir à la retraite avant 60 ans ; entre 60 et 61,5 ans ; entre 61,5 et 63 ans ; après 63 ans .....	359
Graphes 39 : Partir à la retraite avant, la même année ou après son conjoint ? Effet de la conjugalité sur le calendrier de départ des hommes .....	360
Graphes 40 : Effets de la situation financière actuelle sur la date de départ à la retraite .....	362
Graphes 41 : Effets du soutien économique et des charges familiales durant la retraite sur le calendrier de départ des femmes .....	362
Graphes 42 : Effets de la présence d'une aide autre que financière à apporter à son entourage durant la retraite .....	362
Graphes 43 : Probabilité de connaître l'événement « départ à la retraite » selon le statut d'occupation du logement (hommes) .....	365
Graphes 44 : Effet de la pénibilité sur la distribution du risque « passage à la retraite » chez les hommes .....	367
Graphes 45 : Distribution du risque « passage à la retraite » des hommes selon la nature de leurs relations avec la hiérarchie .....	368
Graphes 46 : Effet du travail à temps partiel sur la distribution du risque « passage à la retraite » des hommes .....	369
Graphes 47 : Effet du chômage en fin de carrière sur la distribution du risque « passage à la retraite » .....	372
Graphes 48 : Relation de dépendance entre le sentiment face à la surcote et la distribution du risque « passage à la retraite » (hommes) .....	373
Tableau 38 : Concordances et dissemblances entre l'âge souhaité, l'âge envisagé et l'âge réel de départ à la retraite .....	376
Tableau 39 : Souhaits, projets de départ à la retraite et âge révolu en 2009 selon le sexe .....	377
Tableau 40 : Résultats du modèle logistique « Projet de retraite transformé » .....	381
Graphes 49 : Situation professionnelle des 31 Franciliens enquêtés .....	393
Tableau 41 : Caractéristiques des quatre catégories définies lors de l'analyse thématique des comportements de départ à la retraite .....	465
Schéma 5 – Retraite souhaitée, cessation d'activité et départ à la retraite : classification des comportements de départ .....	467
Schéma 6 – Processus décisionnel du départ à la retraite .....	553

## Introduction générale

La prise en charge de la vieillesse a longtemps reposé sur la solidarité familiale ou la charité avant qu'une gestion collective et extérieure à la famille ne commence à s'organiser au cours du XVIII<sup>e</sup> siècle (Marec et Reguer, 2013). La Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen instaure le devoir d'assistance de l'Etat et entérine l'idée d'un droit à l'assurance vieillesse. Avec la généralisation de la vieillesse et son caractère durable, se pose dès le début du XX<sup>e</sup> siècle la question de l'établissement d'un droit à la retraite : il s'agit alors d'assurer une rente pour les invalides ou travailleurs âgés n'étant plus en capacité de travailler pour subvenir à leurs besoins. Après l'expérience des Retraites ouvrières paysannes mises en place en France en 1910, l'idée d'instituer un régime d'assurance vieillesse unique, qui couvrirait l'ensemble de la population et pallierait les risques liés à la vieillesse, se fait de plus en plus prégnante. Ce projet est finalement confié à Pierre Laroque, alors Chef de cabinet du Ministre du Travail et de la Protection sociale. Sensibilisé aux questions démographiques, ce dernier contribuera fortement à la création en 1945 de la Sécurité Sociale, marquant ainsi un tournant majeur dans la prise en charge de la vieillesse. D'inspiration britannique et germanique, le modèle français est un système de protection sociale publique obligatoire, basé sur les principes de solidarité et d'universalité, et généralisé à tous. L'établissement d'un droit à la retraite pour tous et les défis socioéconomiques que pose le vieillissement de la population (notamment l'équilibre et la pérennité du système de retraite déjà soulignés par Pierre Laroque en 1962) deviendront, à partir des années 1960, l'une des préoccupations majeures de la politique publique et continueront d'alimenter régulièrement le débat sur les retraites<sup>1</sup>.

Le régime général du système de retraite, qui assure une pension de retraite à la majorité des travailleurs de France (excepté pour les travailleurs de la fonction publique et de quelques régimes spécifiques) est fondé sur le principe de la répartition : les cotisations des salariés actuellement sur le marché du travail sont utilisées pour financer les pensions de retraite des générations antérieures. Or, le nombre de retraités n'a cessé de croître à la fin du XX<sup>e</sup> siècle et devrait se maintenir élevé plusieurs décennies encore du fait du passage à la retraite des générations massives nées dans l'après-guerre ainsi que de l'allongement de la durée de vie, et donc du temps passé à la retraite (Blanchet et Monfort, 1996) ; le ratio cotisants/retraités, en revanche, a connu une baisse considérable durant la seconde moitié du XX<sup>e</sup> siècle. Le

---

<sup>1</sup> Au niveau individuel, le terme « retraite » désigne la sortie définitive de l'activité professionnelle. Au niveau de l'économie nationale, la retraite est un système qui organise des prestations adressées aux retraités en fonction de leur activité passée. Dans ce chapitre, le terme « retraite » endossera le second sens.

contexte socioéconomique du début des années 2000, marqué par un *boom* de sexagénaires (les premières générations du *baby-boom* atteignent l'âge de la retraite), a vu ressurgir deux questions majeures : celle du financement des pensions de retraite et, à plus long terme, celle de la pérennité du système de retraite actuel (Cor, 2010).

Annoncé comme l'une des principales priorités du début du XXI<sup>e</sup> siècle, en France mais aussi en Europe, le maintien (ou le retour) en emploi après 50 ans a été présenté comme un moyen de faire face aux défis du vieillissement de la population. En mars 2000, les états membres de l'Union européenne, réunis lors du Conseil de Lisbonne, ont adopté un plan d'action commun pour répondre à la situation critique que rencontrait alors le marché de l'emploi. L'un des principaux axes de ce plan portait tout particulièrement sur le taux d'emploi des seniors. La stratégie mise en place visait pour chaque pays membre deux objectifs majeurs à l'horizon 2010 : reculer de 5 ans l'âge de départ à la retraite afin d'augmenter les cotisations sociales et réduire le nombre de pensions de retraite à financer dans l'immédiat ; favoriser le maintien ou le retour en emploi des individus âgés de 55 à 64 ans et atteindre un taux d'emploi pour ces âges égal à 50%.

Au terme de cette première décennie, le bilan des mesures instaurées en France reste mitigé : à l'image de l'ensemble des pays de l'UE, le taux d'emploi entre 55 et 64 ans a gagné quelques points. Néanmoins, malgré les progrès enregistrés, cet indicateur reste loin du seuil fixé. Or, comme le rappelait le Conseil d'orientation des retraites en 2007, *« la faiblesse relative des taux d'emploi, en particulier ceux des seniors, handicape le système de retraite français pour au moins trois raisons : un niveau insuffisant d'emploi prive les régimes de retraite de cotisations supplémentaires ; un chômage élevé rend plus difficile d'envisager, comme il l'avait été en 2003, la possibilité de hausses de cotisations à l'assurance vieillesse en contrepartie de baisses de cotisations à l'assurance-chômage ; enfin, l'existence de fréquentes situations d'inactivité avant même la retraite (préretraites, chômage avec dispenses de recherche d'emploi...) ne facilite pas l'allongement de la durée d'activité sur lequel repose la réforme de 2003, pèse sur sa crédibilité et peut avoir un effet minorant sur le montant des pensions »* (Cor, 2007 : 15).

Le point de départ de la thèse est précisément ce décalage entre la politique mise en place au tournant des années 2000 pour favoriser le maintien en emploi des seniors et la réalité de la « culture de la sortie précoce », pour reprendre l'expression développée par Anne-Marie Guillemard (Guillemard, 2003). En interrogeant les projets et comportements de départ à la retraite d'individus appartenant aux générations directement visées par les réformes introduites en 2003, nous tenterons d'apporter quelques éléments de réponse sur les

raisons potentielles de ce paradoxe spécifique à la France. La recherche menée dans le cadre de ce doctorat consiste à étudier la deuxième partie de carrière et la transition de l'activité à la retraite, dans les diverses configurations qu'elle peut prendre, avec trois objectifs majeurs : comparer les projets de retraite à la réalité observée afin de voir si les projets initiaux sont concrétisés ; analyser le processus décisionnel de départ en retraite en questionnant le degré de contrainte dans la décision retenue ; enfin, identifier les principaux déterminants pesant dans le choix de retraite. A travers une analyse quantitative transversale et longitudinale couplée à des entretiens qualitatifs, cette recherche tentera de démontrer que le processus de décision de départ à la retraite s'inscrit au carrefour de trois dimensions que sont le contexte institutionnel, les politiques d'entreprise et l'environnement familial. Avant de présenter les théories dont nous nous inspirerons pour analyser la manière par laquelle ces trois dimensions peuvent interférer et déterminer la décision de retraite, nous proposons d'introduire le fil conducteur et le questionnement de cette thèse en trois points : en retraçant les principales étapes de la construction sociale de la vieillesse et de la figure de la « personne âgée » en France ; en menant une réflexion sur le processus décisionnel de départ à la retraite (choix individuel ou concerté, libre ou contraint) ; enfin, en présentant la démarche retenue pour identifier les éléments qui influencent de manière décisive le choix de retraite ainsi que les « éléments perturbateurs » à l'origine d'une transformation du projet initial.

## **I. LA CONSTRUCTION SOCIALE DE LA VIEILLESSE ET DE LA PERSONNE AGEE EN FRANCE**

La stratégie mise en place au début des années 2000 entendait apporter des éléments de réponse à une problématique qui devient très prégnante en France à partir de la fin du XIX<sup>e</sup> siècle et qui finit par pénétrer les sphères décisionnelles : celle du vieillissement de la population. En effet, les transformations démographiques survenues depuis plusieurs siècles en France, et notamment au cours du XX<sup>e</sup> siècle, sont à l'origine d'un vieillissement durable de la population. Ces années de vie supplémentaires posent plusieurs questions intrinsèquement liées : celle de la redéfinition de la vieillesse ; celle des représentations de l'avancée en âge ; celle de la place des travailleurs âgés sur le marché du travail ; enfin, celle du rôle des retraités dans les nouvelles configurations familiales.

## 1. Les nouveaux contours de la vieillesse

### 1.1 L'institutionnalisation du critère d'âge dans la définition de la vieillesse

Les progrès en matière de santé et d'hygiène accomplis dès le milieu du XIX<sup>e</sup> siècle se traduisent, au cours des siècles suivants, par une baisse de la mortalité infantile, de la mortalité maternelle ainsi que de la mortalité aux âges élevés (Meslé, 2005 ; Morel, 2007). Les transformations démographiques survenues durant le XX<sup>e</sup> siècle sont également à l'origine du vieillissement de la population : l'augmentation de la durée de vie (longévité) et la hausse de la part de personnes âgées de 60 ans et plus témoignent non seulement d'un allongement de la vieillesse mais aussi d'une extension de cette étape du cycle de vie à une population de plus en plus large (Blanchet et Monfort, 1996 ; Vallin et Meslé, 2001 ; Le Bras, 2008). Ces évolutions démographiques ont engendré une redéfinition progressive des contours de la vieillesse.

La partition du cycle de vie en trois âges distincts (enfance, vie adulte, vieillesse), qui date de la fin du XVII<sup>e</sup> siècle, retient traditionnellement l'âge de 60 ans comme le seuil d'entrée dans la vieillesse<sup>2</sup> (Sauvy *et al.*, 1978 ; Bourdelais, 1994). Or, les évolutions démographiques récentes (allongement de la durée de vie, augmentation de l'espérance de vie sans incapacité, amélioration des conditions de vie) rendent cette partition, et plus particulièrement le seuil d'entrée dans la vieillesse à 60 ans, caducs. Tout d'abord, la catégorie des [60 ans et plus] englobe une variété de situations individuelles (en termes d'âge, de situation professionnelle – retraités ou non –, de situation personnelle et de condition de santé notamment). De plus, les *baby-boomers* nés dans l'immédiat après-guerre, qui atteignent l'âge de 60 ans au milieu des années 2000, ont pu profiter des progrès sanitaires et médicaux réalisés au cours du siècle : les sexagénaires sont aujourd'hui plus nombreux qu'à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle ; ils sont dans un état de santé meilleur que ne l'étaient les gens du même âge il y a un demi-siècle ; ils bénéficient d'une espérance de vie plus longue ; enfin, ils jouissent d'une image qui se distingue de plus en plus de la « vieillesse dépendance ». Malgré ces transformations considérables, l'âge de 60 ans continue d'être considéré comme un tournant dans le parcours de vie et reste le principal instrument pour désigner l'entrée dans la vieillesse. Ce constat a poussé certains démographes, comme Patrice Bourdelais et Hervé Le Bras, à proposer un âge évolutif d'entrée dans la vieillesse qui ne soit plus basé sur le critère d'âge fixe (60 ou 65 ans) mais sur un calcul moyen de l'âge auquel il reste 5 à 10 ans à vivre,

---

<sup>2</sup> On définit d'ailleurs le vieillissement d'une population par la proportion de personnes âgées de 60 ans (ou 65 ans) et plus (une population comportant 10% ou plus de sexagénaires est estimée comme « vieillissante »).

qui tienne ainsi compte à la fois de l'augmentation de la durée de vie et des effets liés à l'incapacité (Bourdelais, 1994 et 1997 ; Le Bras, 2008).

La persistance du seuil des 60 ans pour définir l'entrée dans la vieillesse peut toutefois s'expliquer par le lien étroit entre la vieillesse et la retraite. En effet, ces dernières sont historiquement liées puisque la prise en charge collective de la vieillesse s'est, dès ses débuts, construite sur l'idée d'un soutien économique destiné aux « vieux ou vieillards » n'étant plus en mesure d'assurer leur prise en charge par le travail. Le parallèle entre le dépérissement (physique ou mental) et la fin de la vie active apparaît donc dans les principes fondateurs de la prise en charge publique de la vieillesse. Par ailleurs, l'âge de 60 ans est devenu l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite en France (abaissement de 65 à 60 ans en 1983 puis recul progressif depuis les récentes réformes de 2003, 2008 et 2010), renforçant ainsi la proximité entre la retraite et l'entrée dans la vieillesse.

Les images associées à la vieillesse et leur évolution au cours des siècles montrent d'ailleurs que la rupture entre la vieillesse et le dépérissement est relativement récente (Arfeux-Vaucher, 2001 ; Pollet, 2001). La figure du vieillard et de l'invalides ont longtemps été intrinsèquement liées, voire confondues. Ce n'est qu'à partir du XVIII<sup>e</sup> siècle, et dans une catégorie spécifique de la population française (la bourgeoisie), que le « vieillard » quitte son image dévalorisante et se détache peu à peu de l'invalidité. L'émergence du modèle du « grand-parent gâteau » contribue effectivement à la diffusion d'une vision positive de la vieillesse où l'aïeul en bonne santé (autonome, valide, indépendant) est reconnu, vénéré et idéalisé, dans la société comme dans la sphère familiale (Gourdon, 2001). Entre la fin du XIX<sup>e</sup> siècle et le début du XX<sup>e</sup> siècle, se développe le modèle de la vieillesse ouvrière, fondé sur la figure du prolétaire âgé dans l'incapacité de travailler (usure physique) alors en proie à des difficultés financières (situation de pauvreté). La diffusion de ce modèle marque une opposition nette entre la figure du grand-père perçu comme un puits de sagesse et comme une figure centrale des relations intergénérationnelles (il assure la transmission de l'histoire familiale, développe une complicité avec ses petits-enfants...) et celle du vieillard entré dans le dernier âge de la vie (vision très pessimiste de la vieillesse associée à la déchéance et à la décrépitude physiques, à la pauvreté et à la mendicité ou encore à l'approche de la mort). La distinction entre l'invalidité et la vieillesse, quant à elle, est renforcée par l'instauration des premiers systèmes de retraite, qui reconnaissent alors le droit à une retraite pour les « vieux travailleurs » dans l'impossibilité de travailler pour subvenir à leurs besoins. Avec le développement des systèmes de retraite, on distingue désormais les « retraités » des « vieillards », puis les « vieux travailleurs » ou « jeunes retraités autonomes » des « personnes

âgées dépendantes ». En parallèle à la « vieillesse dépendance », se développe, avec l'apparition dans les années 1990 de la catégorie des « seniors » (modèle de dynamisme et place centrale dans les familles...) et la promotion du « vieillissement actif », l'image d'une « vieillesse active ».

Les transformations démographiques survenues au cours des XIX<sup>e</sup> et XX<sup>e</sup> siècles ont donc redéfini considérablement les frontières de la vieillesse. Les représentations associées à la vieillesse ainsi que les rôles attribués aux personnes âgées sont fortement influencés par le poids démographique de ces dernières. En introduisant une image évolutive de la vieillesse et des « personnes âgées », ces mutations ont contribué à diffuser l'image d'une vieillesse plurielle de moins en moins fondée sur des critères d'âge. Elles ont également amené à considérer aujourd'hui le sexagénaire non plus en termes d'incapacité, d'invalidité voire de mort sociale, comme cela fût longtemps le cas, mais comme entré dans une étape intermédiaire entre la vie adulte (vie active) et la « vieillesse dépendance ». Les mutations de la vieillesse se lisent aussi à travers le vocabulaire successivement employé par les sociologues, démographes et acteurs de la politique publique pour désigner la population des personnes de 60 ans et plus, ainsi que dans les orientations de la politique publique consacrée à la vieillesse.

### *1.2 Les mutations de la vieillesse à travers les politiques publiques*

Entre la création de la Sécurité Sociale au lendemain de la Seconde Guerre mondiale et la fin des Trente Glorieuses, la politique publique de la vieillesse reposait essentiellement sur une gestion économique de la vieillesse : il s'agissait d'assurer à l'ensemble de la Nation une protection sociale face aux différents risques sociaux, dont le « risque vieillesse ». L'organisation d'une prise en charge collective de la vieillesse consistait alors à assurer, pour les « vieux travailleurs » dans l'incapacité d'exercer une activité rémunérée, un soutien financier sous la forme soit d'une pension de retraite proportionnelle à leur cotisation, soit d'une allocation aux vieux travailleurs salariés (AVTS). Outre ce soutien financier, la politique publique de la vieillesse menée durant les Trente Glorieuses aspirait à transformer les représentations sociales de la vieillesse : en proposant la catégorie complexe des « personnes âgées », elle soulignait la nécessité d'adapter l'imaginaire collectif aux mutations démographiques en se défaisant notamment des images dépréciatives associées aux aînés et en leur donnant une place à part entière dans le groupe social. Au cours des années 1980, la politique publique de la vieillesse prend une dimension plus sociale encore et se penche sur le

mode de vie des personnes âgées ainsi que sur la baisse de l'emploi des travailleurs âgés (Caradec, 2001 ; Lefrançois, 2013). Avec la crise du milieu des années 1970, les salariés les plus âgés sont effectivement considérés comme une variable d'ajustement : face à la crise économique et à la montée du chômage, les employeurs orientent massivement leurs salariés vers les préretraites, favorisant ainsi les sorties précoces (avant l'âge légal de départ à la retraite). Ces dernières seront davantage accentuées ensuite par le passage de l'âge légal de départ à la retraite de 65 à 60 ans en 1983. Les conditions socio-économiques des années 1980 (qui se sont améliorées par rapport au contexte de crise des années 1970) conjuguées à la participation massive des femmes du *baby-boom* au marché du travail (et donc à la hausse des cotisations) permettent alors de supporter pour un temps la baisse de l'âge de la retraite sans risquer de déséquilibrer à court terme le système de retraite. Cependant, ce n'est qu'à la veille des années 2000 que les effets à long terme de ces réformes seront véritablement considérés, malgré la politique de gestion de la vieillesse alors mise en place.

Le contexte de vieillissement de la population et l'arrivée prochaine des *baby-boomers* au seuil de ce qui était autrefois perçu comme la vieillesse donnent, au milieu des années 1990, une dimension supplémentaire à cette politique de la vieillesse, qui s'oriente vers une politique de prévention des risques (une série de questions relatives à la place des personnes très âgées, à la santé et notamment à la dépendance ou encore aux équipements dans la société émerge alors). La rupture de l'amalgame entre la vieillesse et la dépendance, amorcée dès les années 1990, se renforce au fil des ans et s'accompagne de la diffusion progressive d'une nouvelle manière de voir la vieillesse. Cette transformation des représentations de l'avancée en âge (y compris en milieu professionnel) constitue une mutation considérable et indispensable pour les politiques publiques qui replacent, dès les années 2000, le thème de l'emploi – et tout particulièrement de l'emploi des seniors – au cœur de leur plan d'action.

Le contexte socioéconomique, plus tendu qu'au milieu des années 1980 (crise économique, marché du travail de nouveau marqué par la montée du chômage, déficit de cotisations à venir...), conduit à un retour de la retraite à 65 ans afin d'assurer l'équilibre et la pérennité du système de retraite. L'allongement progressif de la durée de cotisation s'accompagne de mesures en faveur du maintien en emploi (mise en place d'une majoration pour « récompenser » tout trimestre supplémentaire cotisé au-delà de l'âge légal et du taux plein, allègement du cumul emploi-retraite et suppression du délai de latence pour encourager les recours à ce dispositif, fin des préretraites, durcissement des conditions d'accès aux retraites anticipées).

Le vocabulaire consacré (dans la sphère privée comme dans la sphère publique et notamment politique) pour désigner les « vieux » et les caractéristiques qui leur sont attribuées informent sur la place qu'ils sont censés occuper dans la société, sur le marché de l'emploi (la construction sociale du rôle du travailleur âgé renvoyant à la construction sociale de la vieillesse) comme dans la famille.

## **2. Place de la « personne âgée » au travail et dans la famille, une situation paradoxale**

### *2.1 La figure du travailleur âgé : entre expertise et exclusion*

Les transformations démographiques survenues au fil des décennies ont contribué à diffuser l'image d'une vieillesse plurielle, de moins en moins fondée sur des critères d'âge et sur les stéréotypes associés à la dépendance. La catégorie des « seniors » se veut d'ailleurs le vecteur d'une image positive de la vieillesse : l'activité, le dynamisme, la participation et l'utilité sociales, la sagesse ou encore l'expérience sont autant de qualités attribuées au futur ou jeune retraité (Caradec, 2001). Cependant, une vision dépréciative de l'avancée en âge, encore fortement marquée par la représentation des âges, semble persister dans la sphère professionnelle (Bourdelaïs, 1997 ; Lefrançois, 2013). Cette dernière trouve son origine dans la stratégie de gestion des ressources humaines mise en place au milieu des années 1970.

A la fin des Trente Glorieuses, le contexte de crise de l'emploi avait encouragé les employeurs à proposer à leurs salariés les plus âgés des sorties précoces. Le recours massif aux préretraites dans les années 1970 et 1980, alors utilisées comme un moyen de faire face à la montée du chômage, a contribué à développer une image dévalorisante et minorative du salarié âgé en entreprise (Anglaret et Massin, 2002 ; Lefrançois, 2013). Cette appréciation semble s'être profondément ancrée dans les représentations françaises. La faiblesse du taux d'emploi après 50 ans en France et le lent redressement observé depuis le début des années 2000, malgré l'instauration de mesures censées relancer l'emploi des seniors, reflètent les stéréotypes attribués aux travailleurs âgés.

Conformément aux engagements européens, la France a mis en place dès 2003 plusieurs mesures censées relancer l'emploi après 55 ans et retarder les départs en retraite. Malgré les progrès réalisés au cours de la décennie, la France se distingue par un taux d'emploi parmi les plus faibles d'Europe ; ce dernier n'a d'ailleurs pas atteint le seuil fixé ; enfin, c'est en France que l'accroissement de cet indicateur a été le plus lent d'Europe. Comme au milieu des années 1970, la crise du marché du travail a conduit les employeurs à considérer les travailleurs les

plus âgés comme une variable d'ajustement et à les orienter vers une sortie d'activité précoce. La situation d'inactivité avant la retraite devient alors fréquente : en 2012, « *deux tiers des retraités sexagénaires sortis du marché du travail après 50 ans sont passés directement de l'emploi à la retraite. Pour le tiers restant, les trajectoires de fin de carrière sont marquées par le chômage, les problèmes de santé, la préretraite ou encore les contraintes familiales* » (Govillot, 2013 : 1). Le nombre de chômeurs âgés de 50 ans ou plus a d'ailleurs progressé au cours de la décennie 2000 et près de la moitié d'entre eux étaient en situation de chômage de longue durée en 2009 (données de l'Insee). Les chances de retour en emploi s'amenuisant avec l'avancée en âge, nombre de ces quinquagénaires et sexagénaires, victimes de chômage en fin de carrière, se maintiennent alors dans cette situation d'inactivité jusqu'à l'ouverture de leurs droits de retraite.

Nous ferons l'hypothèse ici que les comportements observés (ceux des individus comme des entreprises ou des politiques publiques) sont fortement influencés par les représentations que le groupe social a de la vieillesse (représentations des âges en entreprise, qui considèrent que le travailleur entre en fin de carrière à 45 ans, et qui attribuent au salarié des caractéristiques dévalorisantes dès lors qu'il atteint 50 ans). Ce rejet du travailleur âgé, conjugué à l'attrait du salarié pour la retraite (au sens de sortie d'activité), contribuerait alors à alimenter et à renforcer la « culture de la sortie précoce » si spécifique à la société française. L'absence de reconnaissance et la perte d'utilité dont est victime le quinqu- ou sexagénaire en milieu professionnel contraste toutefois avec la place centrale qu'il occupe dans la sphère familiale.

## *2.2 La place du retraité dans les nouvelles configurations familiales*

Le passage à la retraite est généralement présenté comme un grand bouleversement : après une vie tournée vers la société (via l'activité professionnelle notamment), la retraite constituerait le moment propice pour se recentrer sur soi ou sur son environnement familial. La retraite a d'ailleurs longtemps été considérée comme une période du cycle de vie exclusivement consacrée à la famille, et notamment aux descendants. Dans leur étude sur « La famille après le mariage des enfants », Odile Bourguignon et Louis Roussel observaient au début des années 1970 que toute la vie sociale s'arrêtait après le départ en retraite, les individus concentrant alors l'essentiel de leurs activités sur la famille (Bourguignon et Roussel, 1976). Quelques décennies plus tard, Vincent Caradec nuançait ces résultats (Caradec, 2001) : il identifiait diverses manières d'appréhender sa retraite (temps pour soi, temps pour les autres ; attitudes privilégiant tantôt les activités intérieures, tantôt les

activités extérieures). Si les valeurs de liberté individuelle et de bien-être ont bien marqué les comportements des nouveaux retraités (retraite « pour soi », épanouissement personnel, etc.), la famille conserve toutefois une place particulière pour ces individus qui contribuent notamment à la prise en charge des parents âgés durant leur retraite.

Les personnes concernées par le passage en retraite au milieu des années 2000 sont, pour l'ensemble, issues des générations du *baby-boom*. Or, ces générations ont été porteuses de mœurs nouvelles et ont généré des formes familiales inédites (union libre, naissances hors-mariage, montée du divorce, modèles des familles monoparentales et des familles recomposées...). Outre les changements considérables survenus tout au long de leur parcours de vie (Gaullier, 1990 ; de Singly, 1993 ; Rochefort, 2000), une reconfiguration de la cellule familiale, suite à une séparation ou un veuvage, mais aussi de nouvelles formes de la famille (divorce, remise en couple) sont susceptibles de se révéler durant la retraite (Gilleard et Higgs, 2007 ; Brown et Lin, 2012). Il n'est plus rare aujourd'hui, par exemple, qu'un sexagénaire ait encore des enfants à charge. Par ailleurs, soumis au devoir d'obligation envers ses ascendants, il peut également avoir à assurer la prise en charge de la vieillesse d'un ou plusieurs parents, que ceux-ci se maintiennent à domicile, favorisant alors le principe du « chacun chez soi », ou qu'ils soient entrés en institution, nécessitant alors une contribution financière plus ou moins importante de leurs enfants. Ainsi, les *baby-boomers* occupent une place centrale dans leur famille (Attias-Donfut, 1995 ; Renaut, 2003 ; Bonvalet *et al.*, 2011) : véritables « pivots générationnels », ils apportent un soutien à leurs ascendants (parents ou beaux-parents âgés ou dépendants), à leurs collatéraux (conjoint ou membres de la fratrie) ainsi qu'à leurs descendants (aide aux enfants indépendants, aux enfants « *boomerang* » ou aux jeunes enfants, garde des petits-enfants...). Tous ces arguments concourent à rendre plus complexes les parcours individuels. Nous ferons l'hypothèse que ces éléments familiaux interviennent dans le processus décisionnel de départ à la retraite et jouent un rôle majeur dans le choix retenu.

Le passage de l'activité à la retraite soulève également la question du (re)positionnement face à l'entourage familial. Cette étape « charnière » entre le travail et la retraite renvoie à la transition de la vie adulte à la vieillesse qui posait autrefois la question de l'abandon de la sociabilité collective au profit de la collectivité familiale ; le modèle bourgeois du « grand-parent gâteau » encourageait d'ailleurs les aïeux (notamment les grands-mères) à se retirer à l'écart avec leur famille de telle sorte qu'ils abandonnent la vie mondaine (Gourdon, 2001). La vieillesse a ainsi, des siècles durant, été perçue comme le temps de la grand-parentalité. Les comportements des *baby-boomers* à l'heure de la retraite paraissent peu

conformes à cette définition (Caradec, 1996 ; Attias-Donfut et Segalen, 2001 ; Gourdon, 2001). Si ces derniers semblent s'investir fortement dans la sphère familiale, d'autant que leurs charges se diversifient (ils doivent composer avec l'aide fournie aux parents âgés, aux jeunes enfants, aux adultes indépendants revenus au domicile parental, etc.), ils ne souhaitent plus être si systématiquement cantonnés au rôle de baby-sitters des petits-enfants. N'abandonnant pas la « grande société » au profit d'une communauté familiale, ils aspirent, au contraire, à conserver des sources de socialisation extérieure. Leur retraite n'est donc plus exclusivement tournée vers la famille.

Il est vrai que l'appartenance au monde professionnel permet aux travailleurs de participer à l'équilibre de la société. Il est donc légitime de se demander ce qu'il advient des retraités qui, par définition, se retirent de la sphère professionnelle. Au moment du passage à la retraite, les individus sont confrontés à une « inutilité sociale » à laquelle ils ne sont pas toujours préparés, mais qu'il convient pourtant de questionner lors de la phase de recomposition identitaire engagée par la retraite (Guillemard, 1972 ; Caradec, 2001 ; Charlap, 2008). Nous pouvons supposer que le risque de cette rupture (à la fois sociale et identitaire) encourage certains individus à conserver leur participation sociale en développant des activités bénévoles et, parfois, en prolongeant leur vie professionnelle (via le dispositif de cumul emploi-retraite par exemple ou en retardant simplement la liquidation des droits de retraite). Nous porterons une attention particulière aux raisons susceptibles de convaincre ces individus à se maintenir en emploi alors qu'ils disposent déjà de la durée de cotisation nécessaire à l'ouverture d'une retraite à taux plein.

## **II. UNE ETUDE SUR LE PASSAGE DE L'ACTIVITE A LA RETRAITE**

Au milieu des années 1980, Paul Paillat dirigeait une enquête sociologique inédite sur le passage de la vie active à la retraite (Paillat, 1989). Cette dernière, qui décrivait pour la première fois la manière dont les individus se préparaient (ou non) au passage à la retraite, identifiait les principaux facteurs intervenant dans cette étape d'ajustement, qu'il s'agisse d'éléments facilitant le passage ou d'éléments rendant cette transition plus difficile. Cette étude phare, qui s'intéressait à la dimension conjugale, soulignait le risque de rupture au moment de la cessation d'activité<sup>3</sup> et examinait plus particulièrement la question de la

---

<sup>3</sup> Cette thématique sera reprise dans plusieurs travaux ultérieurs, notamment ceux de Simone Pennec et de Vincent Caradec.

stratégie dans le couple lors du passage à la retraite<sup>4</sup>. Elle interrogeait également les raisons pouvant encourager les individus au milieu des années 1980 à rester en emploi au-delà de 62 ans dans un contexte où les préretraites étaient pourtant très répandues. Le maintien en emploi était alors essentiellement justifié par des aspects économiques et une satisfaction au travail ; d'autres paramètres non monétaires, tels que l'état de santé et l'environnement familial (situation matrimoniale, présence ou non d'enfants à charge) étaient néanmoins susceptibles d'affecter la décision de prolonger sa vie active.

La recherche de Paul Paillat nous servira de point de départ pour étudier la manière dont le passage à la retraite est aujourd'hui vécu dans un contexte bien différent de celui des années 1980, tant sur les aspects démographiques (passage à la retraite des premières générations du *baby-boom*<sup>5</sup>), qu'économiques (crise de l'emploi), institutionnels (réformes successives, dispositifs de départ à la retraite plus diversifiés, incitation au maintien en emploi, etc.) ou sociaux (nouvelle image de la vieillesse et des seniors).

## 1. Des réformes pour une retraite de plus en plus personnalisée

Louis Chauvel a souvent présenté les générations du *baby-boom* comme des générations individualistes (Chauvel, 1998 ; Chauvel et Imbert, 2002). Qualifiées de novatrices, ces dernières sont effectivement associées aux multiples transformations qui ont affecté la société française au cours de la seconde moitié du XX<sup>e</sup> siècle (évolutions des modèles familiaux et du marché du travail notamment), au développement de la société de consommation ainsi qu'à la diffusion de valeurs telles que l'individualisme, l'autonomie et la liberté (Sirinelli, 2003 ; Giljeard et Higgs, 2007). La diffusion de ces valeurs entre la seconde moitié du XX<sup>e</sup> siècle et le début du XXI<sup>e</sup> siècle a peu à peu conduit la société française à reconnaître la liberté individuelle, à accorder de plus en plus d'importance au choix de l'individu dans ses trajectoires de vie (dans la sphère privée avec la multiplication des configurations familiales par exemple, au sein de la sphère professionnelle avec, entre autres choses, le développement du salariat féminin) et finalement à considérer l'individu comme le seul décideur de sa propre vie, l'enjeu consistant alors à maîtriser son parcours et à bien réussir sa vie. Cette injonction se décline à chacune des étapes clés de la trajectoire de vie, notamment lors de la sortie d'activité définitive : il s'agit alors de faire les « bons » choix qui

---

<sup>4</sup> D'autres études, telles que l'étude PARC menée par Jim Ogg, Rémi Gallou et Catherine Bonvalet, se consacreront par la suite à cette question.

<sup>5</sup> Le *baby-boom* sera considéré ici comme la période allant de 1945 au milieu des années 1950.

permettront de bien réussir sa retraite. Les réformes du système de retraite entreprises à partir de la fin des années 1990, et la promotion de la « retraite à la carte » au début des années 2000, confirment l'importance de ces valeurs, qui s'immiscent désormais dans le processus décisionnel de départ à la retraite.

Les décennies 1990 et 2000 sont marquées par la multiplication des réformes et la complexité des dispositifs de départ. Outre le fait qu'elles défendent l'allongement de la durée de cotisation au nom de plus d'équité entre les différents régimes, ces réformes (notamment le « Plan Juppé » de 1995 et la « Réforme Fillon » de 2003) offrent également une plus grande marge de liberté dans le choix de retraite, répondant ainsi aux valeurs qui émergent au cours du XX<sup>e</sup> siècle.

Avant la mise en place de la « Réforme Balladur » en 1993, les conditions de départ à la retraite étaient identiques pour tous les salariés d'un même régime : la retraite survenait dès l'âge légal de départ à la retraite établi par le régime de cotisation concerné (à 65 ans puis à 60 ans à compter de 1983 pour les salariés du régime général). A partir des années 1990, plusieurs réformes des retraites sont successivement appliquées, visant tantôt la réunification des différents régimes de retraite (alignement des régimes spéciaux sur le régime général) tantôt l'allongement de la durée de cotisation pour les salariés du secteur privé (1993), du secteur public (2003) ou encore des régimes spéciaux (2008). Inspirée par plusieurs objectifs complémentaires dont le maintien en activité des individus après 60 ans, une certaine liberté quant au choix de l'âge de départ et l'établissement de plus d'équité et de justice entre les retraités, la réforme des retraites de 2003 (dite « Réforme Fillon ») introduit des changements considérables quant aux modalités de départ. Parmi les mesures mises en place dans le cadre de cette loi, quatre répondent particulièrement à ces objectifs : la baisse de la minoration du taux s'appliquant aux assurés n'ayant pas obtenu le taux plein (la décote), le rehaussement du niveau des pensions des assurés ayant poursuivi leur activité après 60 ans et après obtention du taux plein (la surcote), le cumul emploi-retraite et la retraite anticipée (avec un durcissement des conditions d'accès aux retraites anticipées en 2010 afin d'en limiter le recours). Si l'âge légal de départ à la retraite reste fixé à 60 ans en France pour ces générations, les dispositifs mis en place permettent aux cotisants du régime général d'avancer ou de retarder l'heure de leur départ à la retraite (retraite anticipée, retraite progressive, départ à taux minoré, maintien en emploi jusqu'à l'obtention du taux plein voire au-delà, cumul emploi-retraite...). Les individus disposent donc désormais de la possibilité de composer leur « retraite à la carte » (avec une marge d'action limitée toutefois par la pénalisation en cas de départ précoce sans durée de cotisation et le durcissement des conditions d'accès au dispositif

de retraite anticipée). Dans ce contexte de réformes successives et d'individualisation croissante des droits à la retraite, nous nous intéresserons aux éléments qui pèsent sur le choix retenu ainsi qu'à la manière dont le choix de retraite s'effectue, en questionnant notamment la marge de manœuvre des individus.

A l'approche des soixante ans, les individus doivent gérer l'étape du passage à la retraite. Se dressent aujourd'hui plusieurs trajectoires possibles : passer de l'activité (ou inactivité) à la retraite ou bien se maintenir en activité au-delà de l'âge légal (en liquidant leurs droits de retraite ou non) via le cumul emploi-retraite ou la surcote. Cet éventail des possibles, qui permet de questionner la date de départ et de la discuter au regard des préoccupations individuelles (départ plus précoce, plus tardif...), offre d'une certaine manière un plus large choix aux futurs retraités. Il permet d'ailleurs une discussion au sein du ménage, et plus particulièrement au sein du couple. Dès lors se posent plusieurs questions quant à la décision de retraite : comment se fait l'arbitrage de la décision de retraite dans la famille, notamment dans le couple ? Cette décision résulte-t-elle d'un choix personnel ? Pour les couples biactifs (modèle le plus courant pour ces générations compte tenu du développement du salariat féminin au cours de la seconde moitié du XX<sup>e</sup> siècle), nous pouvons supposer que le départ en retraite ne relève plus de la décision d'une seule personne mais d'une décision de couple, ou qu'elle fait au moins l'objet d'une concertation entre les deux conjoints. Cet argument soulève également la question des stratégies de couple autour de la décision de retraite : les individus accordent-ils une importance majeure à faire concorder leur départ en retraite avec celui de leur conjoint ? Le face-à-face entre les conjoints et les éventuelles charges familiales (participation à la prise en charge des parents, soutien aux enfants, garde des petits-enfants, etc.) les encouragent-ils à mettre en place des stratégies d'évitement ? Dans cette analyse, nous tenterons de décrypter l'influence de la conjugalité sur l'évolution du projet de retraite initial et le choix finalement retenu. La dimension longitudinale de cette étude sera alors essentielle pour comprendre l'éventuelle influence de ces éléments sur la décision et les comportements de retraite de ces *baby-boomers*.

## 2. Réflexion autour du « choix » de départ

L'enquête sur le passage à la retraite dirigée par Paul Paillat a inspiré de nombreux travaux. À partir des années 1990, les études sur les déterminants du départ à la retraite se sont multipliées et se sont ouvertes à plusieurs disciplines des sciences humaines et sociales (économie, sociologie, démographie, psychologie, gérontologie, etc.). Traitant de l'influence des considérations financières, de l'état de santé, des conditions de travail en fin de carrière ou encore de l'environnement familial sur la décision de retraite, avec des approches parfois très différentes mais néanmoins complémentaires, ces recherches s'accordent à dire que le processus décisionnel de départ à la retraite s'inscrit dans un contexte d'interdépendance d'éléments. Dans la continuité de ces travaux, nous avons décidé de procéder à une analyse du processus décisionnel en apportant une attention particulière à la question du « choix » de retraite.

Pour traiter cette question, nous nous inspirerons dans ce travail de thèse de trois théories : celle du « choix rationnel » (Simon, 1979 ; Boudon, 2002), celle de « l'interdépendance des éléments » (Grafmeyer, 2010) et du « structuralisme constructiviste » de Pierre Bourdieu (Bourdieu, 1987). La théorie économique du choix rationnel pose le principe que tout processus décisionnel résulte d'un calcul rationnel individuel éclairé, l'acteur évaluant les gains et les pertes engagés avant d'adopter finalement le comportement tournant à son avantage ; l'approche sociologique a nuancé ce concept en précisant que chaque individu agit selon les raisons qui lui paraissent être les bonnes (Boudon, 2002). La théorie de l'interdépendance des éléments, quant à elle, suppose que les choix individuels se fondent sur plusieurs éléments interdépendants (Grafmeyer, 2010) et que les individus sont en mesure d'expliquer les raisons qui les ont poussés à prendre telle décision plutôt qu'une autre (choix libre et rationnel). Enfin, la théorie de Pierre Bourdieu rappelle l'importance des facteurs symboliques et culturels (Bourdieu, 1987) : le parcours de vie doit être pris en compte puisque l'histoire personnelle (les modèles hérités, mais aussi les expériences vécues et acquises) détermine le présent. Or, les *baby-boomers* ont une histoire forte : ces enfants de l'après-guerre appartiennent à des générations qui, par leurs comportements novateurs (dans le domaine de la famille en particulier, avec l'instauration de nouveaux modèles familiaux, mais aussi dans le domaine socioéconomique avec le développement du salariat féminin, le développement de la société de consommation...) se sont inscrites en rupture avec les

traditions. Il est donc légitime d'envisager la possibilité que les *baby-boomers* construisent leur retraite sur un modèle différent de celui hérité de leurs parents.

Le premier postulat de notre recherche consistera alors à considérer le départ à la retraite comme une action intentionnelle et, par conséquent, à analyser le processus décisionnel de départ comme un choix individuel rationnel. Nous ne négligerons pas les effets de structure, qui orientent particulièrement la décision de retraite ; cependant, nous estimerons que les individus disposent d'une marge de liberté dans leur décision de partir ou non à la retraite. Notre hypothèse de départ considèrera donc que le comportement de retraite répond à une stratégie individuelle qui tient compte du contexte (normes), mais aussi de préférences individuelles (effets de l'environnement et interdépendance des éléments). L'objet de cette thèse visera alors à questionner le processus décisionnel afin de déceler la part de liberté et/ou de contraintes dont disposent les individus dans la décision de partir ou non à la retraite. Nous porterons une attention particulière à la manière dont les stratégies de retraite sont élaborées en fonction de divers déterminants sociaux mais aussi selon les contraintes objectives, et tenterons d'identifier les éléments clés susceptibles d'influencer les choix retenus en veillant à distinguer ce qui relève du choix personnel de ce qui relève des contraintes extérieures.

### **III. UNE DEMARCHE COMPARATIVE ENTRE LES PROJETS DE RETRAITE ET LEUR CONCRETISATION : PRESENTATION DE LA METHODOLOGIE**

Dans le contexte des réformes des retraites successives, la Caisse nationale d'assurance vieillesse a lancé plusieurs enquêtes afin d'évaluer la manière dont ces réajustements pouvaient influencer les choix de retraite des individus. L'une d'entre elles (l'enquête « Intentions de départ à la retraite » de 2005) visait plus spécifiquement à mesurer l'effet de la réforme de 2003 à travers le questionnement d'un millier de futurs retraités sur leur souhait et leur projet de retraite. Bien qu'elle ait déjà fait l'objet de travaux d'exploitation (Rapoport, 2006 ; Barrallon *et al.*, 2010 ; Rapoport, 2012), nous avons décidé de bâtir notre analyse sur les données de cette enquête, car elle offrait la possibilité de confronter les déclarations émises lors de la passation des questionnaires à la réalité observée à travers les données administratives de la Cnav arrêtées au 31 décembre 2009. Supposant que les intentions élaborées à l'approche de la retraite n'étaient pas toujours finalisées, nous avons souhaité compléter ces données quantitatives par une post-enquête en réinterrogeant, cinq années plus tard, une trentaine d'assurés ayant participé à l'enquête initiale. Ce volet qualitatif a permis de comparer les intentions initiales aux choix finalement adoptés, et surtout

d'identifier les raisons ayant causé une éventuelle transformation du projet (informations impossibles à obtenir autrement), et ainsi de mieux comprendre le passage de l'activité à la retraite et les facteurs marquant cette transition.

## **1. Une recherche qui articule différentes sources de données et différents niveaux d'analyse**

L'étude quantitative portant sur les intentions de départ à la retraite, menée en 2005, indique que « *l'âge de 60 ans continue à concentrer largement les souhaits et les intentions de départ en retraite* » (Rapoport, 2006 : 1). Le montant de la pension de retraite y est présenté comme un argument non négligeable dans le processus décisionnel, susceptible bien souvent d'encourager les individus à retarder leur départ. Une satisfaction à l'emploi, un niveau de diplôme élevé, ou encore l'absence de conjoint semblent inciter les salariés à opter pour un recul de la liquidation des droits à la retraite ; un parcours professionnel chaotique (carrière interrompue par des périodes de chômage, d'inactivité) ou une santé dégradée encourageraient en revanche à une cessation d'activité plus précoce.

Si l'enquête IDR permet de souligner l'importance de ces éléments dans la décision de départ en retraite, elle n'offre aucune possibilité de relier ces projets aux événements survenus tout au long de la vie. Or, un certain nombre d'éléments biographiques tels que la situation personnelle à l'approche de la retraite, les parcours de vie ou encore les conceptions de la retraite (variant selon le sexe, la catégorie socioprofessionnelle, la situation maritale...) peuvent intervenir dans ce choix. De même, des éléments révélés en fin de carrière (depuis 2005 notamment) peuvent inciter les individus à revenir sur leur intention première et à définir un nouveau projet de retraite. La réalisation d'une post-enquête qualitative auprès d'un sous-échantillon sélectionné parmi l'échantillon initial est donc apparue comme une solution indispensable pour pallier l'insuffisance de ces données. L'articulation des parcours de vie, des transformations du cadre professionnel et du passage de la vie active à la retraite (et parfois le retour vers la vie professionnelle) a permis d'apporter un éclairage sur ces dimensions, d'identifier les principaux facteurs qui déterminent le moment de la liquidation des droits de retraite et de distinguer les événements biographiques qui conduisent à la décision du maintien en activité ou, au contraire, à celle d'une cessation définitive.

Le travail de thèse proposé ici se situe à la croisée de la sociologie de la famille, de la sociologie du travail, de la sociologie économique et de la sociologie des interactions.

L'hypothèse de départ pose une relation étroite entre les projets émis et les événements biographiques survenus tout au long de la vie. Il s'agira alors d'identifier les éléments intervenant de manière déterminante dans le choix de retraite et de comprendre, à partir des relations qu'entretiennent les futurs retraités avec les autres membres de la société (famille, environnement professionnel, réseau de socialisation, etc.), comment se décide (ou comment est décidé) le passage à la retraite.

Les données quantitatives et qualitatives mobilisées, qui permettent de vérifier si les projets initiaux ont été concrétisés, paraissent tout à fait appropriées pour questionner le processus décisionnel de départ à la retraite. La méthodologie retenue permettra d'apporter une meilleure connaissance des comportements en abordant des dimensions difficiles à saisir dans les enquêtes quantitatives (effets de l'entourage et du couple, interactions des décisions des deux conjoints, manière dont les différents éléments s'articulent...) et ainsi d'affiner les conceptions des modèles de départ et de poursuite d'activité. Nous tenterons également d'évaluer le rôle que les dispositifs de prolongation, tels que la surcote et le cumul emploi-retraite, ont pu jouer sur la date de sortie du marché du travail.

Avant de procéder à l'analyse de ces données, il convient de préciser les principaux éléments qui ont orienté et justifié l'intérêt de ce travail.

## **2. Une recherche dans la continuité de projets universitaires**

Ce travail de thèse s'inscrit dans la continuité d'un mémoire intitulé « "Vieux travailleurs, jeunes retraités" : les premiers *baby-boomers* et la reconstruction identitaire à l'heure de la retraite », réalisé dans le cadre d'un Master II de socio-démographie à l'Université Paris-Ouest – Nanterre – La Défense en 2006. En débutant cette année de Master II, je n'avais aucune idée précise du sujet sur lequel pourrait porter mon mémoire, si ce n'est que je souhaitais traiter des relations familiales. Je ne souhaitais pas particulièrement poursuivre la recherche exploratoire sur le choix du conjoint dans les couples mixtes que j'avais menée, dans le cadre de ma maîtrise d'ethnologie et de sociologie comparative, auprès de couples franco-russes (je réalise néanmoins aujourd'hui que la question du choix et du processus décisionnel m'interpelait déjà). Si des questions très variées m'intéressaient, je ne parvenais toutefois pas à m'arrêter sur une thématique susceptible d'être au cœur de mon projet de recherche. Désireuse également de participer à un stage proposé par des enseignants de l'Université Paris-Ouest – Nanterre – La Défense, je m'étais tournée vers mes professeurs, et tout particulièrement vers Céline Clément, chercheuse associée à l'Ined, qui m'a fait part

d'une enquête menée par l'Ined (en collaboration avec EDF) sur les comportements résidentiels et les solidarités familiales des *baby-boomers*<sup>6</sup>. J'avais alors choisi d'orienter ma recherche sur les problématiques liées à la retraite, en m'intéressant plus particulièrement aux loisirs des retraités. C'est alors que je me suis souvenue avoir déjà mené, durant mon DEUG de sociologie à l'Université de Nanterre, une petite enquête par questionnaire sur les activités de loisirs des « personnes âgées ». Cette enquête avait alors été réalisée sans porter de réelles précautions quant à l'échantillonnage : j'avais interrogé, au hasard, des personnes se promenant dans un jardin public (situé à la croisée de deux communes du Val de Marne) et qui me semblaient alors « suffisamment âgées » pour être à la retraite (en pensant que seuls des retraités pouvaient se trouver dans ce lieu un jour de semaine à des heures dites « creuses », et en me basant sur des critères physiques ainsi que sur mes propres représentations de la vieillesse et de la retraite). Inutile de mentionner ici les nombreuses lacunes engendrées par cette méthodologie peu pertinente et cet échantillon peu représentatif. Toutefois, cela m'a fait prendre conscience de mon intérêt pour cet âge du cycle de vie, en mutation du fait des récentes transformations démographiques, et plus spécialement pour cette période charnière entre l'activité et la vieillesse, qui constitue une étape unique et inédite pour chaque individu concerné.

L'occasion m'avait donc été donnée de participer à cette enquête de l'Ined sur les parcours résidentiels et les stratégies familiales des *baby-boomers*. Des entretiens qualitatifs avaient été menés auprès de 90 *baby-boomers* nés entre 1945 et 1954, résidant à Paris et à Londres. Cette enquête avait pour but de comparer les comportements résidentiels et les solidarités familiales (et intergénérationnelles) d'individus nés durant la première partie du *baby-boom*. J'étais, pour ma part, décidée à mener ma recherche sur les loisirs des retraités en m'appuyant sur les données recueillies auprès des *baby-boomers* français. Mais, au fur et à mesure de la recherche, ma problématique s'est vue transformée : le phénomène de vieillissement de la population, qui caractérise le début de ce siècle du fait du *baby-boom* d'après-guerre, amenait à poser la question de l'évolution des modes de vie des personnes âgées. Les premiers *baby-boomers* atteignant l'âge de la retraite au moment de l'enquête de terrain, j'avais alors décidé de me pencher sur cette étape spécifique caractérisée par la fin de la vie professionnelle. L'un des objectifs de cette recherche était d'analyser les transitions de l'activité à la retraite en distinguant la « mise à la retraite » du « passage à la retraite »

---

<sup>6</sup> Projet de l'Ined dirigé par Catherine Bonvalet auquel étaient également associés Céline Clément (Laboratoire Cerpos, Université Paris-Ouest – Nanterre – La Défense), Jim Ogg (Young Foundation) et Magali Pierre (EDF R&D).

(processus d'intervention individuelle) et en questionnant l'éventuelle valorisation de la fonction de transmission d'un savoir en milieu professionnel (transmission d'un savoir-faire ou d'un savoir-être). Dans une dimension secondaire, l'analyse portait également sur les divers types de mobilité (les migrations de retraite ainsi que les mobilités quotidiennes) et les transformations du mode de vie résultant directement du passage à la retraite.

Cette enquête avait permis de mettre en lumière différentes formes du vieillissement et de refléter la diversité des comportements au moment de la retraite. En nous intéressant à la question de la définition identitaire, nous avons constaté que la retraite était accompagnée de transformations notables. Comme le soulignait Vincent Caradec, « *la cessation d'activité apparaît tantôt comme un drame, tantôt comme une transition plutôt bien vécue. (...) La lecture de ce temps de la vie oscille entre une vision profondément pessimiste qui souligne le triste sort des plus âgés, et une version plus souriante et optimiste qui tend à montrer que le vieillissement n'est pas mal vécu* » (Caradec, 2001 : 122).

L'étape quelque peu singulière dans le parcours de vie que constitue la retraite posait également la question du vocabulaire adéquat pour désigner ces individus récemment passés à la retraite mais pas encore entrés dans la vieillesse. L'expression « vieux travailleurs, jeunes retraités », prononcée par l'un des enquêtés, avait particulièrement retenu notre attention : cette expression, qui reflète les paradoxes identitaires révélés lors du passage à la retraite, rappelle également la complexité de la transition de l'activité à la retraite et la diversité de situations. Elle évoque en premier lieu un changement d'état et de perception, du simple fait de la cessation d'activité : perçus comme « vieux » dans le monde du travail, les individus sont désormais considérés comme de « jeunes » retraités disposant d'un temps libre considérable. Mais cette tournure peut également évoquer le processus de transition à proprement parler, et illustrer alors les comportements de mise en marge dont sont victimes certains travailleurs âgés (poussés en fin de carrière vers une retraite précoce, voire expulsés du monde du travail) et qui, de « vieux travailleurs », deviennent alors de « jeunes retraités ». Enfin, elle peut évoquer une identité double pour les personnes se maintenant en emploi après la liquidation de leurs droits de retraite, qui ne quittent alors ni le marché du travail ni leur étiquette de « vieux travailleurs », et qui sont à la fois « vieux travailleurs » et « jeunes retraités ». Les données qualitatives analysées montraient non seulement que la transition linéaire consistant à passer du statut de « vieux travailleurs » à celui de « jeunes retraités » n'était aujourd'hui plus la seule alternative possible, mais aussi que cette transformation identitaire n'était pas toujours bien maîtrisée (« âgisme » en milieu professionnel et dans la sphère publique, vision négative de la retraite perçue comme l'entrée dans la vieillesse...).

Le guide d'entretien visait aussi à questionner les projets de retraite et le mode de vie une fois à la retraite. Les activités de loisirs jouent un rôle central dans la recomposition identitaire qui s'exerce durant le passage en retraite. Dans notre enquête, les activités extérieures semblaient se réduire durant la retraite, compte tenu du coût qu'elles représentaient (alors que les ressources étaient en baisse) et de l'apparition des premiers troubles de la santé. La tendance générale observée consistait toutefois à conserver des activités au-delà de la cessation d'activité professionnelle. Ces dernières apparaissaient comme essentielles au maintien du lien social : bien que retiré du marché du travail (et en ce sens inactif), le jeune retraité conservait, grâce à elles, un rôle d'acteur de la vie collective.

Nous avons également interrogé les projets de mobilité. Il ressortait de notre analyse que si les « jeunes retraités » envisageaient effectivement de migrer lors de la retraite, ils ne souhaitaient néanmoins pas quitter Paris ou la banlieue parisienne. Bien au contraire, ils projetaient de recourir au modèle de la « double résidence » (ou de la « résidence alternée »), conservant un pied-à-terre à Paris et un autre en province.

Notre analyse, qui portait sur la recomposition identitaire à l'heure de la retraite, présentait toutefois des lacunes considérables : nous n'avons pas suffisamment pris en compte les transformations des modèles familiaux, notamment les reconfigurations familiales susceptibles de survenir à la retraite telles que les ruptures (séparation, divorce, veuvage) ou les remises en couple ; de même, l'investissement social à l'heure de la retraite, qui joue pourtant un rôle considérable dans le processus de déprise et de reprise, et plus particulièrement la question du maintien (ou du retour) en emploi au-delà du taux plein, n'avaient pas été examinés de manière approfondie.

Bien que l'analyse des transitions de l'activité à la retraite réalisée dans le cadre de ce Master II ne soit que partielle, le questionnement des projets de vie et de la préparation (anticipation) ou non au passage à la retraite a suscité mon intérêt pour le processus décisionnel de départ (question du choix et des contraintes) et pour l'étude de la manière dont les éléments interagissent les uns avec les autres. La réflexion menée autour de ces axes a servi de recherche exploratoire et donné naissance à ce projet de thèse qui questionne les conditions de départ, confronte la date initialement envisagée à la date réelle de passage à la retraite, et identifie les facteurs de concordance (éléments confortant le projet initial) et les facteurs de dissemblance (éléments induisant une transformation du projet).

Après avoir eu connaissance de l'existence de l'enquête « Intentions de départ à la retraite » de la Cnav, et considérant qu'elle pourrait fournir les données adéquates pour travailler sur la comparaison entre les intentions de retraite et le départ réalisé, j'avais soumis à Catherine

Bonvalet un projet de thèse proposant d'enrichir ces données par une post-enquête qualitative. C'est par l'intermédiaire de Jim Ogg, alors chercheur associé à la Direction des recherches sur le vieillissement (DRV) de la Cnav et vers lequel Catherine Bonvalet m'avait orientée, que j'ai pu être introduite à la Cnav et proposer ma candidature pour une exploitation de ces données dans le cadre d'une convention industrielle de formation à la recherche (Cifre). L'acceptation de mon dossier m'a non seulement permis d'accéder aux données de l'enquête par questionnaire (et donc d'entreprendre une comparaison entre l'âge de retraite décrit comme idéal dans l'enquête et l'âge de départ envisagé), mais aussi d'apparier les données recueillies lors de la passation des questionnaires aux données administratives de la Cnav (données de gestion) et ainsi de vérifier la réalisation ou la transformation du projet initialement déclaré (en comparant le projet de retraite avec la situation observée au 31 décembre 2009). Grâce à mon intégration à l'équipe de recherche de la Cnav, j'ai également pu, conformément à mon projet de thèse initial, réaliser une post-enquête auprès d'un sous-échantillon d'individus sélectionnés parmi les personnes interviewées lors de l'enquête IDR (après déclaration auprès de la Cnil pour obtenir l'accès aux adresses). Cette dernière s'est révélée être d'un grand apport dans l'analyse des choix de retraite.

### **3. Plan de la thèse**

Ce travail de thèse s'articulera autour de six chapitres organisés en deux parties. La première introduira le contexte sociodémographique dans lequel s'est inscrite cette recherche ; elle apportera également un éclairage sur la construction sociale de la vieillesse et de la figure du travailleur âgé. La deuxième partie sera consacrée à la démarche suivie et aux résultats de recherche : après avoir présenté la méthode et les sources mobilisées, nous analyserons la manière dont la décision de partir ou non à la retraite s'effectue (marge de liberté, choix contraint ou non) ; une attention particulière sera portée aux différents déterminants et à la façon dont ceux-ci orientent le choix de retraite (départ plus ou moins précoce, maintien en emploi). Le premier chapitre exposera les principales transformations démographiques ayant conduit au vieillissement durable de la population française. La construction sociale de la vieillesse sera ensuite examinée : nous discuterons la pertinence du critère d'âge retenu pour définir la vieillesse, puis retracerons l'évolution des représentations de la vieillesse et de la terminologie consacrée aux personnes âgées dans la littérature scientifique, la littérature enfantine ou encore dans les politiques publiques. Pour finir, nous nous intéresserons à la

place qu'occupent les personnes âgées aujourd'hui dans les relations familiales ainsi qu'à celle qui leur est attribuée dans la sphère professionnelle.

Le vieillissement de la population s'accompagnant d'une réflexion intense sur le droit à la retraite pour tous (réflexion qui s'affirmera au cours du XX<sup>e</sup> siècle et qui conduira à la mise en place de systèmes de retraite ainsi qu'à la création de la Sécurité Sociale en 1945), le deuxième chapitre portera sur la construction de la prise en charge de la vieillesse en France. Après avoir restitué les événements marquants de l'histoire de la création des régimes de retraite, nous étudierons la manière dont la notion de retraite, qui apparaît dès 1760 et découle du passage de la charité à la prévoyance (avec la volonté de garantir au « vieillard » son autonomie économique dans une société où la vie des individus n'est plus considérée comme du ressort d'une puissante divine), mènera à l'instauration d'un régime d'assurance vieillesse solidaire, principal soutien face à la vieillesse aujourd'hui. Les défis socioéconomiques liés au vieillissement de la population et leurs conséquences sur le système de retraite seront également traités.

Le troisième chapitre se concentrera sur l'emploi des seniors, présenté comme un moyen de garantir la pérennité du système de retraite. Il s'agira d'abord de rappeler les principaux enjeux et les diverses mesures instaurées en France au début des années 2000 pour favoriser l'emploi des seniors, ainsi que les stratégies développées par quelques pays européens. Puis nous dresserons le bilan des réformes engagées en France pour relever le taux d'emploi des seniors et reculer l'âge de la retraite.

Le quatrième chapitre sera consacré à la présentation de l'étude et de la démarche adoptée. Le questionnement de recherche et la manière dont la réflexion s'est construite au regard des travaux antérieurs seront exposés. Nous y détaillerons également la méthodologie retenue (une méthodologie plurielle dans les techniques comme dans les matériaux mobilisés, qui repose sur le couplage d'approches quantitatives et qualitatives) avant de présenter les caractéristiques de la population étudiée.

Les deux chapitres suivants (chapitres V et VI) auront pour objectif de mettre en regard les résultats de l'analyse des données quantitatives à ceux issus de l'analyse qualitative sur le processus décisionnel et les transitions de l'activité à la retraite. Dans le chapitre V, nous procéderons à une comparaison des souhaits et projets de départ à la retraite à la situation observée quelques années plus tard. Cette comparaison visera notamment à déceler le degré de contrainte des individus dans leur choix de retraite ainsi que les éléments influençant de manière déterminante le choix retenu. Le volet qualitatif mobilisé dans le dernier chapitre permettra alors d'analyser plus finement les transitions de l'activité à la retraite, et d'identifier les éléments à l'origine d'un éventuel réajustement du projet de retraite.



# **Partie I**

## **La construction sociale de la vieillesse et de la figure du travailleur âgé**



## **CHAPITRE I – TRANSFORMATIONS DEMOGRAPHIQUES EN FRANCE DU XVIII<sup>E</sup> SIECLE A NOS JOURS : LES LIMITES DE LA VIEILLESSE SANS CESSE REPOUSSEES**

Les progrès sanitaires et les transformations démographiques survenus en France au cours des derniers siècles, et notamment durant le XX<sup>e</sup> siècle, ont conduit à un accroissement de la durée de vie et à un vieillissement durable de la population. Ces évolutions se sont accompagnées d'une redéfinition de la vieillesse : le seuil d'entrée dans cet âge de la vie a reculé, mais sa durée s'est allongée du fait de l'amélioration des conditions d'hygiène et d'une longévité accrue ; de nouveaux « âges » ont fait leur apparition au sein même de cette étape du parcours de vie.

L'évolution démographique étant à l'origine des mutations de la vieillesse, ce chapitre retracera dans un premier temps les principales causes du vieillissement de la population. Une attention particulière sera ensuite portée au débat sur le vieillissement de la population et la vieillesse ainsi qu'au vocabulaire consacré en sciences humaines et sociales à partir du début du XIX<sup>e</sup> siècle, puis dans les politiques publiques durant la seconde moitié du XX<sup>e</sup> siècle. Nous présenterons également l'évolution des représentations associées à la vieillesse et à la place des personnes âgées aujourd'hui en France au regard des récentes évolutions sociales (position dans les structures familiales contemporaines et sur le marché du travail). Enfin, nous examinerons les représentations associées à la retraite, souvent décrite comme le rite d'entrée dans la vieillesse, et restituerons les principaux enseignements de l'analyse psychosociale du passage à la retraite (conséquences sur l'identité individuelle et sociale – déprise, redéfinition identitaire...).

## I. LONGEVITE ET ESPERANCE DE VIE EN FRANCE : UNE POPULATION VIEILLISSANTE

### 1. Augmentation de la durée de vie et recul de la vieillesse

L'espérance de vie s'est allongée de manière considérable au cours des siècles, atteignant aujourd'hui des âges exceptionnels. Les progrès en matière de santé et d'hygiène accomplis dès le milieu du XIX<sup>e</sup> siècle ont sonné la fin des famines et des grandes épidémies (peste, choléra, tuberculose et syphilis) qui avaient terrassé la population française entre le XVII<sup>e</sup> et le XIX<sup>e</sup> siècle. Ces progrès médicaux et les mesures d'hygiène, qui se poursuivent durant le XX<sup>e</sup> siècle, s'accompagnent d'un accroissement de l'espérance de vie et d'une baisse considérable de la mortalité (mortalité infantile, mortalité maternelle et mortalité aux âges élevés) ; en seulement quelques décennies, la population française enregistre une augmentation de l'espérance de vie (avec ou sans incapacité) et une hausse constante de la part des personnes âgées de 60 ans et plus.

Alors qu'un individu né en France en 1750 pouvait n'espérer qu'atteindre l'âge de 25 ans environ, un nouveau-né en 1900 avait une espérance de vie à la naissance égale à 50 ans en moyenne. Cet indice, qui témoigne d'un accroissement de la longévité, a continué de s'élever au cours des décennies : l'espérance de vie à la naissance des premiers *baby-boomers* (nés à partir de 1946) avoisine les 70 ans, celle des premières générations du XXI<sup>e</sup> siècle dépasse les 80 ans<sup>7</sup> (Graphe 1). Toutefois, hommes et femmes ne sont pas égaux face au vieillissement (Graphe 2). Malgré une réduction de l'écart entre les sexes ces dernières années, la durée de vie estimée et constatée chez les femmes reste très supérieure à celle observée chez les hommes : entre 1950 et 2007, l'espérance de vie à la naissance, toujours en hausse, est passée de 69,2 ans à 84,5 ans pour les femmes<sup>8</sup> et de 63,4 ans à 77,6 ans pour les hommes.

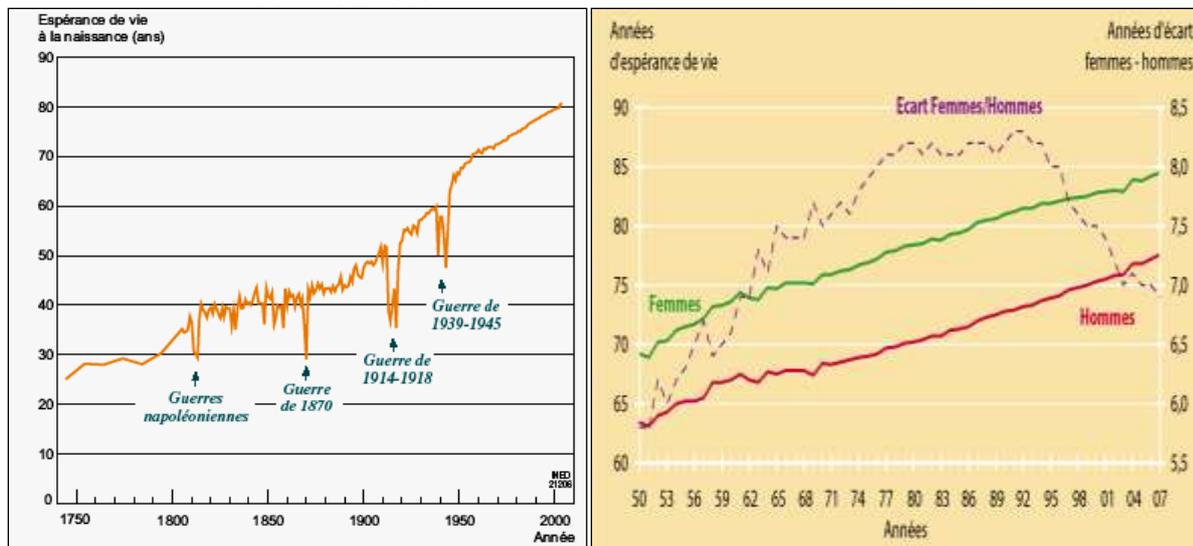
---

<sup>7</sup> On constate d'importants écarts d'espérance de vie selon le sexe ou la catégorie socioprofessionnelle d'appartenance. De récents travaux indiquent que les cadres de 35 ans ont une durée de vie plus longue que la moyenne (47 années estimées, soit quatre années de plus que la moyenne), mais aussi que leur espérance de vie dépasse de six ans celle de leurs homologues ouvriers (l'espérance de vie des ouvriers au même âge n'est que de 41 ans).

Cf. Cambois E., Laborde C. et Robine J.-M., « La double peine des ouvriers : plus d'années d'incapacité au sein d'une vie plus courte », *Population et sociétés*, n° 441, janvier 2008.

<sup>8</sup> Ces gains considérables acquis par la population féminine témoignent notamment de la baisse de la mortalité des femmes en couche engagée dès le XVII<sup>e</sup> siècle (Morel, 2007) et de la baisse de la mortalité aux grands âges (Meslé, 2005).

**Graphe 1 et Graphe 2 : Evolution de l'espérance de vie à la naissance en France...  
... de 1740 à 2005**

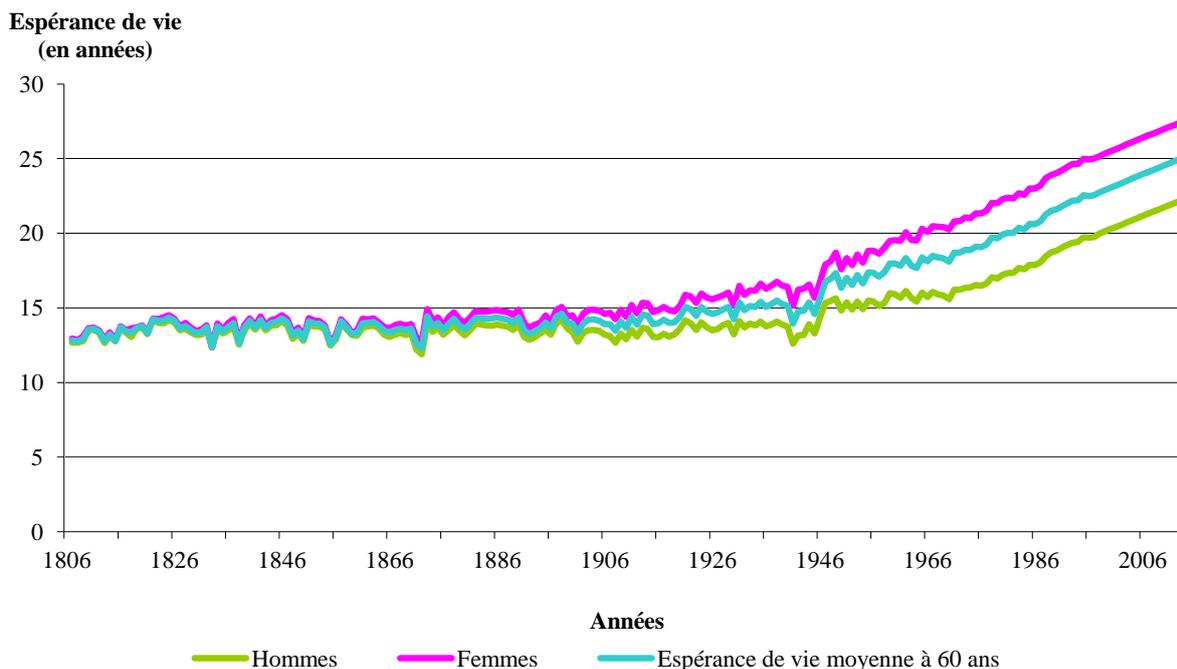


Source : Graphiques Ined, d'après les données de l'Insee  
Champ : France métropolitaine

L'espérance de vie à 60 ans connaît à son tour un accroissement durable et particulièrement fort pour les générations nées durant la seconde moitié du XX<sup>e</sup> siècle (Graphe 3). En 1806, l'espérance de vie moyenne à 60 ans était de 12,7 ans pour les hommes et 12,9 ans pour les femmes ; les personnes qui bénéficiaient d'une pension de retraite dès 60 ans (essentiellement des fonctionnaires de l'Etat) pouvaient donc profiter de cette rente durant une dizaine d'années environ. Un demi-siècle plus tard, l'espérance de vie à 60 ans n'a presque pas évolué (13,9 années pour les hommes et 14,3 ans pour les femmes en 1853). Ce n'est qu'au lendemain de la Seconde Guerre mondiale que cet indice commence progressivement à augmenter : il passe de 15 ans en moyenne au lendemain de la Seconde Guerre mondiale à 25 ans aujourd'hui, avec toujours des différences de calendrier selon le sexe<sup>9</sup>. En parallèle, la mortalité a fortement diminué, notamment aux âges les plus élevés : entre 1950 à 2001, la mortalité entre 40 ans et 70 ans a baissé de 54% chez les femmes et de 39% chez les hommes en Europe de l'Ouest (Vollset, 2008), les améliorations profitant, une fois encore, davantage aux femmes.

<sup>9</sup> L'espérance de vie des femmes à 60 ans dépasse de manière durable les vingt ans en 1964 ; ce n'est que beaucoup plus tardivement – en 1998 – que leurs homologues masculins atteindront ce seuil.

**Graphe 3 : Evolution de l'espérance de vie à 60 ans en France**



Source : D'après les tables de mortalité françaises de l'Ined – J. Vallin et F. Meslé, 2001  
Champ : France métropolitaine

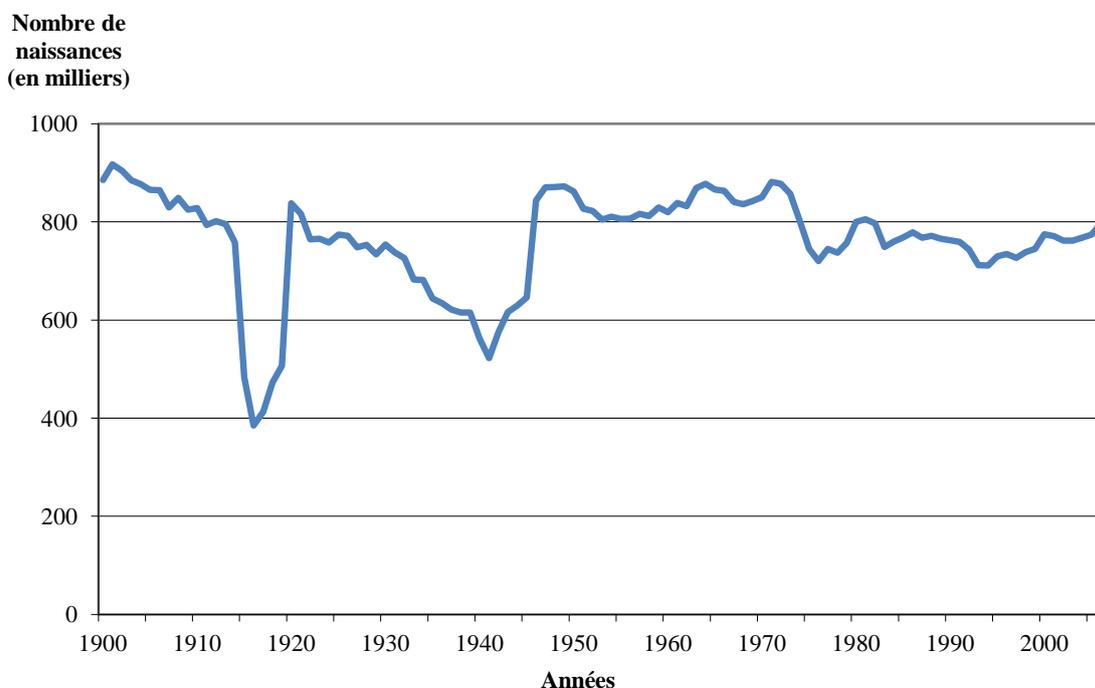
## 2. Le « *baby-boom* », singularité démographique de l'après-guerre

Au cours du XX<sup>e</sup> siècle, la population française connaît une évolution démographique singulière, marquée tout particulièrement par une forte reprise de la natalité à partir de la Seconde Guerre mondiale (Lévy, 1996 ; Vallin et Caselli, 1999 ; Rochefort, 2000 ; Monnier, 2007 ; Bonvalet *et al.*, 2011).

Le nombre de naissances enregistrées à l'Etat civil durant la première moitié du XX<sup>e</sup> siècle est très irrégulier (Graphe 4). Les pertes liées à la Guerre 1914-1918 se font immédiatement ressentir et se traduisent par une réduction de moitié des naissances (757 900 nouveau-nés en 1914 contre 483 000 l'année suivante selon les données de l'Insee). Malgré une forte reprise de la natalité par la suite, on note de nouveau un déficit lié au passage à l'âge de la fécondité de ces classes creuses. Cette absence de naissances se maintient quelque temps avant de se creuser davantage durant la Seconde Guerre mondiale : on comptait ainsi 615 600 naissances en 1939 et près de 520 000 en 1941. A la Libération, le taux de natalité explose. On assiste alors à un *baby-boom* : plus de 870 000 individus voient le jour en 1947 et 1948. Bien qu'elle s'inscrive de manière durable, cette relance de la natalité s'essouffle à partir du milieu de la décennie suivante : le nombre de naissance passe alors sous la barre de 820 000 dès 1953 puis

accuse une baisse légère, lente mais continue au cours de la seconde moitié du XX<sup>e</sup> siècle. En parallèle, la mortalité recule de manière considérable et durable, engendrant un allongement de la durée de vie (Vallin et Meslé, 2001 ; Le Bras, 2008).

**Graphe 4 : Evolution du nombre de naissances en France depuis 1900**



Source : d'après les données de l'état civil (Insee)  
Champ : France métropolitaine

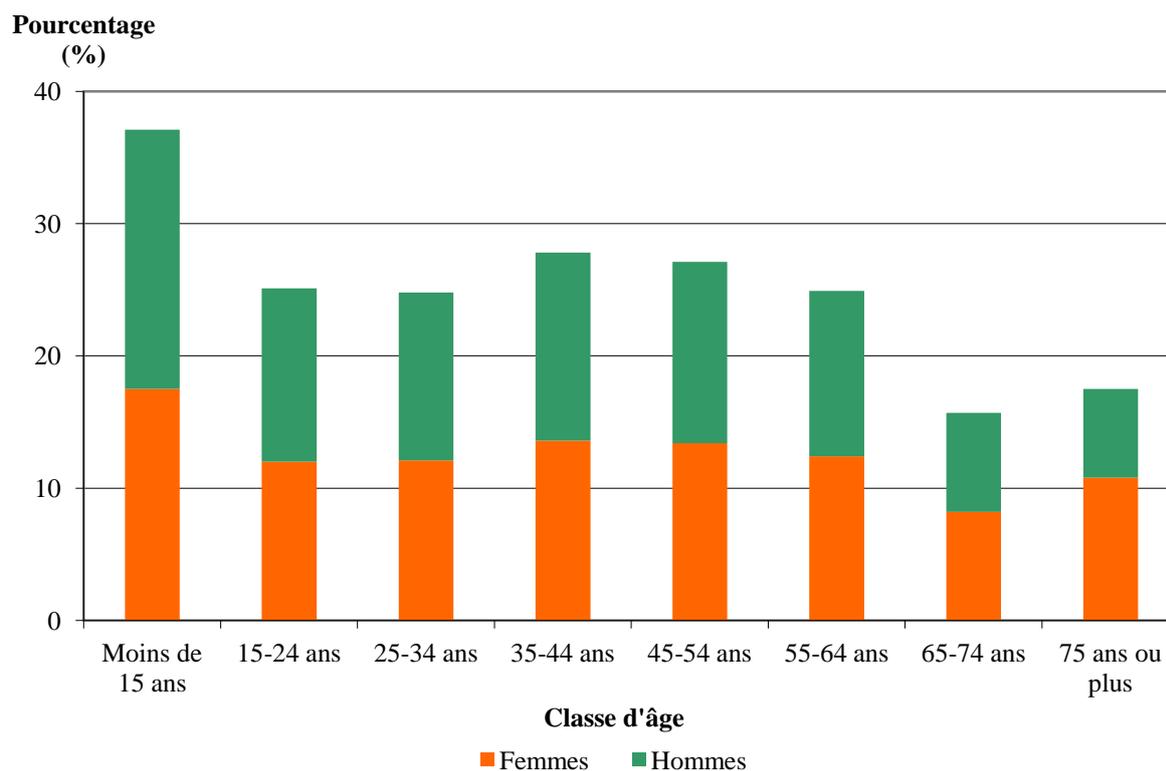
Plus d'un demi-siècle après leur naissance, les générations du *baby-boom* continuent de marquer la société contemporaine par leur poids démographique considérable ; le phénomène de « *baby-boom* » se traduit aujourd'hui par un « *papy-boom* ».

### **3. Du *baby-boom* au « *papy-boom* »<sup>10</sup>**

Le recensement de 2010 en France fait d'ailleurs le constat d'une augmentation significative du nombre de femmes et d'hommes aux âges « avancés » (données de l'Insee). Au 1<sup>er</sup> janvier 2010, la population totale en France était ainsi estimée à 64 667 374 personnes, parmi lesquelles 29,1% étaient âgés de 55 ans ou plus (Graphe 5). Notons la surreprésentation des hommes tout au long des âges à l'exception de la vieillesse, davantage féminine (la tendance s'inversant en effet à partir de 65 ans).

<sup>10</sup> Référence à Robert Rochefort qui, du fait de l'arrivée des enfants du *baby-boom* à la soixantaine, emploie cette formule pour nommer le mouvement massif de départs à la retraite entre 2000 et 2020.

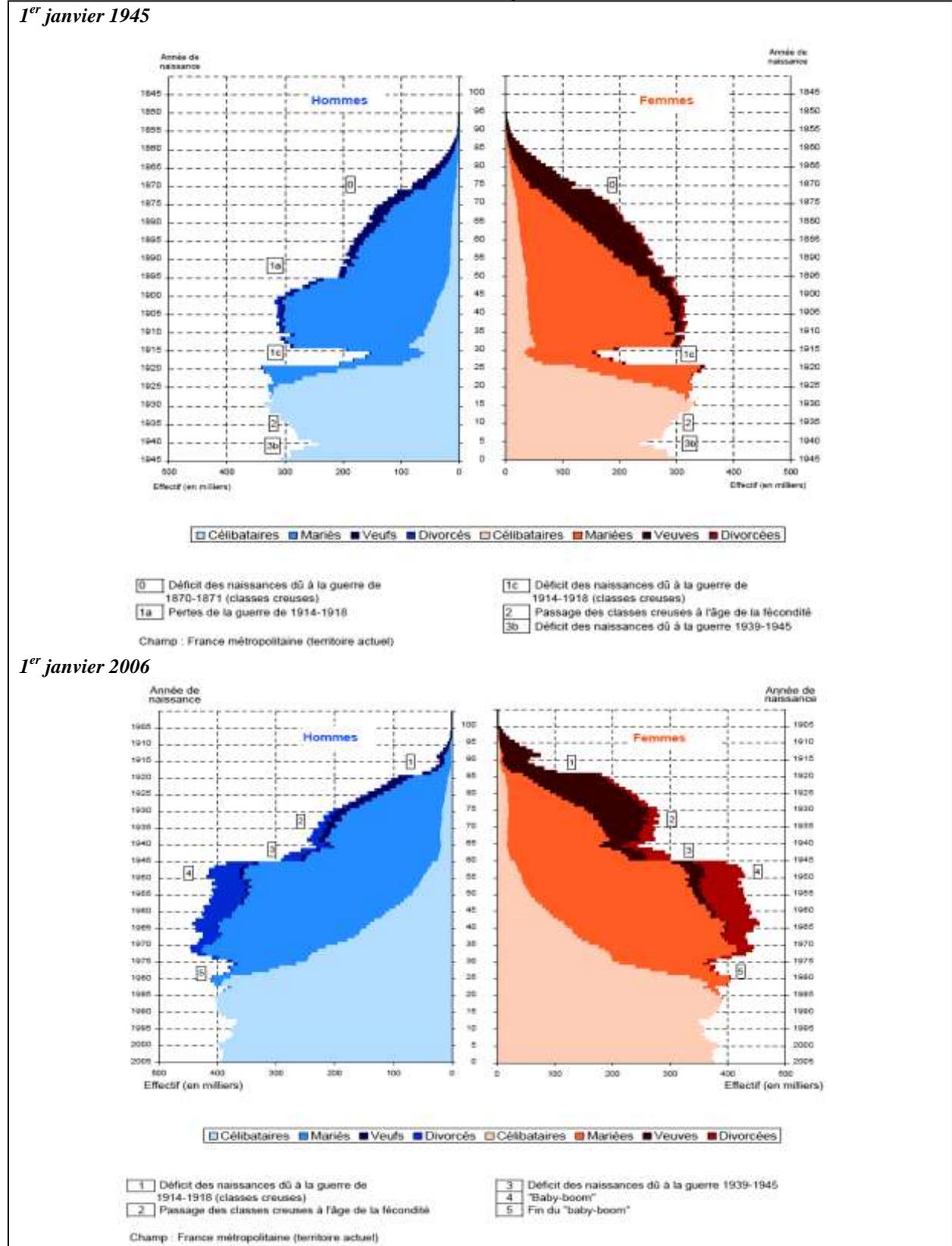
**Graphe 5 : Répartition de la population en France par sexe et tranche d'âge au 1<sup>er</sup> janvier 2010**



Source : D'après les données de l'Insee  
Champ : France métropolitaine

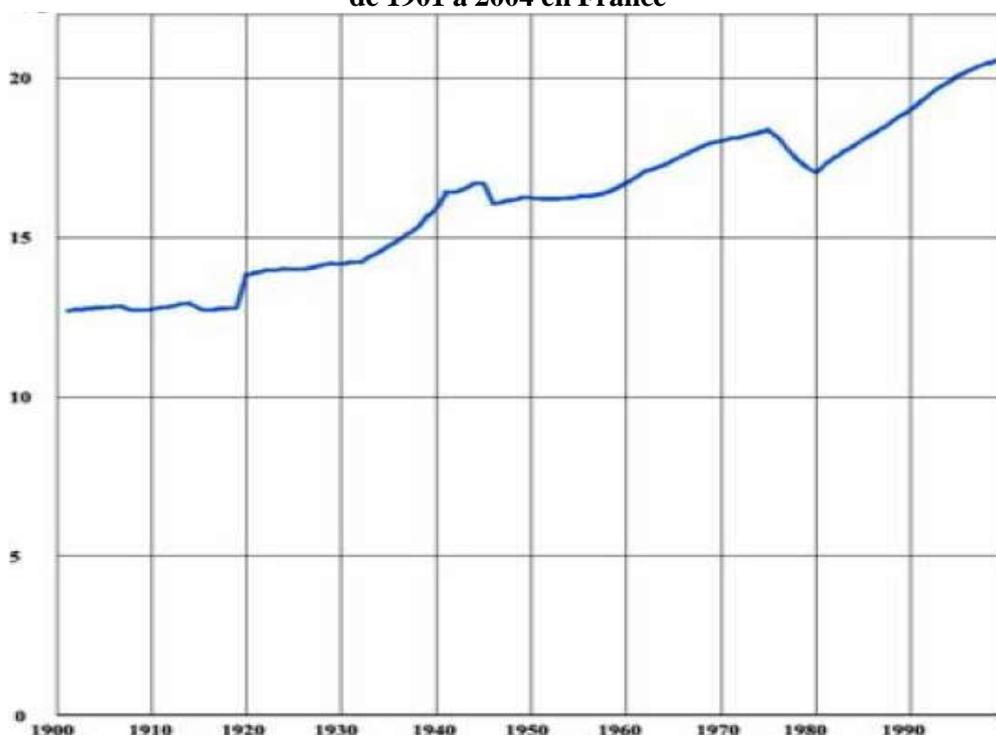
La comparaison des pyramides des âges de la population française en 1945 et en 2006 permet de saisir les conséquences démographiques durables de l'évolution des grands principes de l'hygiène et des conditions de vie (recul de la mortalité et allongement de la durée de vie notamment) survenues durant la deuxième moitié du XX<sup>e</sup> siècle (Figure 1). La forme pyramidale observable en 1945 disparaît peu à peu au profit d'une forme plus rectangulaire, signe d'un important maintien en vie dans les âges les plus avancés. Cette dernière témoigne aussi de l'évolution de l'état matrimonial autour de soixante ans. En 1945, la population française âgée de soixante ans ou plus vivait très majoritairement en couple ; près d'un tiers des femmes étaient tout de même touchées par le veuvage, l'espérance de vie des femmes étant plus élevée que celle des hommes. Un demi-siècle plus tard, les comportements sont assez proches : les enfants du *baby-boom* vivent encore maritalement pour l'essentiel et le veuvage touche toujours davantage les femmes. Néanmoins, le divorce s'est diffusé et a été largement adopté par ces générations du *baby-boom*. Enfin, le veuvage a reculé, signe de l'allongement de la durée de vie : en 1946 près d'une femme sur deux était veuve dès 70 ans ; en 2006, les femmes septuagénaires vivaient encore majoritairement en couple.

**Figure 1: Répartition de la population totale par sexe, âge et état matrimonial au 1<sup>er</sup> janvier 1945 et au 1<sup>er</sup> janvier 2006**



La proportion de personnes de 60 ans ou plus par rapport à la population totale a presque doublé au cours du XX<sup>e</sup> siècle (Graphe 6) : estimée à moins de 13% au début du siècle (1900), elle dépassait 20% en 2000, retardant ainsi l'heure de la mort. Mais comme le souligne le démographe Hervé Le Bras, la progression de cet indicateur n'a pas été régulière au cours du temps (Le Bras, 2008). Stable durant les deux premières décennies du XX<sup>e</sup> siècle (12,7% en 1910), il a progressivement augmenté pour atteindre 17% en 1945 avant d'enregistrer une baisse brusque liée à la fin de la guerre et au « *boom* » des naissances dans l'immédiat après-guerre. Entre 1945 et le milieu des années 1970, la part d'individus de 60 ans ou plus croît lentement (+3 points) avant d'entamer une baisse due à l'arrivée à l'âge de 60 ans des classes creuses nées lors de la Première Guerre mondiale. A partir de 1980, cet indicateur augmente de manière continue : la proportion de personnes de 60 ans et plus atteint les 20% au milieu des années 1990. Cette évolution devrait se maintenir avec l'arrivée à 60 ans des générations nombreuses du *baby-boom* : d'après les projections de l'Insee, la part des 60 ans et plus parmi la population atteindra 30% dès 2035. En plus de ce phénomène de vieillissement démographique, on observe un vieillissement interne de la population du fait de l'accroissement du nombre de personnes de plus de 80 ans.

**Graphe 6 : Evolution de la proportion de personnes âgées de plus de 60 ans de 1901 à 2004 en France**

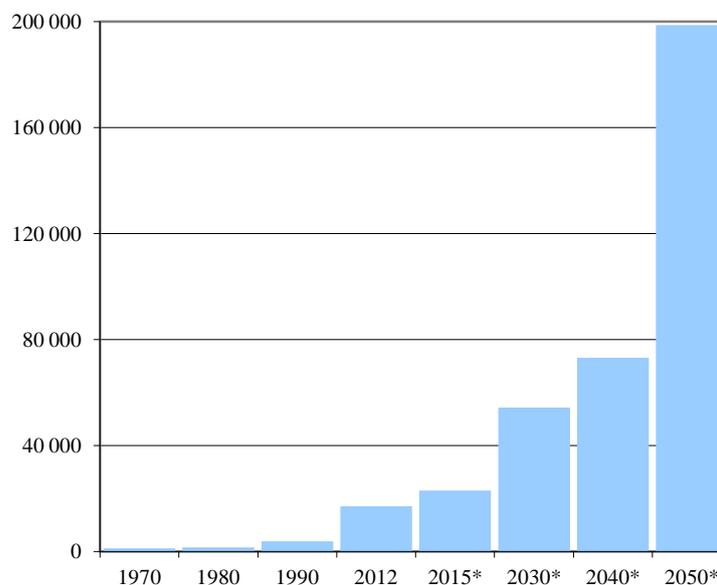


Source : Le Bras, 2008  
Champ : France métropolitaine

En effet, le nombre de personnes en vie au-delà de 80 ans a triplé entre 1946 et 2006, signe de la longévité qui caractérise la population française actuelle. L'évolution fulgurante du nombre de centenaires confirme et accentue le phénomène de vieillissement de la population française : alors qu'ils n'étaient que 200 en 1950, on en recensait près de 20 000 en 2008. Selon France Meslé et Jacques Vallin, il s'agirait essentiellement de « jeunes » centenaires puisque « plus de 80% ont moins de 105 ans et 30% n'ont pas encore fêté leur 101<sup>e</sup> anniversaire » (Meslé et Vallin, 2008). Ce « boom » des centenaires devrait se poursuivre dans les décennies à venir : l'Insee estime que le seuil des 60 000 devrait être atteint entre 2030 et 2040 (Tableau 1 et Graphe 7). On assistera donc en France, comme dans nombre de pays d'Europe<sup>11</sup>, à une accélération du processus de vieillissement entre 2010 et 2040.

**Tableau 1 et Graphe 7 : Evolution du nombre de centenaires en France**

Année	Nombre de centenaires
1900	100
1950	200
1960	977
1970	1 122
1980	1 545
1990	3 760
2012	17 087
2015*	22 912
2020*	20 038
2030*	54 255
2040*	73 106
2050*	198 645



\*Prévisions

Source : Données de l'Insee, d'après le nombre de centenaires observé et projeté (scénario de l'Insee)

Champ : France métropolitaine

Les individus arrivés à la retraite au cours des années 2000 appartiennent aux premières générations du *baby-boom*. Ces dernières, qui se distinguent des générations précédentes par leur nombre important et qui bénéficient des progrès sanitaires, médicaux et sociaux considérables réalisés au cours du XX<sup>e</sup> siècle, augmenteront massivement le nombre de retraités durant les premières décennies du XXI<sup>e</sup> siècle.

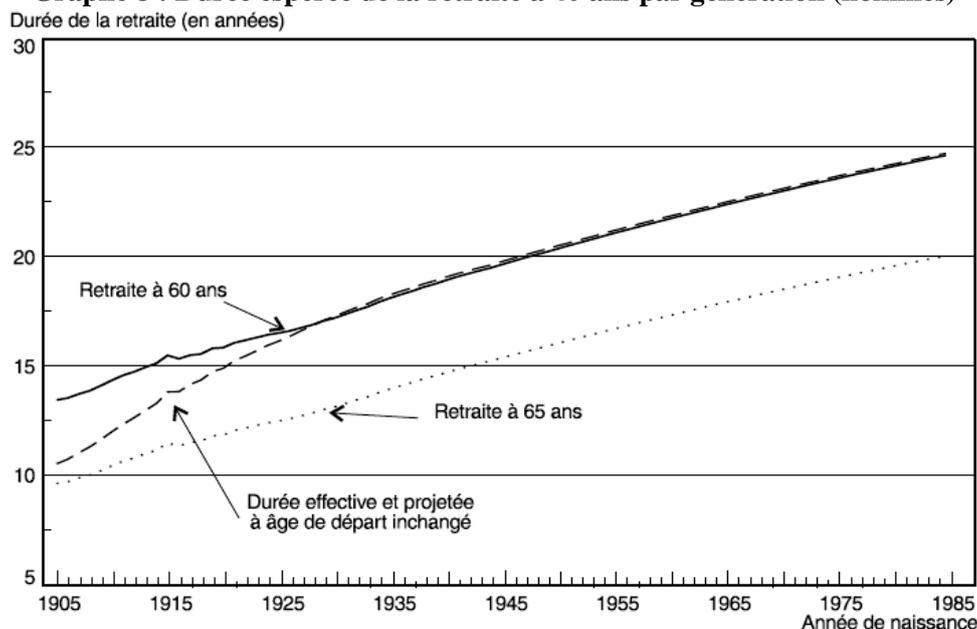
<sup>11</sup> Même si les histoires démographiques et les indicateurs de fécondité et de mortalité diffèrent d'un pays à un autre.

#### **4. Contexte démographique du passage à la retraite des *baby-boomers* : des retraités plus nombreux et une durée de retraite plus longue**

Partir à la retraite dans les années 2000 et au début du siècle dernier témoigne de situations de vie incomparables. Incomparables d'abord, car la retraite est aujourd'hui généralisée à l'ensemble de la population âgée, tandis qu'elle ne concernait qu'une fraction singulière de la population avant 1945. Incomparables ensuite, du fait des conditions de vie nettement différentes entre les deux époques. Incomparables enfin, car la longévité et la durée passée à la retraite se sont considérablement allongées.

En 1945, la création de la Sécurité Sociale s'accompagne d'une généralisation de la pension de retraite dès 60 ans. Les retraités peuvent alors percevoir une pension durant près de 15 ans, l'espérance de vie moyenne à 60 ans étant estimée à 15,6 ans en 1945. Depuis, la durée de la retraite n'a cessé de s'allonger du fait des progrès en matière de soins, d'hygiène et de prévention, de l'amélioration des conditions de vie et des conditions de travail moins pénibles enregistrés au cours de la seconde moitié du XX<sup>e</sup> siècle, mais aussi de l'évolution de la législation relative à la retraite au cours du XX<sup>e</sup> siècle. Par conséquent, la durée de versement d'une pension de retraite – pour une retraite versée à 60 ans – continue elle aussi d'augmenter (Blanchet et Monfort, 1996). Les bienfaits de ces transformations profitent notamment aux enfants du *baby-boom* : aujourd'hui, les hommes issus des premières générations du *baby-boom* partis à la retraite à 60 ans peuvent espérer jouir de leur retraite durant une vingtaine d'années (et plus de 25 ans pour leurs homologues féminins). Les générations futures pourront-elles à leur tour profiter de la croissance de cette durée espérée de la retraite ? En 1996, Didier Blanchet et Jean-Alain Monfort estimaient dans leurs projections sur la cessation d'activité que les hommes nés en 1985 qui partiront à la retraite à 65 ans (*scénario* le plus probable puisque le recul de l'âge légal est déjà engagé pour les individus nés à partir de 1951) pourront espérer profiter de leur retraite une vingtaine d'années (Graphe 8).

**Graph 8 : Durée espérée de la retraite à 40 ans par génération (hommes)**



Source : Blanchet et Monfort, d'après les données de l'Insee

Lecture : Arrivé à 40 ans, un homme de la génération 1910, compte tenu des comportements de cessation d'activité effectivement observés, pouvait espérer passer 12 ans en retraite. Un homme de la génération 1955, arrivé aujourd'hui au même âge, peut espérer passer 21 années de retraite. Les courbes supérieures et inférieures donnent des durées résultant d'âges au départ exactement égaux à 60 ou 65 ans ; les évolutions réelles ou projetées s'inscrivent entre ces deux courbes.

Ainsi, la France se caractérise-t-elle par un vieillissement durable de sa population. Les progrès sanitaires et les évolutions démographiques survenus au cours des siècles derniers sont à l'origine d'un allongement de la durée de vie et, par conséquent, d'une redéfinition de la vieillesse. L'espérance de vie à la naissance et l'espérance de vie à 60 ans n'ont cessé de croître durant la seconde moitié du XX<sup>e</sup> siècle en France comme un peu partout en Europe, pour les hommes comme pour les femmes. Les projections de l'Insee estiment d'ailleurs que l'espérance de vie à 60 ans devrait être de 26,2 ans pour les hommes et de 31,6 ans pour les femmes en 2050 (contre 25 années en moyenne aujourd'hui). L'allongement de la durée de vie devrait perdurer les années à venir. Les personnes âgées de 65 ans et plus représenteront un quart de la population globale en France à l'horizon 2050, contre 15,9% en 2004<sup>12</sup>. Avoir 60 ou 65 ans aujourd'hui en France offre généralement encore de nombreuses années devant soi. Les progrès acquis en matière de santé se traduisent donc par un allongement de la durée de vie (Le Bras, 2008) qui va de pair avec une extension du temps de retraite. Cependant, ces progrès suscitent des incertitudes quant à l'espérance de vie sans incapacité et à l'état de santé

<sup>12</sup> Site du Gip info retraite : [www.info-retraite.fr](http://www.info-retraite.fr)

durant la vieillesse<sup>13</sup> : dans quel état de santé se trouvent ces personnes au seuil de leur vieillesse ? Vivre plus longtemps signifie-t-il vivre plus longtemps en bonne santé ?

## **5. Vivre plus longtemps mais dans quel état de santé ? Evolution de l'espérance de vie sans incapacité**

L'espérance de vie en France, parmi la plus élevée au monde, traduit l'évolution de l'environnement médicosocial et des conditions de vie favorables enregistrées au cours des dernières décennies. L'allongement de la durée de vie s'accompagne inévitablement de l'augmentation du nombre de personnes dans le « Grand Age » et donc de personnes potentiellement exposées aux risques d'invalidité et de dépendance : d'après les projections de l'Insee, on comptera 1 200 000 personnes âgées dépendantes en 2040 contre 800 000 en 2000 (Duée et Rebillard, 2006). Signalons néanmoins que seules 6,5% des personnes âgées de 60 ans et plus sont en situation de dépendance en France (800 000 sur les 12,3 millions de personnes âgées de 60 ans et plus recensées en 2000 – données de l'Insee) et que le vieillissement à domicile reste le mode d'habitat le plus courant à ces âges (Renaut *et al.*, 2011). Ces chiffres confirment donc le bon état de santé général des personnes âgées en France et rappellent que la dépendance n'est pas une fatalité. Il semble toutefois que les années de vie gagnées s'accompagnent de limitations fonctionnelles ainsi que de restrictions d'activité.

A partir des données de l'enquête européenne « Statistics on Income and Living Conditions » (SILC – enquête conduite par l'Insee et Eurostat, menée en 2005 auprès d'individus âgés de plus de 50 ans), des chercheurs de l'observatoire européen des espérances de santé ont mené une étude sur l'espérance de vie sans incapacité et sans dépendance (ou espérance de vie « en bonne santé ») dans 27 pays de l'Union européenne (Jagger *et al.*, 2008). L'espérance de vie sans incapacité (EVSI) est un indicateur qui vise à « mesurer » le nombre moyen d'années de vie gagnées et vécues sans conséquence des maladies contractées tout au long du parcours de vie et de leurs séquelles sur l'état de santé. La définition de cette « espérance de vie sans incapacité » repose sur une évaluation auto déclarative, les enquêtés

---

<sup>13</sup> Sur ces aspects, voir notamment les travaux de Jean-Marie Robine et Emmanuelle Cambois (Jagger *et al.*, 2008 ; Cambois *et al.*, 2010 ; Sieurin *et al.*, 2011).

ayant été interrogés sur les éventuelles difficultés rencontrées au quotidien (alimentation, travail et déplacement) durant les six mois précédant l'enquête<sup>14</sup>.

Une équipe de chercheurs français (Sieurin *et al.*, 2011 ; Robine, 2012) a approfondi ces résultats en mobilisant des données complémentaires variées<sup>15</sup> et en distinguant les incapacités issues de limitations fonctionnelles physiques, sensorielles et cognitives (difficultés à voir, à se déplacer, à monter les escaliers, à se souvenir, etc.), des restrictions dans les activités de la vie quotidienne (difficultés à se nourrir, à faire les courses, à s'habiller, à travailler, etc.). D'après leurs estimations, les Européens vivraient en moyenne sans ennui de santé jusqu'à 61,4 ans pour les hommes contre 62,5 ans pour leurs homologues féminins (rappelons que l'espérance de vie dans les 27 pays de l'UE en 2005 était de 78 ans en moyenne pour les hommes et de 83 ans chez les femmes) ; les premières incapacités apparaissent ainsi dès les toutes premières années de la retraite (Sieurin *et al.*, 2011 ; Robine, 2012). Au-delà des inégalités individuelles face à la mort, ces travaux mettent en évidence des inégalités de sexe face à l'espérance de vie à la naissance ( $E_0$ ) et à l'espérance de vie sans incapacité (EVSI) ainsi que des disparités au sein des différents pays de l'Europe des 27 (Graphe 9).

Avec une espérance de vie à la naissance pour les femmes qui atteint 85,3 ans en 2010, la France occupe la première place du classement européen (et la 8<sup>e</sup> du classement masculin,  $E_0$  étant estimé à 78,2 ans pour les hommes). En revanche, l'espérance de vie sans incapacité des femmes, évaluée à 63,5 ans, situe le pays au 10<sup>e</sup> rang européen (et au 11<sup>e</sup> pour le classement masculin, l'EVSI étant de 61,9 ans pour les hommes). Les femmes semblent plus fragilisées au « grand-âge » : les Françaises vivent en moyenne près de 22 ans avec des troubles de la santé, soit près de 25% de leur temps de vie, contre 20% pour leurs homologues masculins.

---

<sup>14</sup> Dans l'enquête « Intentions de départ à la retraite » mobilisée dans notre recherche, les individus rencontrés en 2005 ont également été questionnés sur leur état de santé physique et psychologique. Une série de questions visait à estimer leurs éventuelles difficultés quotidiennes (fatigue ou douleurs physiques, découragement, abattement, nervosité, irritabilité, difficultés de concentration). Ces aspects seront davantage développés dans le chapitre IV.

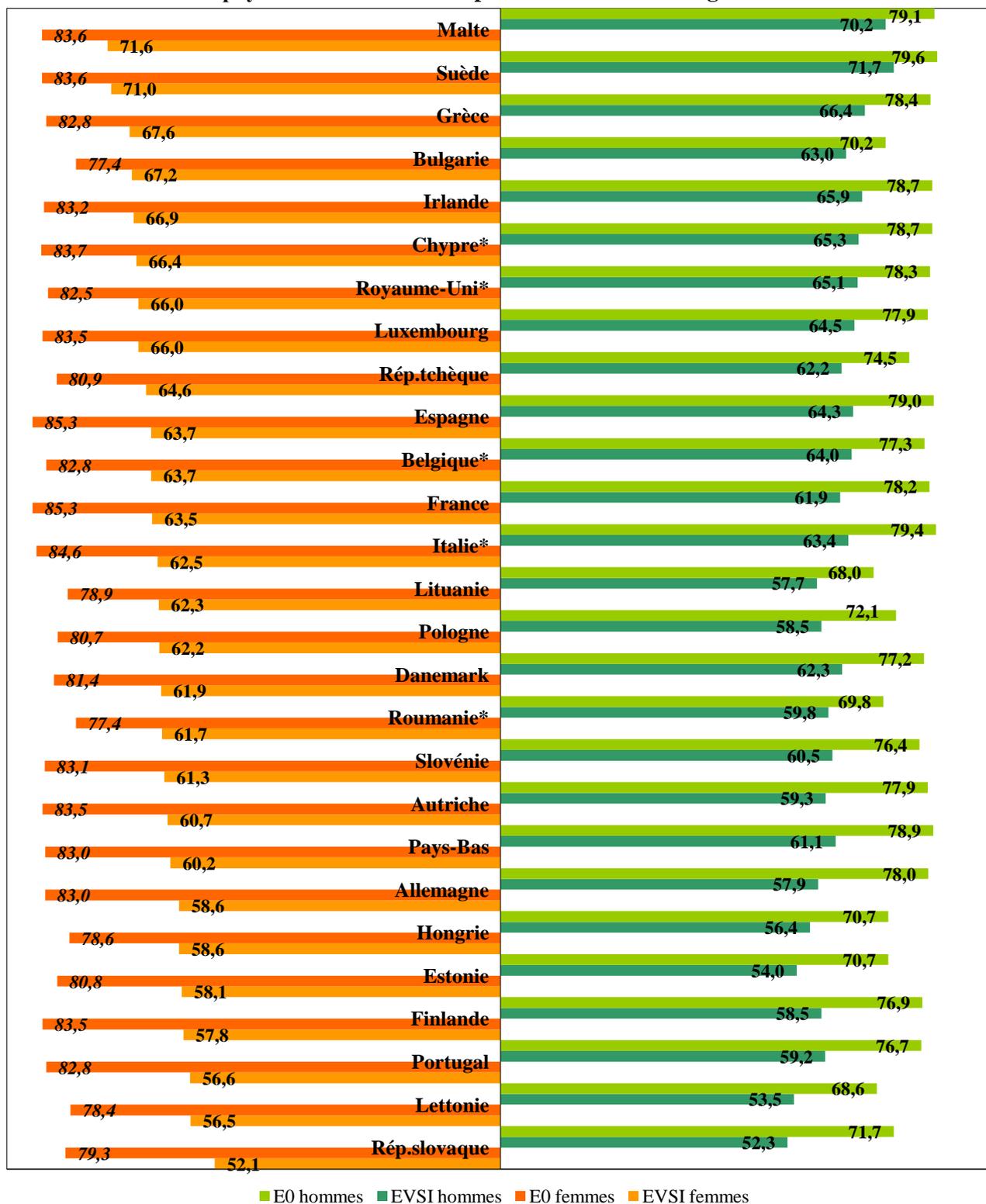
<sup>15</sup> Les travaux d'Audrey Sieurin, Emmanuelle Cambois et Jean-Marie Robine s'appuient sur des données complémentaires issues de diverses enquêtes nationales ou européennes portant sur les personnes de 50 ans ou plus. Parmi elles, on retrouve notamment l'enquête « Handicap-Santé en ménages » conduite par l'Insee et la Drees (HSM ; 2008), l'« Enquête sur la santé et la protection sociale » de l'Irdes (ESPS ; 1988, 1992, 1998, 2000, 2002, 2006 et 2008), l'enquête « EU-Statistics on Income and Living Conditions » pilotée par l'Insee et Eurostat (2004-2007), les vagues 2004 et 2006 de l'enquête « Share » conduite par l'Irdes et l'Insee (« Survey of Health, Ageing, Retirement in Europe »), l'enquête « Handicap Incapacités Dépendance » de l'Insee (HID ; 1999), le « European Community Household Panel » (ECHP ; 1995-2001) ou encore l'« Enquête décennale sur la santé et les soins médicaux » (ESSM ; 2002-2003).

Outre les inégalités de sexe, on observe aussi des différences culturelles<sup>16</sup>. Les Européens semblent effectivement inégaux face au « bien vieillir » : avec une durée de vie sans incapacité estimée à 52 ans, la République slovaque occupe le dernier rang du classement ; la Suède se distingue quant à elle par une durée de vie sans incapacité moyenne égale à 71 ans. Par ailleurs, alors qu'une femme résidant en France, en Hongrie ou en Espagne peut espérer vivre 75% de sa vie sans incapacité (70% en Finlande, en Allemagne ou aux Pays-Bas), la durée de vie en bonne santé s'élève à 85% pour une Suédoise, une Maltaise ou une Bulgare (Robine, 2012).

---

<sup>16</sup> La dimension culturelle peut expliquer certaines différences observées entre les pays de l'UE. En effet, l'espérance de vie sans incapacité est évaluée à partir de déclarations subjectives des enquêtés ; elle dépend donc de la perception qu'ont les individus de leur santé et de leur incapacité.

**Graphe 9 : Espérance de vie à la naissance (E<sub>0</sub>) et espérance de vie sans incapacité (EVSI) dans les 27 pays de l'UE en 2010 : disparités culturelles et inégalités de sexe**



Source : D'après les données rendues publiques lors de la première réunion annuelle de l'Action conjointe européenne sur les espérances de vie en bonne santé (EHLEIS pour European Joint Action on Healthy Life Years) – Communiqué de presse Ined du 19/04/2012

\* Données pour l'année 2009

L'espérance de vie en bonne santé est, tous pays confondus, passée de 59,5 ans à 61,4 ans pour les hommes et de 60,7 ans à 62,6 ans pour les femmes en Europe entre 2005 et 2010, signe que l'allongement de la durée de vie ne s'accompagne pas inévitablement d'un allongement de la durée de vie en mauvaise santé. D'ailleurs, depuis le début des années 1980, l'espérance de vie sans incapacité augmente plus rapidement que l'espérance de vie (Cambois *et al.*, 2006). Ces gains contribuent alors à véhiculer une vision optimiste du vieillissement : « *on vit donc beaucoup plus vieux qu'autrefois mais surtout on vit beaucoup plus longtemps en bonne santé. La période de décrépitude a raccourci* » (Le Bras, 2008 : 35). Si les années de vie avec des difficultés pour accomplir une activité de soin personnel sont relativement peu importantes avant 65 ans (0,6 an pour les hommes et 0,5 an pour les femmes), une personne sur dix âgée de 65 ans et plus déclare toutefois avoir des difficultés dans l'accomplissement d'au moins une activité de soin personnel ; cela concerne 28% des hommes et 35% des femmes après 85 ans. Ainsi, « *à 65 ans, les années de vie sans incapacité s'amenuisent* » (Sieurin *et al.*, 2011 : 10). Les femmes, dont l'espérance de vie est plus élevée que les hommes, présentent un nombre d'années d'incapacité plus important que leurs homologues masculins<sup>17</sup>. Les inégalités sociales persistent elles aussi. Les auteurs confirment en effet la « double peine des ouvriers », qui vivent plus d'années d'incapacité au sein d'une vie par ailleurs plus courte : les hommes cadres vivent en moyenne quatre années de plus sans aucune difficulté dans leurs activités quotidiennes, cinq années de plus sans restriction dans leurs activités de soin personnel et six ans de plus sans problème fonctionnel (problème sensoriel et physique) que les ouvriers ; les écarts sont respectivement de deux ans, quatre ans et cinq ans chez les femmes.

Par ailleurs, « *près de la moitié de l'EV<sub>50</sub> [espérance de vie à 50 ans] des hommes sont des années de bonne santé fonctionnelle ; et 40% de l'EV<sub>50</sub> des femmes. Les années sans incapacité sont pour bon nombre des années de troubles fonctionnels physiques ou sensoriels qui ne s'accompagnent pas de répercussion sur les activités du quotidien* » (Sieurin *et al.*, 2011 : 16). Si les incapacités partielles baissent pour les *baby-boomers*, l'évolution récente de l'espérance de vie sans incapacité n'est pas du fait des seules personnes de plus de 65 ans : bien que ces difficultés se concentrent plutôt en fin de vie, des incapacités partielles ont été observées chez les individus âgés entre 50 et 65 ans en 2008 ; il existerait donc une période critique avant 65 ans, en particulier pour les femmes. Dans le contexte actuel de promotion du

---

<sup>17</sup> Les écarts de sexe sont plus marqués dans les activités domestiques : les femmes vivent bien plus d'années de gêne – notamment dans les activités domestiques – que les hommes (trois à quatre ans d'écart en 2008) ; les écarts sont moins marqués pour les activités de soin (deux ans d'écart en 2008).

vieillessement actif<sup>18</sup> et de la prolongation de la vie professionnelle, il paraît nécessaire d'insister sur ces résultats, et tout particulièrement sur les limitations fonctionnelles qui apparaissent autour de 50 ans (même si elles n'engendrent pas nécessairement de restriction d'activité). En effet, l'espérance de vie sans incapacité est inférieure à 65 ans (pour les hommes et/ou pour les femmes) dans plus de vingt pays de l'Union européenne alors que c'est justement l'âge légal de départ à la retraite dans de nombreux pays aujourd'hui. Le choix de porter l'âge légal de la retraite à 65 ans (comme c'était le cas avant 1983) et de l'étendre à tous les secteurs d'activité, lorsque certes la longévité s'accroît mais que les premiers signes de dégradation irréversible de la santé concordent presque avec l'âge moyen de départ à la retraite, alimente le débat autour de la santé au travail, de la pénibilité professionnelle et du vieillissement actif.

Des études en neurosciences, promouvant l'activité et en particulier la prolongation de la vie professionnelle, soutiennent que la sollicitation des capacités intellectuelles affecte les fonctions cognitives de manière positive en assurant leur meilleure conservation, réduisant ainsi les risques de développement de troubles ou maladies neurologiques à l'âge adulte (Potter *et al.*, 2008 ; Lupton *et al.*, 2009 ; Bonsang *et al.*, 2010). Ces études défendent la thèse selon laquelle la retraite active (prolongation de la vie active ou maintien d'une activité pendant la retraite) retarderait le déclin cognitif et permettrait d'améliorer la santé individuelle. Il semblerait que certains troubles ou symptômes neurologiques reculent avec le maintien en activité. Michelle K. Lupton et son équipe relèvent par exemple une forte corrélation entre l'âge de départ à la retraite et l'apparition de la maladie d'Alzheimer : leur recherche démontre que la stimulation cognitive induite par une durée professionnelle plus longue permet de retarder l'entrée clinique dans la maladie d'Alzheimer ; à l'inverse, la retraite (au sens de l'inactivité cognitive) aurait un effet négatif sur le risque de développement de la maladie et le déclin des capacités mentales et physiques (Lupton *et al.*, 2009).

Il paraît néanmoins important de rappeler que les résultats enregistrés au niveau national ne reflètent pas l'impact du temps ni celui des inégalités sociales face à la mortalité (l'espérance de vie et l'espérance de vie en bonne santé, ou sans incapacité, diffèrent fortement au sein de la population selon les caractéristiques sociales et professionnelles). Le parcours de vie et les événements antérieurs (trajectoire professionnelle, mais pas seulement) ont des conséquences considérables sur l'état de santé des individus. L'accroissement de la

---

<sup>18</sup> L'année 2012 a d'ailleurs été proclamée « Année européenne du vieillissement actif et de la solidarité intergénérationnelle ».

longévité (et, par extension, la prolongation de toute activité – professionnelle ou non) est donc un avantage à condition d’avoir été en bonne santé tout au long de sa vie et de vieillir en bonne santé (physique et psychologique) tout en restant intégré à la société. Mais vieillir longtemps, en bonne santé et actif reste, aujourd’hui encore, un privilège. Aussi est-il concevable que certains individus estiment que « vivre plus longtemps » ne doit pas nécessairement aller de pair avec « travailler plus longtemps » et expriment leur mécontentement face à la législation aujourd’hui en vigueur, au recul de l’âge légal de la retraite et à la non-reconnaissance de la pénibilité au travail.

Avoir 60 ans en 2010 n’a pas la même signification qu’il y a un siècle : si les sexagénaires d’hier et d’avant-hier étaient considérés comme entrés dans la vieillesse, ce n’est plus le cas aujourd’hui du fait de l’amélioration des conditions de vie, de l’allongement de la durée de la vie et de la baisse de la mortalité. Le vieillissement durable de la population en France et en Europe se traduit par une population plus nombreuse dans la vieillesse et une durée de vie plus longue. Ces transformations démographiques, qui ont engendré une évolution du parcours de vie (allongement de la durée de retraite, recul de la vieillesse), ont inévitablement transformé les représentations attribuées à la vieillesse et à la retraite<sup>19</sup>. La définition de la vieillesse, le vocabulaire qui lui est consacré ainsi que les appellations employées pour désigner les personnes âgées ont également subi des transformations au cours des siècles.

---

<sup>19</sup> Ainsi que le souligne Vincent Caradec, le passage à la retraite « renvoie à la question du sens du vieillir » (Caradec, 1996 : 21).

## II. EVOLUTION DES REPRESENTATIONS DE LA VIEILLESSE ET DU VIEILLISSEMENT

L'évolution démographique qui caractérise l'ensemble des pays dits « industrialisés »<sup>20</sup> (baisse de la fécondité, amélioration des conditions de vie, baisse de la mortalité, augmentation de l'espérance de vie...) a entraîné, au cours du XX<sup>e</sup> siècle, un vieillissement de la population. Le terme « vieillissement », sur lequel est bâtie la définition de la vieillesse au sens non biologique<sup>21</sup>, désigne généralement pour les démographes la progression de la proportion des individus âgés de 60 ou 65 ans et plus : on admet traditionnellement qu'une population est vieille lorsque la proportion de sexagénaires dépasse 10%. Utilisée pour la première fois par le démographe Alfred Sauvy en 1928<sup>22</sup>, l'expression « vieillissement de la population » assimile le processus (vieillissement biologique des individus : allongement de la durée de vie) et son résultat (vieillissement démographique : augmentation de la proportion de personnes âgées dans la population) ; à la différence du vieillissement biologique, le vieillissement démographique n'est pas inéluctable et est un phénomène réversible<sup>23</sup>.

La politique de prise en charge de la vieillesse instaurée à un instant « t » découle en grande partie de la manière dont cet âge de la vie et les « vieux » sont considérés à ce moment. On peut se demander ce qu'est la vieillesse dans ce contexte de vieillissement démographique et quels en sont les marqueurs d'entrée.

L'évolution des représentations de la vieillesse dans les écrits scientifiques, la littérature ou encore les politiques publiques menées au cours de la seconde moitié du XX<sup>e</sup> siècle, témoigne de la manière dont le concept de la vieillesse s'est construit en France. Elle permet également de comprendre comment cette étape de l'existence s'est, au fur et à mesure, transformée et adaptée au contexte biologique et sociodémographique environnant. Nous proposons de nous appuyer sur les images associées à la vieillesse dans quelques ouvrages scientifiques et littéraires ainsi que sur le vocabulaire employé successivement dans les politiques publiques depuis la fin du XVIII<sup>e</sup> siècle à nos jours. Il convient de préciser qu'il

---

<sup>20</sup> Le vieillissement démographique n'est plus le propre des pays européens ou des pays dits industrialisés ; le phénomène reste cependant moins accentué dans les pays communément appelés « en voie d'industrialisation ».

<sup>21</sup> La définition biologique désigne la vieillesse comme la « dernière période de la vie normale qui succède à la maturité, caractérisée par un affaiblissement global des fonctions physiologiques et des facultés mentales et par des modifications atrophiques des tissus et des organes » (*Le Petit Robert*, Dictionnaire de la langue française, 1986).

<sup>22</sup> Consulté dans le cadre de la mise en place des premières Assurances sociales, Alfred Sauvy présente en 1928 les premières prévisions d'évolution de la population française.

<sup>23</sup> Pour le démographe Hervé Le Bras, ce terme désigne en 2007 « l'augmentation de la proportion de personnes âgées de plus de 60 ans » (Le Bras, 2008 : 32).

ne s'agira pas de présenter une étude minutieuse des représentations de la vieillesse et du vieillissement à travers la littérature ou les politiques publiques en France. Nous tenterons néanmoins de retracer l'évolution des images associées à la vieillesse au cours du temps et de la place accordée au « vieillard » dans la société en France.

## **1. Aspects théoriques du « grand-âge » en sciences sociales : les démographes, le vieillissement de la population et la vieillesse**

La société française s'est construite autour d'une partition<sup>24</sup> en trois âges de la vie que sont l'enfance, l'âge adulte et la vieillesse<sup>25</sup>. Comme le souligne Vincent Caradec, « *chaque société décide de ce qu'est la vieillesse, de trois manières : en lui assignant une place dans le parcours des âges ; à travers les représentations qu'elle lui associe ; en structurant les rapports entre générations* » (Caradec, 2001 : 44). L'âge de 60 ans a été utilisé très tôt comme seuil d'entrée dans la vieillesse.

C'est le statisticien et économiste britannique Gregory King qui, selon Patrice Bourdelais, définit pour la première fois en 1694 des groupes d'âges dans les dénombrements. Il en distingue trois : les individus âgés entre 0 et 15 ans (qui se trouvent dans l'enfance), les 15-59 ans (catégorie qui regroupe les adultes en capacité d'être combattants) et enfin les individus âgés de plus de 60 ans qui, ne pouvant plus porter les armes, devaient se soumettre à un système de dépendance aux autres pour pouvoir assurer leur propre sécurité, entrant ainsi dans la vieillesse (Bourdelais, 1994). Au XVIII<sup>e</sup> siècle, Lavoisier utilise lui aussi cet âge pour désigner l'âge minimal requis pour pouvoir bénéficier d'une prise en charge économique de la vieillesse organisée par l'Etat ; sous la Révolution, ce seuil reste identifié comme l'âge ouvrant droit aux aides fournies par le Comité de Mendicité (Bourdelais, 1994). La norme des 60 ans s'impose donc dès le XVIII<sup>e</sup> siècle pour définir l'entrée dans la vieillesse, malgré les progrès médicaux, l'augmentation de l'espérance de vie et le vieillissement de la population

---

<sup>24</sup> Cette partition repose sur deux concepts : la génération (ou l'appartenance générationnelle) et les classes d'âges. L'âge d'un individu est défini par rapport à la structure de la société à laquelle il se réfère : appartenance générationnelle ou groupe d'âges (Peatrik, 2001 ; Caradec, 2001). Le concept de génération d'appartenance permet de définir l'âge chronologique d'un individu. L'âge social (ou l'âge sociologique) attribué à un individu se rapporte en revanche à une interprétation des âges de la vie (groupes ou classes d'âges dont l'appartenance est régie par des règles ou normes sociales et non des facteurs biologiques). Dans certaines sociétés – notamment des sociétés africaines – ces deux systèmes s'entremêlent (Antoine, 2007). Enfin, l'âge biologique (également appelé « âge physiologique » ou « âge fonctionnel ») renvoie à l'état de santé et aux aptitudes fonctionnelles d'un individu ; il peut être évalué à partir de divers tests visant à identifier des marqueurs du vieillissement.

<sup>25</sup> Au sujet de la construction sociale de l'âge comme critère autour duquel s'organisent les parcours de vie, voir la thèse de Claire Lefrançois dans laquelle elle retrace l'institutionnalisation de la sociologie des âges, de ses origines dans le domaine des politiques sociales, des statistiques et de la médecine jusqu'à ses contestations récentes (Lefrançois, 2013).

(la part des personnes âgées de 60 ans et plus, estimée à près de 13% en 1910, enregistrera une hausse de 10 points en un siècle selon les données de l'Insee). Les groupes d'âges proposés par Gregory King à la fin du XVII<sup>e</sup> siècle se sont maintenus au fil des siècles dans les statistiques françaises et continuent d'être mobilisés aujourd'hui<sup>26</sup>. L'âge retenu comme seuil d'entrée dans la troisième catégorie fait néanmoins l'objet de vives discussions.

Hervé Le Bras rappelle qu'au début du siècle dernier, les individus étaient considérés comme « vieillards » dès 50 ans (Le Bras, 2008). Dans un livre publié en 1946, le démographe Alfred Sauvy et le médecin Robert Debré utilisent ce terme pour parler des plus de 60 ans (au lendemain de la Seconde Guerre mondiale, près de 16% de la population avaient 60 ans ou plus) ; dans un ouvrage ultérieur, Alfred Sauvy repoussera même le seuil d'entrée dans la vieillesse à 65 ans. La norme des 65 ans s'imposera peu à peu comme le point d'entrée dans la vieillesse en raison de la fin d'activité professionnelle (on note ici une correspondance forte entre le passage à la retraite – donc la fin de la participation professionnelle au groupe social – et l'entrée dans la vieillesse). Mais comme le souligne Hervé Le Bras, « *en fait, on confond deux problèmes, celui du départ de l'activité et de la retraite d'un côté, et celui du dépérissement physique et mental de l'autre. Or, ces deux phénomènes ont évolué en direction radicalement opposée. L'âge jusqu'auquel on conserve la plupart de ses compétences n'a cessé de s'élever alors que l'âge de la cessation d'activité diminuait constamment* » (Le Bras, 2008 : 33).

On assiste en outre à un glissement progressif des frontières au sein même de la vieillesse, les individus de 60 ans étant aujourd'hui perçus comme des « seniors » ou de « jeunes vieux », par opposition aux « vieux », ou personnes âgées de 75 ans et plus (Caradec, 2001). Néanmoins, il n'existe là encore aucun consensus sur les bornes marquant l'entrée et la sortie dans la catégorie « senior ».

L'usage de ce terme, certes peu scientifique mais néanmoins de plus en plus employé en France depuis les années 1990, est fortement lié à l'évolution de l'image associée à l'avancée en âge, notamment en milieu professionnel : représentations du travailleur âgé sur le marché du travail, questions inhérentes à la place accordée aux travailleurs vieillissants dans l'entreprise (politique de gestion des âges et des carrières au sein de l'entreprise ; rôle, capacité, adaptabilité ; valeur marchande attribuée au travailleur âgé, etc.). « *Une fois les*

---

<sup>26</sup> Jusque dans les années 1960, l'âge est un élément peu pris en compte par la sociologie française, qui traite davantage des notions de classes sociales et d'appartenance sociale. « *L'intérêt de la sociologie pour l'âge se développe avec l'apparition sur les agendas politiques de groupes d'âge qui questionnent les pouvoirs publics (...) Soucieux de mieux les connaître, les pouvoirs publics ont favorisé le développement de recherches sur le sujet* » (Lefrançois, 2013 : 12).

*"vieux" devenus des "retraités", plusieurs innovations sémantiques sont venues découper ce nouvel ensemble et en redéfinir les frontières : le "troisième âge", les "personnes âgées dépendantes" et, plus récemment, les "seniors" » (Caradec, 2001 : 20).*

A l'origine, ce terme latin signifie « plus âgé » ou « ancien ». Dans la langue française, le terme « senior » était initialement employé pour désigner une catégorie sportive (Lefrançois, 2013). En langue anglaise, ce terme recouvre plusieurs sens : il fait effectivement référence à la catégorie sportive ; dans le vocabulaire consacré à la famille, il permet de désigner les aînés ou de préciser une position dans la lignée (senior/junior) ; dans le monde professionnel enfin, il revêt une position hiérarchique supérieure ou témoigne d'une ancienneté dans l'entreprise. Telle qu'employée aujourd'hui en France, la notion de « senior » véhicule une vision fortement positive : elle ne comporte plus de référence à l'inactivité ni de référence directe au vieillissement (contrairement aux « préretraités », aux « travailleurs âgés » ou encore aux « actifs vieillissants ») ; les références d'âge ont également disparu ; enfin, ce terme s'appuie sur l'un des aspects de la définition anglo-saxonne qui reconnaît l'expérience des seniors dans l'entreprise (valorisation du travailleur). L'accent est donc désormais mis sur « *les compétences, sur l'expérience et sur l'expertise que peuvent avoir les plus âgés et non sur leur vieillissement* » (Lefrançois, 2013 : 157). Claire Lefrançois constate toutefois un glissement vers une connotation péjorative : « être senior » peut devenir, dans certains contextes, synonyme d'« être vieux » ou « trop vieux » pour travailler ; « *les individus qualifiés de seniors sont alors perçus comme n'étant ni "assez productifs ni assez compétitifs"* » (Lefrançois, 2013 : 158).

Le terme « senior » définit donc une catégorie polysémique : pour certains, il se réfère aux individus âgés entre 55 et 64 ans, qu'ils soient actifs ou non ; pour d'autres, il désigne les actifs en fin de carrière (on devient alors senior bien plus tôt, dès 45 ans, dans le monde des entreprises). Les définitions attribuées à ces catégories pouvant varier, il est important de préciser la population qui sera désignée sous ce vocable ici. Cette analyse, qui traite à la fois des fins de carrière et du passage à la retraite, porte sur des individus issus des générations comprises entre 1945 et 1950 (donc âgés entre 55 et 60 ans en 2005, entre 61 et 66 ans en 2011). De ce fait, le terme senior renverra dans notre recherche à des individus âgés entre 55 et 65 ans, indépendamment de leur situation professionnelle ou de toute autre caractéristique.

Cette perception d'une vieillesse « plurielle » se retrouve dans les travaux contemporains traitant du vieillissement, qui distinguent bien souvent deux catégories d'individus selon leur groupe d'âges : les moins de 65 ans et les plus de 65 ans (avec, selon les données d'analyse, une distinction entre les individus situés de part et d'autre du seuil de

80 ans). Les personnes appartenant aux classes [50-64 ans], encore en emploi ou récemment retraitées, font généralement l'objet d'enquêtes portant sur les deuxièmes parties de carrière et la fin d'activité professionnelle (cf. par exemple les travaux de Paillat, 1989 ; Mardon et Volkoff, 2007 ; Aubert *et al.*, 2011 ; Rapoport, 2012 ; ainsi que les travaux réalisés à partir de l'enquête « Share »<sup>27</sup> comme Blanchet et Debrand, 2007, ou encore Sirven, 2009). Les individus de 65 ans et plus quant à eux sont tantôt au cœur de travaux sur le mode de vie des retraités, la « retraite active » ou le « 3e âge » en bonne santé (Hourriez et Legris, 1995 ; Caradec, 2003 ; Delbès *et al.*, 2006), tantôt au cœur de travaux portant sur le « grand-âge », la fragilisation, le handicap ou encore la dépendance (voir notamment les recherches issues des enquêtes « Handicap-Santé », « Handicap-Incapacité-Dépendance » ou encore de « Share »).

Bien que simple et relativement claire, la définition de la vieillesse émanant de cette classification des âges de la vie est insatisfaisante du fait de l'hétérogénéité de situations qui peuvent se cacher derrière un même groupe d'âges voire derrière un même âge<sup>28</sup>. On parle en effet des « personnes âgées » comme d'une catégorie unique et unifiée ; or, une multitude d'éléments tels que le parcours de vie, la catégorie sociale d'appartenance ou encore l'état de santé peuvent créer des situations très diverses au sein d'un même groupe d'âges. « *Personnes âgées, très âgées, "seniors", retraités, aînés, vieux, vieillards : ces mots découpent la réalité mais reflètent une grande part d'imprécision quant aux attributs physiologiques, sociaux et économiques des individus et des groupes d'âges* » (Gauthier et Carrière, 2003 : 2). Comme le souligne Hervé Le Bras, « *nous ne sommes pas ce que notre âge nous ferait être mais ce que notre formation, nos revenus, notre expérience, notre régime de vie nous a faits. L'âge enregistre les changements de ces divers facteurs au cours du temps historique mais il ne les commande pas* » (Le Bras, 2008 : 39). Aussi les « personnes âgées » ne peuvent-elles constituer une entité homogène.

Par ailleurs, les modèles de pensée restent de nos jours encore fortement marqués par les critères d'âges alors même que les limites de la vieillesse ont connu un recul considérable au fil des siècles : « *les démographes, les spécialistes des sciences sociales, les médias et le monde politique ont continué à parler de vieillissement de la population comme si le seuil d'entrée dans la vieillesse restait immuable (...)* Une révolution silencieuse de l'état de santé des individus a conduit à un changement profond de l'âge d'être vieux, si bien que les anciens seuils sont devenus obsolètes » (Bourdelaïs, 1997 : 15-18). Considérant qu'il n'est plus

---

<sup>27</sup> Enquête menée à travers toute l'Europe auprès de ménages dont au moins l'un des membres est âgé de 50 ans ou plus.

<sup>28</sup> Claire Lefrançois évoque une tendance à la « désécialisation » des âges de la vie (Lefrançois, 2013).

pertinent de raisonner sur des critères d'âge, Patrice Bourdelais a construit un indicateur synthétique qui propose un âge évolutif de la vieillesse (Bourdelais, 1994 et 1997). Cet indicateur correspond à la moyenne entre l'âge à partir duquel il reste dix ans à vivre et celui où il ne reste que 5 ans à vivre. Les calculs effectués indiquent que l'âge d'entrée dans la vieillesse a considérablement reculé au cours des siècles, passant de 61 ans à 76,2 ans entre 1850 et 1995 chez les femmes et de 60,2 ans à 70 ans chez les hommes sur la même période étudiée. En dépit des évolutions démographiques survenues au cours des siècles derniers, de l'allongement de la durée de vie et du vieillissement de la population, Patrice Bourdelais affirme également que le nombre de personnes âgées a diminué au cours du temps : si l'on considère l'âge évolutif d'entrée dans la vieillesse, la population française comptait en son sein 20,7% de « personnes âgées » en 1860 contre 14% en 1993. Ces travaux soulignent ainsi qu'une société comportant de plus en plus de personnes âgées de plus de 60 ans ne compte pas nécessairement de plus en plus de « vieux ». Sauf erreur de notre part, les calculs de P. Bourdelais n'ont pas été actualisés pour le début du XXI<sup>e</sup> siècle. Les recherches menées par Hervé Le Bras s'inscrivent toutefois dans leur continuité (Le Bras, 2008). Ce dernier propose d'intégrer l'espérance de vie sans incapacité dans l'analyse de l'âge de la vieillesse. Comme il le souligne, « *l'allongement de la durée de la vie humaine s'accompagne d'un progrès dans l'état de santé aux âges élevés. (...) Si l'âge de la vieillesse, c'est-à-dire des incapacités, recule, on doit en tenir compte dans la mesure du vieillissement. On ne peut donc plus compter comme "vieux" toutes les personnes au-delà d'un âge fixe* » (Le Bras, 2008 : 33-35). Grâce à un indicateur visant à estimer la proportion de personnes ayant moins de cinq années à vivre, il constate qu'au cours du XX<sup>e</sup> siècle, la proportion de personnes ayant moins de cinq années à vivre « *a régulièrement diminué à l'exception des années correspondant aux deux conflits mondiaux. Au début du siècle, 8,5% de la population était condamnée à mourir dans les cinq années prochaines contre un peu moins de 5% aujourd'hui* » (Le Bras, 2008 : 36). En affinant ainsi la notion de vieillissement grâce à son indicateur, Hervé Le Bras démontre que la proportion de personnes en état d'incapacité diminue régulièrement depuis un siècle.

Les travaux de Patrice Bourdelais puis ceux d'Hervé Le Bras confirment ainsi que la vieillesse n'est pas seulement une question d'âge, même si on continue aujourd'hui à fixer la vieillesse ou la retraite sur des catégories d'âges. Au-delà des réflexions liées à l'augmentation de la proportion de personnes âgées de 60 ans et plus ou au seuil d'entrée dans la vieillesse, l'image que l'on a des personnes âgées et de leur rôle dans la société apparaît comme une question de plus en plus centrale dans le débat sociologique autour de la vieillesse.

## 2. Représentations culturelles de la figure du « vieillard » en France

« Une société révèle beaucoup d'elle-même dans la façon dont elle traite ses vieux »

(D. Berteaux, 1977 : 234)

Dans de nombreuses sociétés étrangères – et notamment africaines – le "vieux" est craint, respecté, vénéré, voire sacré et sacralisé (Attias-Donfut et Rosenmayr, 1994 ; Barou, 2011 ; Paulme, 1971 ; Peatrik, 2001 ; Rosay, 2004).

En Afrique subsaharienne, la vieillesse est traditionnellement valorisée : les structures sociales, les croyances et les systèmes de pensée attribuent à la personne âgée – communément appelée « vieux », « vieillard » ou encore « ancien », sans aucune connotation péjorative – un statut privilégié. L'individu qui vieillit se rapprochant inévitablement de sa dernière heure, la manière dont vieillesse et vieillard sont perçus va souvent de pair avec la mort. L'approche de la mort revêt, dans les sociétés africaines, une dimension bien différente de celle qu'elle peut connaître en France où la fin de vie est intrinsèquement associée à la décrépitude, à l'entrée dans la dépendance, à l'inactivité et à l'inutilité sociale : perçu comme un « sage » de par son grand âge (reconnaissance de son expérience), le vieillard est considéré dans ces sociétés, bien souvent de tradition orale, comme la mémoire vivante et savante du groupe. La personne âgée est également considérée comme un être en transition du monde visible vers le monde invisible, vers le groupe des ancêtres. Louis-Vincent Thomas rapporte par exemple que si un vieux semble « divaguer » (nous dirions en France qu'il est atteint de démence), c'est, selon la sagesse populaire africaine, qu'il est déjà près des dieux : « *il parle un langage que nous ne pouvons pas comprendre. Il saisit même ce que disent les fous et certains animaux. [S'il est sourd ou aveugle,] c'est que, devenu esprit, il est avec la pensée (...). Il commence à voir le parc de Lakira (l'au-delà) ; Il commence à entendre les voix du village (les ancêtres), voilà pourquoi il ne nous entend pas très clairement* » (extrait de L.V. Thomas, 1994 cité par Claudine Attias-Donfut dans Barou, 2011 : 140). Par crainte de sanctions par les puissances du monde invisible dans ces cultures, le groupe social fait preuve de considération, d'attention voire de vénération envers ses « vieillards » et veille à leur apporter les soins appropriés ; un processus de transformation s'enclenche alors pour le vieillard qui passe du statut de simple mortel à celui d'ancêtre vénéré et protecteur de la communauté (Kabwasa, 1982 ; Thomas, 1994 ; Peatrik, 2001 ; Mawata, 2009). Responsable et socialement utile au groupe puisqu'elle sert d'intermédiaire entre le sacré et le profane, la personne âgée est perçue comme faisant partie intégrante du corps social malgré son grand

âge ; objet de déférence, elle dispose d'une autorité et d'une considération vis-à-vis du groupe (culte des ancêtres, statut privilégié voire idéalisation de la vieillesse et aspiration de chacun à devenir un aîné...) ; elle est donc respectée et chérie jusqu'à son dernier souffle. Les images associées à la personne âgée et la place qui lui est attribuée sont très différentes dans la France du début du XXI<sup>e</sup> siècle. Outre les croyances et des trajectoires démographiques divergentes, les représentations de la vieillesse et les qualificatifs aujourd'hui attribués aux vieillards ou aux personnes âgées sont plutôt peu élogieux voire dépréciatifs. Cela n'a pourtant pas toujours été le cas : à partir du XVIII<sup>e</sup> siècle, une image valorisante et positive de la personne âgée née notamment dans la bourgeoisie se diffuse à l'ensemble de la société.

### 2.1 Représentations associées au vieillissement dans la littérature scientifique française

Comme le rappelait la première partie de ce chapitre consacrée aux évolutions démographiques, la société française se caractérise, au cours des XIX<sup>e</sup> et XX<sup>e</sup> siècles, par un vieillissement de sa population. Les démographes et sociologues travaillant sur les âges de la vie ont donc dû tenir compte de ces mutations dans leurs réflexions et adapter, voire définir de nouvelles étapes dans le parcours de vie (Sauvy *et al.*, 1978 ; Bourdelais, 1994 ; Caradec, 2001 ; Le Bras, 2008). Si l'augmentation de la part des individus âgés de 60 ans ou plus a longtemps été perçue comme « un indice de l'excellence » pour la société française, le regard sur le vieillissement de la population change à partir de la fin du XVIII<sup>e</sup> siècle (Bourdelais, 1997).

Dans son étude sur les représentations de la vieillesse dans la littérature, la médecine et le droit au cours du XIX<sup>e</sup> siècle, Gilles Pollet s'est intéressé aux définitions données à la vieillesse dans les dictionnaires de La Bruyère, Le Littré ou encore La Grande Encyclopédie<sup>29</sup>. Il y repère déjà la présence de l'opposition, couramment employée par la suite, entre la vieillesse « sagesse » et la vieillesse synonyme de déchéance, de mendicité ou de mort. L'auteur constate par ailleurs que le dictionnaire du Littré introduit l'idée d'étapes et de parcours de vie dans la définition du vieillard qu'il considère comme désormais entré « dans le dernier âge de la vie ». Une autre dichotomie prévaut alors, opposant le « vieillard »

---

<sup>29</sup> L'article de G. Pollet aborde un autre aspect fort intéressant : celui de l'évolution des représentations de la vieillesse dans la médecine. A travers sa revue de la littérature médicale, l'auteur relève l'obsession thérapeutique des médecins face à la vieillesse et aux sujets âgés pour la folie ou la misère tout d'abord puis pour d'autres pathologies moins stéréotypées et de mieux en mieux cernées (dysfonctionnements pulmonaires et tuberculeux, accidents cardiaques et circulatoires...). Le terme « gériatrie » apparaît pour la première fois en 1909, signe de l'intérêt grandissant que la médecine porte à la population âgée. Pourtant, en France « *le vieillard reste encore largement un sujet d'étude marginal à la veille de la Grande Guerre* » (Pollet, 2001 : 43).

inscrit dans le passé à la jeunesse tournée vers l'avenir. Le XVIII<sup>e</sup> siècle marque un tournant dans l'histoire des représentations de la vieillesse : le « vieillard » quitte ses stéréotypes jusque-là fortement négatifs et dévalorisants pour revêtir dorénavant le costume d'un individu vénéré et idéalisé (nous reviendrons plus en détail sur l'évolution de l'image des vieillards dans les écrits littéraires dans la partie 2.3 de ce chapitre). Par extension, la retraite – jadis associée à la vieillesse et à la préparation à la mort – se transforme elle aussi « *au profit d'un culte de la vie* » (Pollet, 2001 : 37). Gilles Pollet rappelle néanmoins que les contours de la vieillesse sont flous et que l'entrée dans cette étape peut être retardée ou avancée par divers facteurs ; ainsi est introduite l'idée selon laquelle la vieillesse n'est pas toujours une question d'âge<sup>30</sup> (la dimension individuelle et notamment la santé – mentale ou physique – mais aussi le mode de vie et bien d'autres éléments encore pouvant influencer) ; elle est également un concept culturel.

Dans les milieux populaires du XIX<sup>e</sup> siècle où le travail reposait sur les capacités physiques (les individus travaillant aussi longtemps que leurs forces le leur permettaient), la vieillesse ouvrière s'apparentait à une forme d'invalidité ou d'incapacité de travail. L'industrialisation a considérablement transformé les représentations de l'âge en milieu professionnel et celles de la vieillesse de manière générale : avec la nouvelle division du travail, les relations entre les employeurs et les employés se font de moins en moins personnelles ; l'organisation scientifique du travail met à l'écart les salariés les plus âgés ; les innovations techniques affaiblissent leurs compétences ; enfin, certains postes qu'ils occupaient disparaissent peu à peu. A la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, les études sur la classe ouvrière se multiplient et mettent l'accent sur les difficultés financières rencontrées par les travailleurs âgés qui ne parviennent à travailler que de manière intermittente (Lefrançois, 2013<sup>31</sup>), faisant ainsi émerger la figure du prolétaire âgé pauvre. La prise en compte du problème de la pauvreté de ces ouvriers confrontés à l'impossibilité de travailler constituera le premier pas vers la distinction entre la vieillesse, désormais perçue comme une étape de l'existence à part entière, et l'invalidité à laquelle elle était jusqu'alors apparentée. La distinction avec l'invalidité sera renforcée ultérieurement par la mise en place des premiers systèmes de retraite.

---

<sup>30</sup> A ce sujet, voir notamment les travaux de Patrice Bourdelais (Bourdelais, 1994 et 1997).

<sup>31</sup> « *Le portrait de ce vieux travailleur usé a été en partie élaboré par des enquêtes réalisées sur la classe ouvrière par des journalistes, des écrivains et des médecins qui (...) dressent un tableau misérabiliste et moralisateur du monde ouvrier dans lequel le prolétaire âgé en milieu urbain est devenu un archétype. Ces différents acteurs ont "délibérément grossi" ce phénomène dans le but de dénoncer l'exploitation de ces travailleurs et par là même de dénoncer la société du XIX<sup>e</sup> siècle et son idéologie libérale* » (Lefrançois, 2013 : 73).

Au tournant du XX<sup>e</sup> siècle, les démographes s'emparent de la question du vieillissement de la population et diffusent une vision très pessimiste de la vieillesse. En 1895, Jacques Bertillon, l'un des fondateurs de l'Ecole française de démographie, dresse un lien causal direct entre le vieillissement d'une population et l'affaiblissement de la civilisation ; il s'appuie sur l'équilibre intergénérationnel et soutient que « *tout décès libère une place pour une nouvelle naissance* » (Bourdelaïs, 1994), inscrivant ainsi la vieillesse dans une relation d'opposition avec les autres âges de la vie et renforçant alors le stéréotype de la charge sociale que constitueraient les vieillards (vieillards inutiles, voire nocifs pour la société). En 1902, le démographe Arsène Dumont expose lui aussi ses craintes face au vieillissement de la population, notamment ses conséquences sur le système économique français. Les premiers travaux en gériatrie qui se développent massivement au début du siècle contribuent à dresser une image ternie de la vieillesse, associant cette étape du cycle de la vie au déclin physique, à l'affaiblissement, au dépérissement. Quant aux travaux sociologiques de l'époque, notamment ceux portant sur le vieillissement prématuré des ouvriers, ils « *insistent sur le caractère égoïste et sclérosé des vieux, redonnant vie à la perception dominante des vieillards jusqu'à la fin du XVII<sup>e</sup> siècle. (...) Les vieux ne sont désormais plus perçus comme les sages vieillards dépeints dans la seconde moitié du XVIII<sup>e</sup> siècle* » (Bourdelaïs, 1997 : 12).

Dans son livre consacré au vieillissement de la population paru en 1946, Fernand Boverat, Secrétaire général de l'Alliance nationale pour l'accroissement de la population française et démographe influent auprès des élites, soutient que le vieillissement de la population est néfaste à la France. Il s'inquiète des conséquences économiques liées au vieillissement de la population sur l'équilibre financier et s'interroge sur la pérennité du système de retraite. Il introduit l'idée d'une pré-vieillesse au travail, en défendant notamment la thèse d'une capacité de production réduite après 50 ans. Enfin, il dresse un portrait négatif de la vieillesse, les vieillards étant perçus comme hostiles au changement technique et à la modernisation, ou encore comme un handicap pour l'entourage familial (coûts en soins et en assistance) et le groupe social (coût en rémunération des salariés âgés, apports au groupe social moindres, voire inexistants). « *En quelques dizaines de pages, Boverat présente la liste des effets du vieillissement qui constitue la vulgate des raisonnements démographiques jusqu'à nos jours ou presque. (...) La perception négative de la vieillesse est à nouveau entièrement réinvestie. (...) Peu à peu, [la] connotation [du terme vieillissement] devient autant économique et sociale que démographique* » (Bourdelaïs, 1997 : 13).

L'évolution des représentations de la vieillesse au cours des siècles témoigne donc de la « sociogenèse d'un nouvel âge de la vie », pour paraphraser le titre de l'article de Gilles Pollet (Pollet, 2001), et des différentes étapes qui composent aujourd'hui la vieillesse. La définition de la vieillesse a par ailleurs considérablement changé au fil des décennies : autrefois fondée sur l'âge biologique, la vieillesse s'appuie désormais sur l'âge social construit par la société à travers des représentations culturelles de la vieillesse. Les perceptions liées au « grand-âge » peuvent influencer sur les mentalités collectives. La partie suivante vise à montrer comment cette évolution de la vieillesse, combinée aux transformations démographiques, peut avoir des effets sur la médecine par exemple (en amenant à la création d'une nouvelle discipline telle que la gériatrie) ou sur les politiques publiques (en poussant les acteurs à reconsidérer droits et lois, à mettre en place un plan d'action en faveur d'une population spécifique, etc.).

## *2.2 Représentations associées à la retraite et au vieillir dans les politiques publiques françaises*

En 1850, l'espérance de vie à la naissance en France était de 43 ans. A cette même époque, le terme « vieillard » désignait les personnes âgées de 50 ans ou plus ; la vieillesse débutait donc autour de la cinquantaine. Un siècle plus tard, est considérée comme « personne âgée » toute personne âgée de 60 ans et plus (Rapport Laroque, 1962). Ainsi, l'évolution démographique et les progrès sanitaires survenus au fil des siècles ont-ils engendré un recul des marges de la vieillesse et une transformation des termes employés pour désigner les individus qui atteignent ces « nouveaux âges de la vie ». Les transformations linguistiques successives s'observent notamment à travers les différentes politiques publiques<sup>32</sup> menées en France depuis l'après-guerre. Alors qu'en 1946 la Constitution évoquait les « vieux travailleurs », le champ sémantique de la vieillesse et du « vieillard » a peu à peu disparu au profit de nouvelles locutions voulues moins « péjoratives » et en adaptation à un contexte en continuelle mutation. Le lexique d'usage pour désigner cette population hétérogène évoque ainsi successivement les « vieillards », le « Troisième âge », les « personnes âgées » voire plus récemment les « aînés »<sup>33</sup>. Bien qu'une « Secrétaire d'État chargée des Personnes Agées et handicapées » ait été nommée en 1988, puis une « Secrétaire d'Etat aux aînés » en 2009, et malgré la création d'un Ministère des solidarités et de la cohésion sociale (2010), aucun

---

<sup>32</sup> « Quelques grandes étapes et faits marquants des politiques publiques vieillesse », Centre de documentation FNG/Clerppa, février 2010, [http://www.fng.fr/html/documentation/bibliographie/listes/Politiques\\_Vieillesse.pdf](http://www.fng.fr/html/documentation/bibliographie/listes/Politiques_Vieillesse.pdf)

<sup>33</sup> Terme particulièrement employé au Québec pour désigner les individus de 65 ans et plus.

« Ministère de la vieillesse » ni même de « Secrétaire d'Etat à la vieillesse » n'a à ce jour été créé en France.

Dès le début du XX<sup>e</sup> siècle, la vieillesse figure parmi les trois « risques sociaux » couverts par la protection sociale<sup>34</sup> (avec le « risque maladie » et le « risque accident du travail »). Le terme de « risque », qui désigne dans le champ de la protection sociale un événement plus ou moins prévisible susceptible de menacer la capacité d'un individu à maintenir ses ressources par l'exercice de son activité professionnelle, contribue à véhiculer une connotation négative de la vieillesse : la juxtaposition du « risque vieillesse » aux risques « maladie » et « accidents du travail » tend à présenter la vieillesse comme un « malheur » qu'il convient de soutenir par l'entremise de la collectivité. Si la création de la Sécurité Sociale s'est accompagnée d'une extension des risques couverts, le terme « risque vieillesse » a perduré jusqu'à aujourd'hui.

La Constitution du 27 octobre 1946 souligne que « *la nation garantit à tous, notamment à l'enfant, à la mère et aux vieux travailleurs, la protection de la santé, la sécurité matérielle, le repos et les loisirs. Tout être humain qui, en raison de son âge, de son état physique ou mental, de la situation économique, se trouve dans l'incapacité de travailler a le droit d'obtenir de la collectivité des moyens convenables d'existence* »<sup>35</sup>. Un soutien financier était donc versé aux « vieux travailleurs » dans l'incapacité d'exercer une activité rémunératrice durant leur vieillesse. Au cours des quinze années qui suivent la création de la Sécurité Sociale, les politiques publiques continuent de puiser les appellations dans le champ lexical de la vieillesse : une « campagne nationale en faveur des vieillards » est lancée en France en 1951 ; l'Allocation aux Vieux Travailleurs Salariés (A.V.T.S.) est instaurée en 1955 ; une circulaire relative à la préparation du 3<sup>e</sup> Plan d'équipement sanitaire « Doctrine de l'hébergement des vieillards : de réunir les ménages et de séparer les vieillards, les infirmes et les incurables » est émise en 1960. Les années 1960 marquent néanmoins un tournant dans l'histoire de la prise en charge de la vieillesse avec l'abandon du terme « vieillard » au profit de la catégorie complexe des « personnes âgées »<sup>36</sup>. Dès lors, retraite, vieillissement et « personnes âgées » sont intrinsèquement liés.

---

<sup>34</sup> Nous reviendrons sur les origines et la création de la Sécurité Sociale en France dans le chapitre suivant.

<sup>35</sup> <http://www.legifrance.gouv.fr/html/constitution/const02.htm>

<sup>36</sup> Bien qu'elle renvoie à des situations très hétérogènes, notamment en termes d'âge et de santé, la catégorie des « personnes âgées » fera l'objet de nombreux projets : « Circulaire sur la politique sociale des personnes âgées » (1961) ; « Consultation sur les problèmes d'action sociale en faveur des personnes âgées » (1968) ; « Les problèmes sociaux des personnes âgées » Rapport annuel (1969), « Les problèmes du troisième âge : les personnes âgées », Rapport du Commissariat général du Plan (1970) ; « Favoriser le maintien à domicile des personnes âgées » (1977)... 1981 marque d'ailleurs la création du premier Secrétariat d'Etat aux Personnes Agées. Cette catégorie s'est inscrite dans la durée puisqu'elle est toujours utilisée aujourd'hui.

Fortement influencée par le rapport Laroque qui, en 1962 déjà, prône l'insertion des personnes âgées dans la société et la mise en place de divers services facilitant le maintien à domicile, la politique en direction de la vieillesse menée entre 1960 et 1975 se construit autour du mode de vie des « personnes âgées » (Caradec, 2001). Cette politique, dont les préoccupations sont désormais moins économiques que par le passé et davantage sociales, conduit rapidement à la définition de nouvelles étapes du parcours de vie avec notamment l'émergence du « Troisième âge », étape intermédiaire conceptualisée par le Britannique Peter Laslett<sup>37</sup>, qui s'étend de la retraite (ou la fin de l'âge adulte) au « Quatrième âge », ce temps de la vieillesse douloureuse<sup>38</sup>. Ainsi les politiques publiques s'intéressent-elles au Troisième âge à travers, par exemple, un rapport du Secrétaire d'Etat à l'Action sociale intitulé « Le temps de vivre un 3<sup>e</sup> âge heureux » (par René Lenoir en 1978) ou encore des travaux sur les loisirs du Troisième âge (1984). Ces nouvelles étapes dans le parcours de vie renvoient inévitablement à des réflexions sur les conséquences du vieillissement.

Les pistes développées se diversifient alors. Les questions liées à la santé occupent le devant de la scène avec, par exemple, un rapport émis en 1970 par le « Groupe de travail sur les aspects médicaux du vieillissement ». C'est d'ailleurs dans ce contexte qu'émergent dès 1988 les questions du handicap<sup>39</sup> et de la dépendance pendant la vieillesse. Mais les préoccupations portent aussi sur des aspects plus sociodémographiques et économiques, voire prospectifs, avec la parution en 1980 des rapports « Vieillir en France » et « Le vieillissement de la population », du rapport du Commissariat général du Plan. Quelques études abordent aussi la question de l'emploi au regard de la vieillesse et du vieillissement et des conséquences du vieillissement de la population<sup>40</sup>. Enfin, on voit apparaître les premiers travaux s'interrogeant sur les enjeux du vieillissement démographique et ses conséquences économiques sur la prise en charge de la vieillesse, l'avenir et l'équilibre du système de retraite (Kessler et Masson, 1980 ; rapport du Commissariat général du Plan « Retraites : les périls de l'an 2030 », confié à Gérard Malabouche et publié en 1987), les comportements d'épargne et les transferts patrimoniaux ou encore la question de la justice intergénérationnelle (Kessler et Masson, 1985 et 1989). Préoccupé par l'équilibre durable des finances, Michel Rocard, alors Premier Ministre, signe en 1991 la préface du premier « Livre blanc sur les retraites » : ce rapport, qui

---

<sup>37</sup> Peter Laslett contribuera même à la création d'une Université du Troisième âge en 1982.

<sup>38</sup> Cf. l'ouvrage *Sociologie de la vieillesse et du vieillissement*, dans lequel Vincent Caradec retrace la manière dont le « Troisième âge » se définit contre la vieillesse, laissant de côté la partie plus âgée de la population qui constituera le « Quatrième âge » puis la catégorie des « personnes âgées dépendantes » (Caradec, 2001).

<sup>39</sup> En 1988, Catherine Trautmann est nommée Secrétaire d'Etat chargée des Personnes Agées et handicapées.

<sup>40</sup> « Vieillissement et emploi, vieillissement et travail » Rapport de Elisabeth Lion et Pierre Girard (1989), « Les conséquences du vieillissement de la population active » Rapport de Michel Garibal (1990) ; « L'impact de l'allongement de la durée de la vie sur les systèmes d'aide et de soins » Rapport de Michel Coquillon (2007).

présente la situation de l'ensemble des régimes de retraite et leurs perspectives d'évolution, soulignait déjà la nécessité de modifier le système de retraites et proposait des réformes afin de faire face aux effets du vieillissement démographique<sup>41</sup>.

Durant la décennie 1990, l'accent est plus fortement mis sur les questions d'autonomie, de dépendance et de solidarité envers les personnes âgées<sup>42</sup> : 1993 est par ailleurs déclarée « Année européenne des personnes âgées et de la solidarité entre les générations » et 1999 « Année Internationale des Personnes Agées : une société pour tous les âges ». L'intérêt porté à ces questions a été maintenu jusqu'à aujourd'hui, en témoigne la réforme de la dépendance initialement prévue pour l'année 2011<sup>43</sup> : constituant l'une des mesures phares du programme de Nicolas Sarkozy en 2007 (celui-ci déclarait vouloir créer durant son quinquennat « *une cinquième branche de la Sécurité Sociale pour consacrer suffisamment de moyens à la perte d'autonomie* »), cette réforme a fini par être abandonnée en février 2012 après plusieurs reports. L'apparition de la dépendance dans le débat social s'accompagne d'une nouvelle image de la vieillesse, perçue en termes d'incapacité, de perte ou de consommation de soins.

Si l'amalgame entre la vieillesse et la dépendance a jusqu'alors largement été diffusé, la fin du siècle marque un tournant dans les représentations liées à la vieillesse, une nouvelle manière de percevoir la vieillesse se mettant peu à peu en place à partir des années 1990. Cette décennie durant laquelle quelques travaux sur les modes de vie des retraités seront effectués voit émerger l'idée d'une vieillesse complexe et hétérogène, voire de plusieurs temps dans la vieillesse.

Au début du XXI<sup>e</sup> siècle, des questions de santé préoccupent les autorités publiques : face aux départs à la retraite massifs des générations du *baby-boom* et à leur vieillesse, la politique de la vieillesse s'oriente vers une politique préventive. Cette réflexion sur la prévention des risques, fortement renforcée par les conséquences de la canicule de l'été 2003, porte sur l'aide personnalisée à l'autonomie, la maladie d'Alzheimer, la prévention des soins pour les personnes dites « fragiles », l'isolement et les fragilités auxquelles sont plus sensibles les personnes âgées tels que la maltraitance (grande cause nationale de 2002) ou encore les

---

<sup>41</sup> Voir également « Vieillir solidaires : la solidarité entre générations face au vieillissement démographique ; l'avenir des systèmes de retraite » (1986) ou encore « L'avenir de nos retraites » Rapport sous la direction de Jean-Michel Charpin (1999).

<sup>42</sup> « X<sup>e</sup> Plan : Dépendance et solidarité. Mieux aider les personnes âgées » (1991) ; « Vieillir dans la ville. Programme de recherche Plan Urbain / Mission Interministérielle Recherche Expérimentation : Services urbains et personnes âgées dépendantes PUCA » sous la coordination de Marie-Chantal Espinasse (1992).

<sup>43</sup> « L'aide personnalisée à l'autonomie. Un nouveau droit fondé sur le principe d'égalité » Rapport de Jean-Pierre Sueur (2000) ; « Rapport d'information sur la prise en charge de la dépendance et la création du 5<sup>e</sup> risque » par Eric Vasselle (2008) ; Débat national sur la dépendance (2011).

risques liés à la canicule<sup>44</sup>. Si nombre de programmes alors déployés s'inscrivent dans les problématiques du handicap ou de la dépendance, les politiques publiques s'interrogent en parallèle sur « Les activités d'utilité sociale des retraités et personnes âgées »<sup>45</sup>, sur les rôles et les apports des retraités et des personnes âgées à la société (les activités de bénévolat tout particulièrement, mais aussi leur participation à la société économique, leur consommation...). La fracture amorcée dans les années 1990 entre « les retraités » et « les personnes âgées » se confirme donc durant les premières années du XXI<sup>e</sup> siècle : on évoque d'une part le vieillissement, le « grand-âge »<sup>46</sup> et la solidarité envers les personnes âgées ; en parallèle, la France se lance dans une promotion du « Bien vieillir », question qui devient d'ailleurs une préoccupation majeure avec le programme national du même nom lancé en 2003<sup>47</sup>.

Cette distinction entre les « jeunes retraités » et les « personnes âgées » apparaît également dans quelques travaux scientifiques, traduisant l'émergence d'une vieillesse tenue éloignée de la dépendance<sup>48</sup>. Ainsi que le souligne Hervé Le Bras, la confusion entre « personnes âgées » et « retraités » a pendant longtemps contribué à amplifier le sentiment d'un vieillissement important de la population : le nombre de personnes retraitées a effectivement considérablement augmenté durant le XX<sup>e</sup> siècle du fait de l'augmentation de la durée de vie mais aussi de l'évolution de la législation liée à la retraite au cours du temps (Le Bras, 2008). Avec ces deux catégories distinctes, se développe l'image d'une vieillesse voulue active et utile au corps social, durant les premiers temps de la vieillesse tout au moins : « *une nouvelle représentation de la retraite tend à s'imposer, qui l'arrache à la vieillesse et lui confère des attributs de jeunesse et de dynamisme* » (Legrand, 2001 : 16).

Plusieurs appellations sont alors développées pour évoquer la diversité de la vieillesse et se rapprocher autant que possible de la population désignée. Avec la création en 2009 d'un poste

---

<sup>44</sup> « La maladie d'Alzheimer » Rapport de Jean-François Girard (2000) ; Programme de prévention et d'organisation des soins pour les personnes âgées fragiles 2002-2005 (2002) ; Premier plan canicule (2003).

<sup>45</sup> « Les activités d'utilité sociale des retraités et personnes âgées » Rapport d'Henry Théry (1993).

<sup>46</sup> Plan Solidarité Grand Age (2006).

<sup>47</sup> Programme Bien Vieillir (2003) ; Promotion de la santé et du bien-être par l'alimentation et l'activité physique et sportive (2003).

<sup>48</sup> Cette fracture commence effectivement à émerger dans les travaux scientifiques. Dans leur étude sur le « Niveau de vie relatif des personnes âgées » menée en 1995, Jean-Michel Hourriez et Bernard Legris différencient les comportements des « veuves très âgées » de ceux des « "jeunes" cadres retraités » avant de conclure à une hétérogénéité de situations au sein de la population vieillissante qui opposent de « jeunes retraités » aux personnes très âgées ; dans son ouvrage « *Sociologie de la vieillesse et du vieillissement* » paru en 2001, Vincent Caradec distingue deux catégories de retraités : les « "jeunes" seniors pleins de vitalité » et les « personnes âgées dépendantes ». Il a depuis conduit de nombreux travaux fondés sur cette dichotomie « jeunes retraités/personnes âgées dépendantes », deux catégories constituant celle plus large de « la population âgée ».

de Secrétaire d'Etat chargé des Aînés<sup>49</sup>, un nouveau terme particulièrement employé au Québec – les « aînés » – fait son apparition dans le paysage de la politique publique française. A l'origine, le terme « aîné » désigne la personne la plus âgée au sein d'un groupe ; la définition retenue dans le domaine des recherches sur les populations désigne les personnes les plus âgées de la société, sans pour autant que la distinction ne repose sur un âge (même s'il est entendu que cette appellation vise les personnes âgées de 65 ans et plus<sup>50</sup>) ou un état de santé. Ce terme se veut effectivement être une expression englobant les différents âges de la vieillesse et les différentes situations de santé : les jeunes retraités tout comme les moins jeunes, ceux en bonne santé, malades ou souffrant d'un handicap physique ou encore les personnes entrées dans la dépendance, sont censés pouvoir se reconnaître sous cette appellation.

La catégorie des « seniors » émerge également, signe que la séparation entre les « personnes âgées jeunes et actives » et les « personnes âgées dépendantes ou isolées » est désormais bien consommée en France<sup>51</sup>. La catégorie des « seniors », qui désigne les individus de plus de 50 ans, se diffuse alors très largement (Caradec, 2001) : elle se manifeste tout d'abord dans le *marketing* au cours des années 1990 puis pénètre le domaine politique (les problématiques liées à l'emploi des seniors seront, dès le début des années 2000, au cœur des préoccupations politiques nationales et internationales<sup>52</sup>). Ce concept se généralise ensuite : il entre rapidement dans le langage courant (à la veille des années 2000, le terme est d'ailleurs introduit dans le dictionnaire Le Robert) et apparaît également dans le domaine de la recherche en sciences humaines et sociales avec la multiplication de travaux sur l'emploi des seniors ou encore sur leur mode de vie (Caradec, 2001).

A la veille de la décennie 1990, le thème de l'emploi au regard du vieillissement surgit de nouveau au sein des politiques publiques (« Vieillesse et emploi, vieillissement et travail », 1989). Mais ce n'est qu'au cours des années 2000 qu'il occupe véritablement le devant de la scène politique avec la question de l'emploi des « seniors »<sup>53</sup> (Plan national

---

<sup>49</sup> En 2009, Nora Berra est nommée Secrétaire d'Etat chargée des Aînés auprès du Ministre du Travail, des Relations Sociales, de la Famille et de la Solidarité

<sup>50</sup> D'après la ligne Info-Aînés du gouvernement du Canada, une personne est considérée comme « aînée » à partir de 55 ans ; si le Ministère de la Famille et des Aînés n'a pas proposé de définition des aînés, il utilise toutefois ce terme pour désigner les personnes âgées de 65 ans et plus (Rochman et Tremblay, 2010).

<sup>51</sup> Patrice Bourdelais souligne que l'on « a même parlé "d'invention du paradis" : il est peuplé de tous ces jeunes retraités cumulant bonne santé, temps libre et pouvoir d'achat appréciable » (Bourdelais, 1997 : 16).

<sup>52</sup> Plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors 2006 – 2010 (2006) ; « Seniors et cité » Rapport de Monique Boutrand (2009)

<sup>53</sup> Comme le souligne Claire Lefrançois au sujet de l'émergence du terme senior, « c'est au moment où les pouvoirs publics commencent à vouloir renverser la tendance des sorties anticipées et à prolonger la durée de la vie active que l'on observe ce changement d'appellation. (...) Ce changement de nomination induit une nouvelle

d'action concerté 2006 – 2010 pour l'emploi des seniors). Dès le début des années 2000, les sociologues et économistes se saisissent des problématiques liées à la relation « santé / travail », notamment celles relatives à la pénibilité professionnelle et à la flexibilité autour de l'âge de liquidation des droits de retraite, et publient diverses analyses<sup>54</sup> traitant de l'impact des problèmes de santé durant la carrière professionnelle sur les comportements en fin de carrière (Molinié et Volkoff, 2003 ; Kreutz *et al.*, 2004 ; Barnay et Debrand, 2006 ; Debrand et Lengagne, 2007 ; Barnay et Briard, 2009 ; Sirven, 2009 ; Lenormand *et al.*, 2010). D'autres travaux visent davantage à apporter une meilleure connaissance des modes de vie des *baby-boomers* durant leur retraite et leur vieillesse (Rocheftort, 2000 ; Ricard, 2001 ; Sirinelli, 2003 ; Monnier, 2007 ; Bonvalet et Ogg, 2009). Car avec l'arrivée massive de ces générations au seuil des 60 ans, les contours de la vieillesse se redessinent : les *baby-boomers*, qui partagent un véritable « habitus de classe » (développement de la consommation, forte augmentation des loisirs, valorisation du bien-être et du « faire pour soi »...), ont été à l'origine de nombreux comportements novateurs durant leur jeunesse puis leur vie adulte ; en entrant dans le troisième âge, ils marquent une fois encore de leur particularité la vieillesse (Gilleard et Higgs, 2002). C'est d'ailleurs dans ce contexte que se diffuse plus largement la catégorie de « seniors ».

Dans son étude sur l'usage du terme « senior » dans un quotidien français entre 1987 à 2011, Claire Lefrançois remarque que ce terme prend une nouvelle signification dans les années 1990, période à partir de laquelle il est employé pour désigner les plus de 50 ans (parfois synonyme de retraités, sans distinction nette de statut ou d'âge) ; l'évolution sémantique observée témoigne aussi d'une nouvelle conception de la consommation, les « seniors » étant considérés, dès le milieu des années 1990, comme une nouvelle cible *marketing*<sup>55</sup> (Caradec, 2001 ; Lefrançois, 2013). A la fin des années 1990, le terme « senior » est rapproché à la problématique de l'emploi ; l'expression « l'emploi des seniors » apparaît pour la première fois dans le « rapport Charpin » de 1999 (Lefrançois, 2013). Cette dernière est alors utilisée pour désigner la situation des actifs vieillissants en fin de carrière, et plus particulièrement les

---

*manière d'envisager cette main-d'œuvre qui s'appuie sur un nouveau référentiel de l'action publique, celui de "vieillessement actif". Parler d'"emploi des seniors" c'est considérer les plus âgés comme des individus employables et non plus comme une population à tenir à distance de l'emploi » (Lefrançois, 2013 : 155).*

<sup>54</sup> Ces travaux montrent par exemple que la dégradation de l'état de santé incite à une sortie anticipée du marché du travail (dans les aspirations comme dans les faits constatés) ; les interruptions pour des périodes d'invalidité en fin de carrière augmentent la probabilité de sortir du marché du travail au titre de l'inaptitude ou de l'invalidité. Ces études soulignent également la précarité dans l'emploi des seniors (augmentation du chômage de longue durée des plus de 50 ans, non-reconnaissance de la pénibilité...).

<sup>55</sup> Ce terme désigne alors une frange particulière de la population (les retraités les plus à l'aise financièrement).

difficultés rencontrées par les cadres quinquagénaires à revenir en emploi<sup>56</sup>. C'est d'ailleurs avec la mise à l'écart des quinquagénaires que l'on voit émerger, quelques années plus tard, les questions liées à la discrimination des salariés âgés<sup>57</sup>. Les rapports publics mais également la communauté des chercheurs s'emparent alors de cette notion et l'étendent à l'ensemble des travailleurs âgés (sans restriction aux seuls cadres). L'usage récurrent de cette formule dans les politiques et la statistique publique font des seniors une catégorie générique de l'action publique (émission régulière des taux d'emploi et taux de chômage des seniors, etc.). A partir des années 2000, les pouvoirs publics se concentrent sur le maintien en activité et le retour à l'emploi des seniors (Lefrançois, 2013). Divers programmes placent cette population au cœur de leurs préoccupations : en 2005, les partenaires sociaux concluent un accord national interprofessionnel sur l'emploi des seniors ; en 2006, le gouvernement met en place un plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors ; en 2008, l'ANPE lance un plan de mobilisation pour l'emploi des seniors ; en 2011, l'emploi des seniors s'immisce dans la campagne présidentielle (F. Hollande l'inscrit en effet comme l'un de ses thèmes de campagne autour du « contrat de génération »). Enfin, cette expression est également intériorisée et appropriée par les individus eux-mêmes : les années 2000 ont vu se multiplier les associations et les cabinets de recrutement consacrés aux chômeurs âgés ; « *une partie de ces structures recourent [d'ailleurs] au terme senior pour se nommer* » (Lefrançois, 2013 : 151-152).

Cette appellation, qui faisait alors essentiellement référence aux « seniors » dans le monde de l'entreprise (travailleurs âgés de plus de 45 ans), désigne aujourd'hui plus largement une catégorie très hétérogène d'individus âgés de 55 ans à 65 ans, encore en bonne santé. La construction de cette nouvelle catégorie s'accompagne d'une série d'études portant sur l'état de santé, l'emploi des seniors ou encore leur participation sociale<sup>58</sup> pendant la retraite.

---

<sup>56</sup> La défense de la « cause des quinquas » est portée par une population spécifique (hommes cadres qui, vers la cinquantaine, font l'expérience du chômage et des difficultés à retrouver un emploi). Le terme « senior », initialement approprié par cette population pour promouvoir l'allongement de la durée de la vie active, tient de ce fait peu compte de la pénibilité et de l'usure professionnelles propres à certains milieux sociaux (Lefrançois, 2013).

<sup>57</sup> La création en 2008 de l'Observatoire de l'âgisme, collectif chargé de promouvoir l'emploi des quinquagénaires et de défendre les salariés âgés en milieu professionnel, contribue à diffuser le terme « âgisme », alors inexistant (Lefrançois, 2013).

<sup>58</sup> Le passage à la retraite peut effectivement, lorsque l'état de santé le permet, offrir l'occasion de renforcer ou d'accroître sa participation sociale à travers du bénévolat, un investissement dans un club sportif ou culturel, un engagement auprès d'une association ou encore la pratique d'une activité religieuse, palliant ainsi la mise à l'écart des retraités (Laferrère, 2011). L'investissement dans la participation sociale – notamment dans le bénévolat – peut aussi être motivé par l'altruisme, un besoin de sociabilité, un intérêt personnel (épanouissement, besoin de reconnaissance, d'utilité sociale) ou, plus rarement, par un sentiment de devoir.

S'il est légitime de s'interroger sur la pertinence du terme « senior » – ce dernier reflétant une diversité tant sur le plan des milieux sociaux que sur les parcours personnels (structures familiales notamment), la trajectoire professionnelle, les fins de carrière et les projets de retraite – le recours à cette catégorie de « jeunes vieux » crée une nouvelle étape dans le parcours de vie, une phase intermédiaire entre la vie adulte (les « juniors ») et le « grand-âge » (les vétérans). Après avoir opposé une « primo-vieillesse » (entrée dans la vieillesse ou dans le groupe des personnes âgées, premières années où l'individu est encore jeune, sain, actif, vif et autonome) à une « seconde vieillesse » marquée par la dégradation physique ou l'entrée dans la dépendance<sup>59</sup> (Caradec, 2001), la tendance aujourd'hui observée vise de plus en plus à penser la vieillesse en trois étapes : on distingue désormais le senior, qui bénéficie d'une image valorisante (individu actif et toujours ancré dans la société), l'ancien (ou l'aîné) reconnu pour sa sagesse et enfin le dépendant, clairement perçu en des termes négatifs (Trincaz *et al.*, 2011).

La retraite est bien souvent le temps de la grand-parentalité : elle constitue une période propice pour se tourner davantage (voire exclusivement) vers les petits-enfants (Bourguignon et Roussel, 1976). La diffusion de la catégorie des seniors dans la sphère familiale et des attributs de jeunesse et de dynamisme qui leur sont associés pose alors la question d'un nouveau modèle des grands-parents qui les dépeint comme une figure désormais centrale de la famille. « *Jamais, semble-t-il, l'engouement pour la figure des grands-parents n'a été aussi puissant qu'à notre époque. Les articles se multiplient à leur endroit, dans la presse destinée aux retraités bien entendu, mais aussi dans la presse féminine, les hebdomadaires people ou la presse généraliste* » (Gourdon, 2001 : 12). Pourtant, les grands-parents étaient déjà des acteurs importants au sein de la famille, aussi bien au XIX<sup>e</sup> siècle que sous l'Ancien Régime, comme le montre Vincent Gourdon dans son *Histoire des grands-parents* (Gourdon, 2001).

### 2.3 Représentations associées au vieillissement dans les écrits littéraires

A travers l'analyse de la présence des grands-parents dans la littérature française, Vincent Gourdon montre que les quelques grands-parents présents dans la littérature avant 1760 sont perçus comme des vieillards despotiques et sont souvent ridiculisés (notamment dans les pièces de théâtre) ; avec les Lumières émerge une nouvelle figure du grand-parent : le vieillard, guide vénérable pour l'ensemble des descendants, devient un « tendre aïeul » assimilé à un puits de sagesse et d'expérience. Cette nouvelle perception des grands-parents,

---

<sup>59</sup> Les étapes ici définies ne se succèdent pas toujours (certains individus, victimes d'une dégradation brusque de l'état de santé, passeront directement de l'âge adulte à la « vieillesse dépendance »). De même, la durée de ces étapes varie fortement d'un individu à l'autre.

« *qui met de moins en moins l'accent sur leur supériorité générationnelle dans la lignée, mais s'appuie au contraire sur l'image d'un être proche de ses petits-enfants, dont l'espace d'intervention est davantage défini par la force de l'affection que par le poids de l'autorité ancestrale* » (Gourdon, 2001 : 111), reflète une nouvelle perception de la famille qui prône la solidarité et la complémentarité des générations. Le père, figure centrale des liens familiaux jusqu'au XVIII<sup>e</sup> siècle, perd progressivement de sa puissance au profit des grands-parents.

Une vision ouvertement positive des grands-parents apparaît alors avec la diffusion du grand-parent « gâteau » (figure anti-aristocratique) qui s'opère dans la bourgeoisie française du XIX<sup>e</sup> siècle. Ce modèle concentre l'ensemble des principes majeurs prônés par l'élite bourgeoise du XIX<sup>e</sup> siècle (individualisme et égalité au sein de la famille, souci de la continuité des générations, civisme et patriotisme national...). Cet idéal familial du XIX<sup>e</sup> siècle devient un véritable stéréotype culturel.

Les figures du grand-parent présentes dans la littérature témoignent d'une nouvelle vision affective des rapports au sein de la famille, fondée de moins en moins sur l'autorité des générations antérieures et de plus en plus sur la promotion de liens étroits et de l'égalité entre les différentes générations de la famille ; grand-parent et petit-enfant sont désormais complices et confidents. Les grands-parents complices n'ont pas vocation à punir les petits-enfants (ils refusent d'ailleurs la dureté des punitions) ; ils incarnent un adoucissement de la pression normative (ils font preuve de compréhension, de finesse psychologique, de respect de l'esprit de l'enfant et d'une forte complicité avec lui) ; ils ont une fonction modératrice et pacificatrice, n'empiètent pas sur la responsabilité des parents, mais se font « *auprès de l'enfant les garants de la légitimité de l'action répressive parentale* » (Gourdon, 2001 : 188). Le pardon et l'indulgence qu'ils symbolisent remplacent l'autorité qui les caractérisait autrefois. Leurs compétences dépassent le simple contrôle moral exercé auprès des jeunes enfants ; les grands-parents jouent un rôle socialisant et éducatif de plus en plus important (le XX<sup>e</sup> siècle sera d'ailleurs le siècle de l'institutionnalisation des visites et des vacances passées chez les grands-parents). Conseillers de par leur longue expérience, ils permettent non seulement la transmission de l'histoire collective mais assurent également le lien avec l'histoire familiale, représentent la perpétuation du lignage et de l'esprit de famille en prônant la tolérance intergénérationnelle et l'affection entre les membres de la famille. Ainsi, « *les élites bourgeoises se détournent peu à peu d'un modèle de famille centrée sur les "statuts" hiérarchiques des membres, pour adopter une nouvelle conception où l'on valorise d'abord la personne* » (Gourdon, 2001 : 454). La grand-parentalité bourgeoise est alors idéalisée : les grands-parents sont « *honorés, célébrés, aimés* » (Gourdon, 2001 : 479) ; « *plus attentif aux désirs de ses enfants qu'à l'illustration de la*

*lignée, affectueux et bienveillant, le bon grand-père bourgeois est heureux, entouré d'une famille unie qui le respecte* » (Gourdon, 2001 : 168). Les manuels de savoir-vivre eux-mêmes prônent de plus en plus de proximité entre les grands-parents et les petits-enfants (valorisation de la famille « relationnelle », abandon du modèle « statutaire ») ; le grand-parent patriarcal devient une figure passiviste. Et ainsi que le fait remarquer Vincent Gourdon, les grands-parents commencent à porter le deuil de leurs petits-enfants à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle<sup>60</sup>, signe d'une profonde transformation des relations affectives au sein de la famille.

Enfin, les grands-parents apparaissent comme des modèles vertueux : leur bonté morale, leur naturelle bienveillance ainsi que leurs capacités de dévouement sont soulignées. Les valeurs familiales, les savoirs propres au foyer, la charité ou encore la générosité de la grand-mère, gardienne de la mémoire familiale et des valeurs religieuses traditionnelles, sont mis en avant ; le patriotisme du grand-père, qui assure la transmission du sens civique et de l'amour de la patrie, est également souligné.

Le milieu du XVIII<sup>e</sup> siècle est marqué par le déclin du modèle de la vieillesse aristocratique ; ce déclin s'accroîtra davantage avec l'essor du modèle de la vieillesse bourgeoise. En effet, dès le début du XIX<sup>e</sup> siècle, on retrouve dans les écrits « *l'opposition stéréotypée entre une aristocratie dont la richesse, le brio et l'apparente séduction cachent une âme toute d'artifice et d'égoïsme, et une bourgeoisie qui, dans sa médiocrité parfois terne, reste riche de cœur et sans arrière-pensée, c'est-à-dire transparente et fraternelle* » (Gourdon, 2001 : 488). Le modèle bourgeois, caractérisé par l'excellence morale des grands-parents et dans lequel la vieillesse féminine est presque exclusivement tournée vers la famille, se veut une critique du modèle aristocratique où le grand-père est décrit comme autoritaire et froid et la grand-mère dépeinte comme une mondaine ambitieuse, accordant plus d'importance à la vie sociale qu'à la vie familiale. L'éventuelle préférence accordée à la vie sociale par le vieillard est fermement désapprouvée dans le modèle bourgeois ; la critique est encore « *plus vive pour les femmes pour lesquelles les aspirations à la vie mondaine apparaissent aux moralistes comme contre nature et coupables* » (Gourdon, 2001 : 492).

Le modèle du grand-parent bourgeois s'inscrit également en opposition avec le modèle populaire. Les ouvrages du XIX<sup>e</sup> siècle diffusent une vision très pessimiste de la vieillesse populaire : le grand-parent y est généralement perçu comme un être dégradé, qui n'arrive plus à travailler et qui perd peu à peu sa dignité. Par ailleurs, les représentations bourgeoises

---

<sup>60</sup> Au milieu du XIX<sup>e</sup> siècle, la question du droit de visite des grands-parents émerge. Même si la jurisprudence n'acte que rarement en faveur des grands-parents (Gourdon, 2001), cela confirme toutefois une évolution conséquente des droits des grands-parents, et donc des représentations et de la place des grands-parents dans la famille.

décrivent très souvent le grand-parent populaire comme un individu en situation de dépendance, contraint de subir une cohabitation avec ses enfants ; l'absence d'autonomie entre les générations est intolérable pour l'élite bourgeoise qui favorise l'individualisme au sein de la famille et le « chacun chez soi ». Enfin, le modèle bourgeois présente souvent le grand-parent populaire (notamment le grand-père) comme un être méprisé par ses descendants (ingratitude et avidité filiales qui le poussent à l'isolement voire au suicide). La littérature du XIX<sup>e</sup> siècle s'appuie donc sur ce modèle du vieillard populaire déchu et humilié jusqu'au sein de sa famille pour faire l'apologie du modèle bourgeois.

La grand-parentalité bourgeoise dans la littérature du XIX<sup>e</sup> ne correspond pas aux clichés de décrépitude physique, de misère morale, de méchanceté ou de folie dont peuvent être accusés les vieux des classes populaires. Les grands-parents sont au contraire valorisés. Les caractéristiques attribuées au grand-parent dans les écrits littéraires, généralement flatteuses, évoquent tour à tour : un grand-parent en bonne santé physique et mentale (jeunesse et vivacité conservées), la grand-parentalité comme une source de jouvence, la vieillesse grand-parentale heureuse, et enfin la « bonne mort » bourgeoise, c'est-à-dire entouré des siens. Si les récits peuvent mentionner des signes de déclin physique, ce dernier est rarement handicapant ; les stigmates de la vieillesse ne sont pas niés, mais la vieillesse est assumée<sup>61</sup> et il n'est pas question pour les grands-parents de vouloir paraître plus jeunes que leur âge. Ainsi, les grands-mères sont-elles décrites avec un visage ridé (signe de leur âge) ; elles respectent un code vestimentaire sobre et discret (robe noire, pas de bijou) qui évoque le veuvage ou le deuil qu'elles sont supposées porter ; leurs cheveux blancs traduisent à la fois une vieillesse peu handicapante et majestueuse, et confirment que ces femmes assument leur âge (elles ne se teignent pas les cheveux pour paraître plus jeunes). Le port de lunettes et le dos légèrement courbé<sup>62</sup> sont des signes de l'avancée en âge, mais là encore, la vieillesse est assumée. Les grands-mères apparaissent bien souvent assises dans un fauteuil, véhiculant ainsi une vision passive de la vieillesse féminine (enfermement domestique, mise à l'écart de la vie sociale<sup>63</sup>). Le mode physique des grands-pères est moins stéréotypé : ceux-ci sont souvent représentés debout (l'immobilité et le confinement domestique sont moins marqués que pour les grands-mères). « *Plus que le fauteuil ou les lunettes, c'est la canne qui indique*

---

<sup>61</sup> L'acceptation de son âge par le grand-parent indique « *une conscience éclairée des convenances propres à sa vieillesse* » (Gourdon, 2001 : 333).

<sup>62</sup> « *Contrairement à la vue déclinante, la surdité, le corps courbé et le tremblement sont des signes de la vieillesse qui, selon Geneviève Arfeux-Vaucher, disparaissent au cours du XX<sup>e</sup> siècle de la littérature enfantine* » (Gourdon, 2001 : 327).

<sup>63</sup> Ainsi que le souligne Vincent Gourdon, « *l'idéal de la grand-mère dynamique et "sportive" n'est pas concevable au XIX<sup>e</sup> siècle* » (Gourdon, 2001 : 327).

*en général la vieillesse du grand-père (...) Mais elle n'est pas qu'un bâton de vieillesse. Elle peut aussi indiquer la capacité de se déplacer et signale, si elle est précieuse, une certaine forme de respectabilité et d'autorité masculine* » (Gourdon, 2001 : 332).

Nombre de travaux littéraires (et les œuvres théâtrales notamment) véhiculeront alors des siècles durant cette image positive de la vieillesse. Longtemps réservée aux hommes appartenant à l'élite, cette valorisation de la vieillesse finira par affecter les femmes âgées puis les hommes âgés pauvres avant de s'introduire jusque dans les populations les plus marginalisées. Quelle que soit la situation du vieillard (riche bourgeois, notable, pauvre mendiant voire fou), les valeurs associées à la vieillesse seront, jusqu'à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, positives.

Dans son article consacré à l'évolution des représentations de la vieillesse dans la littérature enfantine, Geneviève Arfeux-Vaucher montre que les années 1950 marquent un revirement dans la place et l'image attribuées à la personne âgée avec l'apparition, pour la première fois dans la littérature de jeunesse, de l'image du retraité (Arfeux-Vaucher, 2001). Si la littérature ne fait que refléter les transformations sociales de l'époque (création de la Sécurité Sociale en 1945, organisation d'un système de prise en charge de la vieillesse, etc.), le clivage entre les personnes âgées retraitées et le reste de la société se renforce dans les décennies qui suivent. Il n'est désormais plus fait mention de l'activité antérieure du vieillard dans la littérature. Bien au contraire, celui-ci est désigné sous le terme englobant de « retraité », affirmant ainsi l'exclusion des personnes âgées et leur destitution sociale (sorties du marché du travail et retraitées, les personnes âgées sont identifiées comme des personnes ne participant plus activement à la vie du groupe) alors qu'elles étaient, jusqu'à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, décrites dans les livres pour enfants comme des membres intégrés à la société civile. D'autres mutations majeures émergent : la question jusque-là très présente de l'épargne en vue des vieux jours disparaît peu à peu ; les liens des personnes âgées avec les enfants se font de plus en plus forts ; à partir des années 1970, les personnes âgées apparaissent physiquement en meilleure santé (port droit, usage de lunettes, autonomie...); enfin, durant les dernières décennies du XX<sup>e</sup> siècle, la littérature enfantine introduit de nouvelles configurations familiales au seuil de la vieillesse (séparation, remise en couple à la retraite<sup>64</sup>...). Révélatrice des transformations sociales contemporaines, cette nouvelle image de la vieillesse soulève la question de la place des grands-parents et celle des relations entre les générations (Attias-Donfut, 1995 ; Caradec, 1996 ; Attias-Donfut et Segalen, 2001 ; Gourdon, 2001).

---

<sup>64</sup> Alors que les travaux scientifiques traitant de la conjugalité ont longtemps porté sur les jeunes et les adultes, la littérature scientifique s'empare elle aussi de la question des formes de la vie conjugale après 50 ans (Caradec, 1996).

Ainsi que le formule finalement Vincent Gourdon dans son ouvrage dans lequel il dément l'idée selon laquelle la figure du grand-parent « gâteau » est une invention contemporaine, postérieure à la Seconde Guerre mondiale, « *le "nouveau grand-parent", censé apparaître depuis une quarantaine d'années, se distingue par trois traits principaux : il est d'abord plus jeune, plus dynamique, plus disponible que ses prédécesseurs ; il est ensuite un pôle de stabilité et un soutien utile et actif dans une famille bouleversée par les divorces, les séparations, les naissances hors-mariage ; enfin il est résolument un grand-parent "gâteau" bien éloigné de l'image patriarcale et quelque peu distante dont les mêmes auteurs affublent le grand-parent d'autrefois. Par le concept global de grand-parent "gâteau", est ainsi synthétisé le caractère essentiellement affectif de la relation actuelle entre aïeuls et petits-enfants. Louis Roussel et Odile Bourguignon en 1976 écrivaient déjà que la fonction grand-parentale se réduisait à "faire plaisir sans corriger". En somme, les grands-parents ne sont pas des figures de l'autorité qui, aux côtés des parents, pèsent sur l'enfant, mais les complices bienveillants et indulgents de leurs petits-enfants* » (Gourdon, 2001 : 16). Les dernières décennies du XX<sup>e</sup> siècle voient donc émerger de nouvelles représentations des grands-parents, plus dynamiques et moins marqués par les stigmates de la vieillesse. Ces seniors rejettent les stéréotypes de la vieillesse et refusent de s'inscrire dans la catégorie des « vieux » dans laquelle ils ne se reconnaissent pas.

En s'appuyant sur quelques épisodes de la série animée "Les Simpson", qui a connu un succès considérable Outre-Atlantique, Darren Blakeborough s'intéresse à la façon dont le vieillissement y est présenté au début des années 2000 (Blakeborough, 2008). Persuadé que la nature politique de la parodie peut aider à renverser les représentations et véhiculer une image positive de la vieillesse et du vieillissement, l'auteur nous livre une réflexion postmoderne sur les représentations de la vieillesse<sup>65</sup>. Ce programme animé utilise la satire pour critiquer les représentations de la vieillesse dans la société contemporaine américaine : en s'appuyant sur des stéréotypes culturels couramment attribués aux personnes âgées, il livre une vision volontairement négative et étroite de la vieillesse (en témoigne le titre choisi par Blakeborough pour son article : « Les personnes âgées sont inutiles. Représentations de la vieillesse dans les Simpson »). Ces dernières y sont dépeintes comme une population homogène composée d'individus fragiles (séniles, faibles, en difficulté financière), solitaires et râleurs (constamment tournés vers le passé, tempêtant contre tout, tout le temps, même

---

<sup>65</sup> Pour en savoir plus, se référer à l'article complet : Darren Blakeborough, « "Old people are useless": Representations of Aging on The Simpsons », *Canadian Journal on Aging/La revue canadienne du vieillissement*, 27(1), 2008, pp.56-67

contre les descendants lors de leurs trop rares visites), impuissants (non productifs, trop âgés pour continuer à participer à la vie sociale) et de fait inutiles, infirmes, constituant un fardeau pour le groupe social (considérés comme responsables de problèmes sociaux, dépendants physiquement et économiquement) et pour leur famille (coûts liés à leur besoin en soins et à la prise en charge de leur dépendance notamment). Au cours de divers épisodes, les auteurs de ce dessin animé dénoncent également l'irrespect dont sont victimes les personnes âgées (dans la famille, où elles sont parfois réduites à une source d'héritage potentiel, comme à l'extérieur) ainsi que les comportements d'âgisme (marginalisation, mise au placard) et d'infantilisation à leur égard (tendance de l'entourage à agir à leur place du fait de leur lenteur ou de leur perte de capacité). Ces épisodes évoquent enfin la question du déclin physique, de la mort sociale et de la fin de vie. Ces aspects potentiels de la vieillesse sont notamment traités au regard de l'entrée en institution médicalisée. L'image associée à la vie dans ces établissements est celle d'une « prison dorée » : les personnes âgées sont décrites comme placées contre leur gré dans des « mouiroirs » où elles ne sont visitées au mieux qu'une fois par mois par leurs descendants (insistant alors sur leur solitude et isolement), où les journées se suivent et se ressemblent inlassablement (lieux de vie où les résidents, sur-médicamentés par le personnel encadrant, n'ont aucune activité épanouissante, où les occasions d'enrichissement individuel sont considérablement réduites et où la seule « escapade » possible consiste en une occasionnelle sortie en famille).

En exposant le parcours et les épreuves rencontrées par les protagonistes durant leur vieillesse, les auteurs de ce programme défendent l'image d'une vieillesse active en accord avec son âge physiologique et ses capacités fonctionnelles : ils encouragent à l'exercice d'activités (sportives, culturelles ou sociales) visant le bien-être et l'épanouissement personnel, s'opposant ainsi à la représentation traditionnelle de la vieillesse inactive confinée dans le foyer ; ils dénoncent toutefois la culture du jeunisme et la promotion d'une vieillesse « hyperactive » (individus investis dans des activités d'ordinaire réservées aux plus jeunes et perçues comme inhabituelles « pour leur âge »).

Darren Blakeborough souligne qu'une nouvelle image de la vieillesse (la « vieillesse consommation ») commence aujourd'hui à émerger dans diverses sphères de la société civile, dont les mass-médias, s'éloignant des stéréotypes usuels attribués aux personnes âgées ; cette image ne semble cependant concerner qu'une population spécifique d'individus perçus comme de grands consommateurs potentiels (les *baby-boomers* constituent une cible privilégiée du *marketing*) et encore inscrits dans le corps social. Il rappelle également l'hétérogénéité de la vieillesse : toutes les personnes âgées ne sont pas physiquement

diminuées ou n'attendent pas la mort ; si certaines ont effectivement des problèmes de santé, d'autres sont encore alertes et continuent de participer à la vie de la société ; enfin, l'avancée en âge n'est pas toujours synonyme de veuvage et solitude, elle peut également être le temps de comportements familiaux novateurs avec une nouvelle mise en couple ou un déménagement vers dans un habitat intermédiaire<sup>66</sup> favorisant la cohabitation intergénérationnelle (entrée en logement-foyer ou dans un habitat groupé autogéré pour personnes âgées comme la « Maison des Babayagas », portée par l'association du même nom et inaugurée en 2013 à Montreuil<sup>67</sup>).

Ainsi, les représentations de la vieillesse ont fortement évolué au cours des siècles ; la disparition des spécificités et stéréotypes autrefois associés à la vieillesse a permis la création d'une nouvelle identité sociale. Certes il y a eu, comme le formule Gilles Pollet, une « *rupture fondamentale dans la conception même de la vieillesse puisque l'échelle des âges, tout en s'instituant et se consolidant, tend paradoxalement parfois à disparaître, les niveaux d'âge laissant la place à des niveaux d'état, liés notamment à la santé ou au droit des individus âgés, désormais vus comme des individus à part entière* » (Pollet, 2001 : 47). Néanmoins, les discours actuels sur la vieillesse (parfois loin d'être laudatifs) et les expériences de discrimination liée à l'âge (apparemment de plus en plus fréquentes) laissent pressentir un retour à une perception très négative de la vieillesse au cours du XX<sup>e</sup> siècle (Bourdelaïs, 1997 ; Lefrançois, 2013). Comme le souligne la partie suivante, les stigmates de la vieillesse (inactivité, déclin, mort sociale voire mort biologique) tendent à refaire surface ces dernières décennies, et ce, dans différents espaces sociaux (le milieu professionnel, la sphère publique comme la sphère privée).

---

<sup>66</sup> Voir les différentes contributions présentées lors du colloque « Vieillir chez soi – vieillir entre soi ? Les habitats intermédiaires en question », organisé par l'Université de Tours et d'Orléans en mai 2013, et plus particulièrement l'article de Laurent Nowik et Alain Thalineau (Nowik et Thalineau, 2013).

<sup>67</sup> Voir à ce sujet les travaux d'Anne Labit, notamment l'article coécrit avec Karine Chaland (Labit et Chaland, 2010).

### III. REPRESENTATIONS DE LA VIEILLESSE ET DE LA RETRAITE AUJOURD'HUI EN FRANCE

La définition de la vieillesse a considérablement changé au fil des décennies : l'âge biologique (qui connaît une croissance durable) et l'âge social attribué à la vieillesse (défini en référence aux divers regroupements sociaux – groupes ou classes d'âges – qui structurent le parcours de vie) ont repoussé le seuil d'entrée dans la vieillesse. Les perceptions de la vieillesse ont, elles aussi, évolué : alors que la vieillesse bénéficiait d'une image positive durant la seconde moitié du XVIII<sup>e</sup> siècle (siècle de la « belle vieillesse » où les vieux – notamment au sein de l'élite bourgeoise – sont associés à la sagesse, à l'expérience, au savoir-faire et sont perçus comme utiles à la famille et à la société), Patrice Bourdelais observe « *le retour à une perception très négative de la vieillesse* » au cours des siècles suivants, alors même que cette étape du parcours de vie se généralise et devient de moins en moins un privilège (Bourdelais, 1997 : 11). Fortement associée à l'inactivité professionnelle, la vieillesse est aujourd'hui en France définie de façon privative : être vieux c'est ne plus exercer d'activité professionnelle, c'est être destitué de son utilité sociale et, par conséquent, ne plus participer au groupe social. D'ailleurs comme le rappelle Anne Laferrère, être vieux d'un point de vue plus économiste c'est d'abord ne plus travailler ; c'est être retraité donc financer son mode de vie et ses consommations en vivant de transferts sociaux ou d'épargnes préalables (être « *rentier* ») ; c'est avoir « *moins de choix face à l'imprévu* » et ne faire que des choix de consommation ; c'est être confronté à certains risques (risques économiques liés au mode d'indexation des retraites, mais aussi risques familiaux tels le divorce ou le veuvage et leurs conséquences en termes de baisse de ressources pour les femmes notamment) ; être âgé c'est aussi voir le risque santé s'accroître (maladie ou invalidité) et éventuellement devoir faire face au « *risque de vie* » (c'est-à-dire vivre plus longtemps que ne le permettent les ressources économiques) ; enfin, c'est avoir moins de temps à vivre et opter pour la préférence pour le présent (« *on préférera alors consommer à épargner* ») face à un horizon temporel qui se raccourcit (Laferrère, 2007 : 34-35).

Même si son pouvoir économique est fortement apprécié, la personne âgée est, dans la société française du XXI<sup>e</sup> siècle, considérée comme improductive et son autorité contestée. D'ailleurs, d'après un récent sondage<sup>68</sup>, 40% des personnes âgées entre 50 et 70 ans estiment que les seniors bénéficient d'une mauvaise image dans la société française. « *Compressés par*

---

<sup>68</sup> Baromètre « Générations 50 ans et + », Humanis/Harris Interactive réalisé en 2012 pour le Ministère des Affaires sociales et de la Santé.

*le mythe du jeunisme et l'allongement de l'espérance de vie, le "rôle" des "vieux" a évolué avec le statut que nos sociétés leur accordent actuellement et qui semble s'orienter vers l'absence. Nous sommes passés du troisième âge où si l'on a plus d'activité professionnelle, il est de bon ton de maintenir une certaine verdure où subsiste encore une reconnaissance sociale, vers le quatrième âge où celui de la retraite s'efface... pour laisser place à l'apparition d'un handicap et/ou d'une dépendance extérieure » (Rosay, 2004 : 27). Les raisons de ces représentations du « grand-âge » et de la stigmatisation qui en résulte (mise à l'écart, exclusion hors du champ social) sont nombreuses : la personne âgée a souvent été représentée au début du XX<sup>e</sup> siècle comme une personne seule, isolée, à la santé dégradée (et parfois fortement dégradée), en souffrance (physique et/ou psychologique), irascible et agressive, devenant une charge (économique, sociale, affective) pour la société et l'entourage familial<sup>69</sup> ; bien que l'âge auquel on devient vieux ait reculé au fil des siècles, la vieillesse reste néanmoins bien souvent prisonnière de cette image traditionnelle (Bourdelaï, 1997 ; Hardy, 2009).*

## **1. Incontournables dans la société mais trop âgés pour travailler : le paradoxe des seniors**

### *1.1 Place de la personne âgée dans les structures familiales contemporaines*

L'apparition des systèmes de retraite (qui sera retracée dans le chapitre suivant) et surtout la prise en charge de la vieillesse par l'Etat-Providence ont considérablement restreint l'implication de la famille dans la prise en charge des personnes âgées ; cette translation des modes d'assistance des sphères familiales vers la sphère publique organisée a contribué à l'individualisation et à la stigmatisation des personnes âgées : la longévité accrue et les dépenses liées à la santé et au soutien intergénérationnel (intrafamilial ou non) qu'elle nécessite font apparaître le parent âgé comme un élément parfois contraignant voire un fardeau pour la famille comme pour la société.

Par ailleurs, l'évolution démographique de ces dernières décennies a considérablement transformé l'image de la famille en France, les rôles des uns et des autres dans la sphère privée, la nature des relations et les rapports entre les générations (Gauthier et Carrière, 2003 ; Bonvalet et Ogg, 2009) ; il n'est donc plus rare aujourd'hui de voir quatre voire cinq

---

<sup>69</sup> Voir à ce sujet les différentes références mentionnées par Patrice Bourdelaï dans son analyse de l'évolution des représentations de la vieillesse et du vieillissement en France au cours du XX<sup>e</sup> siècle, et notamment sa critique de l'article de Fernand Boverat consacré au vieillissement de la population (Bourdelaï, 1997).

générations coexister au sein d'une même famille. Alors que les générations du *baby-boom* ont souvent été décrites comme individualistes (Chauvel, 1998 ; Chauvel et Imbert, 2002), on observe un maintien des liens au sein du réseau familial au moment de la retraite (et de la vieillesse) et une forte solidarité intergénérationnelle (Attias-Donfut, 1995 ; Sirinelli, 2003 ; Bonvalet et Ogg, 2006 ; Renaut et Ogg, 2008 ; Blein *et al.*, 2009 ; Masson, 2009 ; Olazabal, 2009 ; Bonvalet *et al.*, 2011). Les structures familiales contemporaines, dans lesquelles s'expriment des besoins et rôles nouveaux liés notamment au vieillissement de la population, nécessitent la mise en place de solidarités intergénérationnelles dont le jeune retraité devient le noyau dur. Les nouveaux retraités occupent un rôle central dans ces familles en mutation : « soutiens de famille » et véritables « pivots générationnels » (Attias-Donfut, 1995), ils assurent leur propre retraite (et parfois celle d'un conjoint malade ou dépendant), tout en étant confrontés à la vieillesse des parents âgés (qui entrent dans les dernières étapes de la trajectoire de vie) et en apportant bien souvent assistance aux descendants, qu'il s'agisse des enfants (jeunes enfants, jeunes adultes entrés tardivement dans l'indépendance, enfants « *boomerang* ») ou encore des petits-enfants (Mitchell, 2006 ; Caradec, 2009 ; Bonvalet *et al.*, 2011). Au cœur des solidarités familiales, ils apparaissent ainsi comme des aidants potentiels pour les générations qui les entourent, participant à la prise en charge de la vieillesse de leurs parents et soutenant leurs descendants (aide financière ou non).

Les enquêtes menées ces dernières décennies sur les solidarités familiales, telles que l'enquête « 3 Générations », l'enquête « Biographies et entourage », l'enquête « Handicap Santé », l'enquête « Vie Quotidienne et Santé », l'enquête « Handicap Incapacité et Dépendance », l'enquête « Share » ou encore l'enquête « Proches et parents » pour ne citer qu'elles<sup>70</sup>, ont permis de mettre en avant la nature et l'ampleur de l'aide apportée aux personnes âgées (peu ou prou) dépendantes par leur entourage<sup>71</sup>. Les travaux sur la prise en charge des parents dépendants adoptent généralement deux approches distinctes, mais néanmoins complémentaires : la première vise à étudier les solidarités familiales sous l'angle de l'intergénérationnel en opposant la génération des parents dépendants à celle des enfants aidants et en réglant la focale sur les charges induites par la dépendance et leurs conséquences sur la génération des enfants (Medips, 2006 ; Ogg et Renaut, 2005 ; Attias-Donfut et Ogg,

---

<sup>70</sup> Cf. sur ce point les travaux d'exploitation de l'enquête « Handicap Santé » volet « ménage » (HSM), volet « institution » (HSI) et volet « Aidants informels » (HSA), de l'enquête « Vie quotidienne et santé » (VQS), de l'enquête « Handicap Incapacité Dépendance », de l'enquête « 3Génération » de la Cnav, de l'enquête « Share », de l'enquête « Proches et parents » de l'Ined...

<sup>71</sup> Voir notamment Attias-Donfut, 1995 et 2005 ; Attias-Donfut, Ogg et Wolff, 2005 et 2009 ; Attias-Donfut et Ogg, 2009 ; Bonvalet et Clément, 2000 ; Bonvalet et Ogg, 2007 ; Medips, 2006 ; Ogg et Renaut, 2005 et 2006 ; Renaut, 2001 ; Renaut *et al.*, 2011.

2009 ; Blein *et al.*, 2009) ; la seconde considère davantage la dimension intragénérationnelle et s'intéresse à la répartition (ou non) des charges entre les membres d'une même fratrie et aux conséquences de cette organisation familiale (Clément, 1993 ; Renault, 2003 ; Masson, 2009 ; Gimbert et Godot, 2009 ; Bonvalet *et al.*, 2011).

Le conjoint, les enfants, les beaux-enfants et les petits-enfants sont tenus par la loi de venir en aide aux personnes âgées de leur lignée (devoir d'obligation alimentaire envers les ascendants<sup>72</sup>). Même si dans la pratique, les choses peuvent être très complexes, la question de la prise en charge des parents dépendants reste une question de famille<sup>73</sup>. Les nuances observées tiennent généralement compte du statut et de la place de l'aidant informel dans la famille (conjoint, enfant – plus fréquemment les filles voire les brus –, aîné ou cadet, petit-enfant, neveu ou nièce...), mais également de l'implication ou non des autres membres (tout particulièrement au sein de la fratrie<sup>74</sup>). Soins à la personne, surveillance, assistance, aide aux transports... outre l'effort économique que cela peut représenter pour l'aidant, cela nécessite une grande disponibilité pour l'aidant et des aménagements dans la sphère sociale.

Deux visions diamétralement opposées du rôle et de la place du parent âgé émergent alors, reflétant les différents temps de la vieillesse : malgré la charge qu'il peut représenter dans la sphère privée, notamment en cas de détérioration de son état de santé, le parent très âgé est généralement soutenu par son entourage familial ; le jeune retraité, encore en bonne santé et autonome au seuil de sa vieillesse, apparaît quant à lui comme un élément central dans l'équilibre familial. En revanche, dans la sphère publique, le traitement qui lui est réservé peut être plus dur, notamment en milieu professionnel<sup>75</sup>.

---

<sup>72</sup> L'obligation alimentaire peut prendre diverses formes : mise à disposition d'un logement, aide matérielle, aide financière, etc. ; la législation sur l'aide sociale lui donne la priorité sur la solidarité collective.

<sup>73</sup> Hervé Gauthier et Yves Carrière s'interrogent sur l'évolution des relations intergénérationnelles dans l'avenir et notamment sur la manière dont les plus jeunes géreront le soutien aux aînés : « *Les enfants de parents divorcés ne ressentiront peut-être pas les mêmes obligations face à leurs parents âgés* » (Gauthier et Carrière, 2003 : 3).

<sup>74</sup> Dans leur étude sur la famille, Catherine Bonvalet, Céline Clément et Jim Ogg identifient différentes formes d'investissement des *baby-boomers* à l'égard de leurs parents : les impassibles, qui se tiennent à distance de leurs parents par rejet ou refus de penser à la vieillesse de ces derniers ; les aidants passifs, qui délèguent leur rôle à un membre de la fratrie (bien souvent une sœur ou une belle-sœur) pour des raisons de distance géographique par exemple, ou encore les aidants actifs, qui se trouvent au cœur du système d'entraide pour les parents âgés. Voir notamment le chapitre 7 intitulé « Les baby-boomers : entre parents et enfants » (Bonvalet *et al.*, 2011).

<sup>75</sup> Voir notamment les travaux de Volkoff, Molinié et Jolivet, 2000 ; Anglaret et Massin, 2002 ; Aubert, 2003 ; Gautié, 2004 ; Guillemard, 2003 et 2007 ; Lagacé, 2008.

### *1.2 Place de la personne âgée dans la sphère professionnelle*

L'échelle des âges en milieu professionnel enregistre un décalage considérable avec l'échelle de l'âge social. Ainsi, un individu pourra-t-il être perçu comme « trop âgé » dans le monde professionnel alors qu'il n'a pas encore fait ses premiers pas dans la vieillesse. Conséquence de ces représentations de la vieillesse, le travailleur en fin de carrière est souvent négligé dans l'entreprise (Anglaret et Massin, 2002 ; Aubert, 2003 ; Gautié, 2004 ; Behaghel, 2005 ; Berton, 2007 ; Neumark, 2008). En revanche, dans les sphères associatives ou décisionnelles, et notamment en politique, l'avancée en âge n'a pas le même effet. L'âge auquel François Hollande a été élu Président de la République française illustre d'ailleurs parfaitement ce décalage de la conception de la vieillesse : il a pris la gouvernance de la France à 58 ans ; alors qu'il aurait été considéré comme trop âgé pour travailler en entreprise (les salariés commençant à subir diverses pressions dès 55 ans en entreprise), il n'est pas perçu comme tel pour diriger la France. La conception de l'âge d'entrée dans la vieillesse et la place de la personne âgée diffèrent donc considérablement selon le contexte.

Dans son étude sur l'incidence des carrières (continues ou incomplètes) sur les salaires perçus, Alain Bayet rappelle que les différences de rémunération entre les salariés peuvent s'expliquer par l'investissement initial, assimilé au niveau de diplôme et à la formation réalisée au cours de la scolarité, mais aussi par l'investissement continu, formule qui désigne l'expérience professionnelle et la formation acquises au travail (Bayet, 1996). Reconnaisant l'importance accordée à l'expérience acquise en milieu professionnel, Alain Bayet distingue l'investissement transférable d'une entreprise à une autre (ancienneté sur le marché du travail) de l'investissement spécifique à l'entreprise (ancienneté dans l'entreprise). Or, le marché du travail a été marqué, ces dernières décennies, par des transformations considérables du contexte et des mentalités. En témoignent par exemple l'importance de plus en plus grande attribuée à l'investissement transférable (du fait de la situation du marché du travail, de la concurrence et de la compétitivité, des entreprises comme des employés) ou encore la baisse observable de l'investissement spécifique à l'entreprise (mobilité interentreprises et multiplication du nombre d'employeurs sur l'ensemble de la carrière, disparition progressive de « l'esprit maison »...). Certains chefs d'entreprise, qui ne considèrent plus l'expérience comme une compétence, ont d'ailleurs profité de ces mutations pour développer et mettre en place une stratégie visant spécifiquement les travailleurs les plus âgés. Cette pratique favorisant la sortie de l'emploi des salariés âgés connaît une montée en puissance certaine et ne fait que renforcer davantage les tendances observées (dénis du capital humain et des

compétences du travailleur âgé, absence de reconnaissance de l'ancienneté dans l'entreprise, investissement moindre en fin de carrière voire désengagement du salarié...<sup>76</sup>). Les mesures coercitives instaurées à la fin du XX<sup>e</sup> siècle, telles que la taxation des entreprises n'embauchant pas de salariés de plus de 50 ans, n'ont pas eu les résultats escomptés, certaines entreprises préférant être sanctionnées et payer davantage plutôt que d'embaucher des travailleurs arrivés en fin de carrière. Cela montre combien le problème est profondément ancré en France, les préjugés contribuant à alimenter une culture managériale stigmatisant les travailleurs les plus âgés. David Anglaret et Maryline Massin expliquent la persistance de cette spécificité française par « une véritable culture de la préretraite » qui a commencé à s'installer il y a une quarantaine d'années (Anglaret et Massin, 2002). Le développement massif des préretraites dans les années 1980 a accéléré ce phénomène (Lefrançois, 2013). Dans un article publié en 1990, Xavier Gaullier disait de la France qu'elle était alors le pays « *qui a poussé le plus loin l'anticipation de la sortie définitive de la vie professionnelle. (...) La "retraite" avant la retraite est devenue, au cours de ce qu'on peut appeler la "décennie de la préretraite", un engrenage progressif et un phénomène massif* » (Gaullier, 1990 : 122). Les individus qui ont vu leurs aînés poussés vers les préretraites pour « laisser la place aux jeunes » ont intégré l'idée d'un vieillissement précoce au travail : les discours sur la survalorisation de la jeunesse, la prétendue capacité de production réduite des salariés après 55 ans, leur aptitude supposée moindre à s'adapter à l'évolution technologique ou encore le coût en rémunération du personnel contribuent à entretenir la perception d'une vieillesse dès 60 ans voire avant en milieu professionnel (Bourdelaïs, 1997 ; Lefrançois, 2013). On observe alors en France une absence de culture quant à l'emploi des plus âgés, absence qui reste encore aujourd'hui assez marquée. En adhérant à cette philosophie du marché du travail et à ces pratiques discriminatoires, ces entreprises contribuent à la réduction de l'investissement des salariés. Si ces dernières persistent à se montrer peu enclines voire clairement réticentes à favoriser le maintien en emploi des salariés les plus âgés (comme cela fût pourtant préconisé lors du Conseil européen de Lisbonne – cf. chapitre III) et si ces derniers ne trouvent pas de place sur le marché du travail, remonter l'âge de la retraite ne suffira peut-être pas pour assurer la pérennité du système de retraite et le financement des pensions.

---

<sup>76</sup> Voir notamment les articles de Gaullier (1990), Viriot-Durandal et Guthleben (2006), Pélissier (2007) ou encore Tavoillot (2010).

Les travaux socioéconomiques soutenant que l'arrivée des *baby-boomers* à l'âge de la retraite menacerait l'équilibre du système de retraite<sup>77</sup>, et donc l'avenir des plus jeunes générations, desservent finalement la cause de l'intergénérationnel et ternissent davantage encore l'image de la vieillesse. On voit apparaître un décalage entre les représentations sociales (image négative de la vieillesse perçue en termes de coûts et de poids pour la société ou la famille) et la réalité sociale (toutes les personnes âgées ne sont pas dépendantes). Le développement de la gériatrie au cours du XX<sup>e</sup> siècle et la place accordée à la question de la dépendance dans le débat sur le vieillissement ont contribué à véhiculer une vision partielle de la vieillesse, perçue presque exclusivement sous le prisme de la dépendance (personnes âgées considérées comme de grandes consommatrices de soins). Cette vision péjorative a même gagné le marché du travail avec l'émergence d'un vieillissement précoce des travailleurs dès 50 ou 55 ans ; on observe d'ailleurs un décalage en entreprise entre l'identité perçue ou revendiquée (qualité d'expertise, savoir-faire, utilité professionnelle...) et l'identité assignée (appréciations péjoratives, baisse de la capacité productive, difficultés d'adaptation...). Quelle que soit la sphère considérée (sociale, professionnelle ou familiale), il devient donc urgent de changer le regard porté sur la vieillesse (Bourdelaïs, 1997 ; Hardy, 2009 ; Ennuyer, 2013).

La France n'est pas le seul pays à voir sa vieillesse souffrir d'une image négative et les débats autour de la question de la justice intergénérationnelle s'intensifient avec le passage à la retraite des *baby-boomers*. Les stéréotypes attribués aux générations du *baby-boom* (« génération dorée », présentée comme privilégiée et gâtée par le contexte des Trente Glorieuses, mais aussi comme une génération égoïste, pesant indifféremment sur l'avenir des générations plus jeunes) ont également fortement pénétré la pensée anglo-saxonne, instaurant presque un conflit de générations (Phillipson, 2008). La crise économique apparue au début des années 2000 n'a fait que renforcer les tensions déjà existantes : alors que les directives politiques tentent paradoxalement d'encourager les individus à prolonger leur vie active afin de maintenir l'équilibre financier<sup>78</sup>, les *baby-boomers* sont implicitement sommés de prendre leur retraite et de laisser la place aux jeunes. Ce contexte peu favorable à la présence des individus sur le marché du travail au-delà d'un certain âge montre que vieillesse et passage à

---

<sup>77</sup> « Le déséquilibre démographique et économique pousse tôt ou tard (plutôt tard, d'ailleurs) le système par répartition à une réforme réduisant les pensions pour les futurs retraités. La non-rétroactivité des lois et l'importance politique du groupe social des retraités permettent en effet de reporter aux suivants le coût de l'ajustement. Les actifs sacrifiés, aux faibles salaires, au chômage important et aux droits sociaux amoindris, deviennent ainsi, plus tard, des retraités aux pensions faibles, grevées par les périodes de chômage et la réduction des pensions. (...) Le déséquilibre des régimes de retraite provient avant tout de l'heureuse augmentation de l'espérance de vie des générations nombreuses du baby-boom, générations qui laissent une charge lourde à leurs enfants (moins nombreux) » (Chauvel et Imbert, 2002 : 12-32)

<sup>78</sup> Ces aspects seront développés dans les chapitres II et III.

la retraite sont, dans les représentations comme dans la conception des âges de la vie, encore étroitement liés.

En effet, la retraite a longtemps été présentée comme le rite d'entrée dans la vieillesse. Dans la partie qui suit, nous proposons de revenir sur les différentes interprétations que l'on peut avoir de la retraite. Nous rappellerons d'abord les multiples sens du terme « retraite » (définitions lexicales) puis évoquerons les principales transformations (au niveau individuel, mais aussi familial) que peut engendrer le passage de l'activité à la retraite. Enfin, nous nous interrogerons sur la pertinence de considérer aujourd'hui le passage à la retraite comme un rite de passage vers la vieillesse dans le contexte de vieillesse plurielle.

## **2. Le passage à la retraite : marqueur symbolique de l'entrée dans la vieillesse ?**

### *2.1 La retraite : quelles définitions ?*

En France, la vieillesse se définit par l'exclusion du monde professionnel en fin de carrière, et principalement par la retraite ; l'âge de la retraite reste d'ailleurs souvent, dans l'esprit collectif, perçu comme l'âge d'entrée dans la vieillesse. Substantif dérivé du verbe « *se retirer* » (lui-même issu du latin « *retrahere* »), le terme « retraite » endosse plusieurs sens. Il désigne tout à la fois l'« *action de se retirer* », un « *abandon délibéré et méthodique du champ de bataille* » par une troupe militaire, le lieu dans lequel on se retire pour échapper à un danger, un moment consacré au repos ou à la solitude et l'action « *de se retirer de la vie active ou mondaine* ». Ce terme polysémique renvoie aussi à la « *période passée à l'écart de toute vie mondaine en vue de la recollection et de la préparation religieuse* », à l'état d'une personne qui s'est retirée d'une fonction ou d'un emploi et qui a droit à une pension, puis par extension à la pension de retraite elle-même. Enfin, un autre sens lui est attribué : le « *fait d'être diminué, rétréci* » (*Le Petit Robert, Dictionnaire de la langue française, 1986*).

Qu'il désigne une action (recul, prise de distance, repli militaire ou abandon), un lieu (le repaire), un moment (ermitage ou cessation d'activité en fin de carrière) ou un état (état de l'individu qui se défait de son activité professionnelle, caractère « diminué »), on retrouve toujours dans ces divers sens l'idée d'une pause, d'une rupture et celle d'un éloignement, d'une distanciation vis-à-vis d'une activité assurée par le passé, perçue comme « normale », d'un espace habituel ou d'un groupe de pairs. Dans le domaine qui nous concerne, le passage à la retraite constitue une pause dans la trajectoire individuelle dont il faut se saisir pour

donner une nouvelle orientation au parcours de vie. Car sortir de cette activité, de cet espace ou de ce groupe auquel on est d'ordinaire rattaché rend temporairement « extra-ordinaire » voire « a-normal », « hors-norme ». Le second constat commun à ces définitions porte effectivement sur la dimension marginalisante : la retraite produit une distanciation sociale ; elle isole, marginalise les individus concernés. En partant à la retraite, l'individu non seulement se retire du milieu professionnel mais se met également en « retrait » de la société. L'image de la mise à l'écart voire de la défaite ajoute alors une dimension péjorative. La terminologie liée à la cessation d'activité en fin de carrière est donc probablement à revoir et à réadapter. Cela permettrait notamment aux concernés de peut-être mieux percevoir et mieux gérer cette nouvelle phase du parcours de vie.

## 2.2 La retraite : une phase de recomposition identitaire inéluctable ?

La retraite apparaît en France comme le marqueur symbolique d'entrée dans la vieillesse<sup>79</sup>. Passer à la retraite c'est donc « devenir vieux », ou du moins faire ses premiers pas dans la vieillesse. Dans cette recherche, nous retiendrons la définition d'Anne-Marie Guillemard qui décrit la retraite comme la « *cessation institutionnellement réglementée de l'exercice d'une activité professionnelle rémunérée, donnant droit à des prestations de la part de la collectivité* » (Guillemard, 1972 : 21). La retraite, qu'il convient d'interroger comme « *un nouveau temps de vie pour des individus en pleine possession de leurs moyens physiques et intellectuels* » (Charlap, 2008), sera considérée comme un marqueur d'entrée dans les premiers âges de la vieillesse.

Vincent Caradec reprend une citation de Bernadette Veysset qui souligne que la vieillesse « *est perçue non pas comme le résultat d'un long cheminement mais comme un événement* » (Caradec, 2001 : 103) déclenché par une maladie, un accident, un regard... Le terme même de « retraite » introduit étymologiquement l'idée d'une rupture et d'une distanciation envers la situation antérieure, situation perçue par le groupe commun comme « normale ».

La transition vers la retraite s'accompagne d'une recomposition identitaire<sup>80</sup> (mutations et changements des différents statuts, déstabilisation face à la perte des rôles instrumentaux,

---

<sup>79</sup> L'état de santé peut toutefois marquer une entrée précoce dans la vieillesse en cas de maladie, de handicap...

<sup>80</sup> L'identité individuelle est une composition unique et singulière qui résulte d'une construction sociale complexe mettant en scène plusieurs attaches, divers rôles et différents espaces (géographiques et sociaux). Cette articulation unique mais évolutive est le reflet de toutes les appartenances auxquelles se rattache l'individu. On préférera ici au terme de « reconstruction » employé par Vincent Caradec (Caradec, 2001) le mot

conséquences psychosociales sur l'individu et la manière dont il s'envisage et s'inscrit dans la société, difficultés à se tourner vers un rôle socio-affectif...). En 1971, Anne-Marie Guillemard estimait que le passage à la retraite constituait « *une mort sociale* » (Guillemard, 1972) ; quelques décennies plus tard, Vincent Caradec s'interroge sur la « crise identitaire et la reconstruction identitaire » à l'heure de la retraite (Caradec, 1996). Selon ce dernier, le départ à la retraite s'accompagnerait d'une transformation des rôles et, par conséquent, d'une nouvelle définition identitaire (recomposition). Il identifie deux étapes dans ce processus : une « désocialisation professionnelle anticipée » en amont de la cessation d'activité ; une recomposition identitaire en aval de la cessation, durant le temps alloué à la retraite. Le nouveau retraité doit ainsi prendre en charge l'organisation de sa nouvelle vie, construire ce « temps libre, disponible », et réajuster ainsi quelques « costumes » (Goffman, 1973). Pour cela, il doit réaliser une négociation avec lui-même (chercher de nouvelles activités en puisant dans ses « ressources identitaires »), mais aussi créer des transactions relationnelles (rechercher quelqu'un qui puisse lui prêter main-forte dans son entreprise de redéfinition de soi) afin de lutter contre un potentiel vide relationnel et affectif. Vincent Caradec distingue alors différentes attitudes :

- attitude centrifuge (qui privilégie les activités extérieures)
- attitude centripète (qui privilégie les activités intérieures)
- attitude fusionnelle (où toutes les activités extérieures sont pratiquées en commun)
- attitude indépendante (qui consiste à réserver des temps de sortie individuels)

C'est parfois suite à une expérimentation de l'« âgisme » en entreprise, discrimination dont sont victimes les salariés les plus âgés, qui s'exprime de diverses manières (par une attitude protectrice et condescendante ; par des réflexions de la part des collègues ou de la direction visant tantôt la productivité des salariés les plus âgés, tantôt leur prétendue difficulté à s'adapter à l'évolution technique par exemple ; par une stratégie de gestion des ressources humaines soutenant la marginalisation des salariés arrivés en fin de carrière, leur « mise au placard », leur déclassement professionnel ou l'attribution de fonctions peu valorisantes...), que l'individu prend conscience des changements qui s'opèrent autour de lui. Les interactions sociales l'amènent ainsi à s'interroger sur son identité, son rôle et ses fonctions, puis à adopter des stratégies comportementales afin d'éviter les situations désagréables et une trop forte mise à l'écart. Si certains parviennent à y échapper, il semble toutefois que le passage à la retraite

---

« recomposition », la construction de l'identité étant un processus inscrit dans la durée, qui subit sans cesse des réajustements selon les événements, les interlocuteurs, le contexte...

coïncide avec une période de « crise identitaire » plus ou moins violente et plus ou moins difficile à surmonter selon le parcours individuel. D'après Vincent Caradec, la crise identitaire est moins facile à négocier pour les hommes en général, mais aussi pour les femmes pour lesquelles le travail constituerait un moyen d'échapper à l'enfermement domestique et/ou offrirait de nouveaux investissements possibles après le départ des enfants.

### 2.3 La retraite : un rite de passage vers la vieillesse ?

La retraite contient donc une dimension marginalisante : en produisant cette distanciation sociale, elle isole les individus sur le seuil de la vieillesse (elle retire l'individu de son milieu professionnel et le place en « retrait » de la société). La fin de carrière et le passage à la retraite peuvent alors être appréhendés comme un rite de passage vers la vieillesse, tel que l'a défini le folkloriste Arnold Van Gennep (Van Gennep, 1969). Ce dernier décompose les rites de passage traditionnels en trois phases : la séparation (lorsque l'individu est défait de son groupe de pairs), la marge (période d'isolement, d'entre-deux où l'individu n'appartient plus à son ancien groupe mais n'est pas encore inclus dans une nouvelle unité sociale) et l'agrégation (lorsque l'individu intègre son nouveau groupe d'appartenance). Chacune de ses étapes peut être marquée par une célébration collective.

Nous pouvons nous demander si le passage à la retraite constitue toujours de nos jours un véritable « rite de passage ». Dans son étude sur les temps de la vie quotidienne, Eric Maurin estime en 1989 que « *la retraite est une rupture dans la vie des actifs* » car les relations ou les occasions d'interaction avec l'extérieur s'amenuisent voire disparaissent (Maurin 1989 : 45). A ce titre, le passage à la retraite peut être considéré comme un « rite de passage contemporain », ou plus exactement rappeler la période de marge entre la fin de la vie professionnellement active et la « vieillesse dépendante » : comme dans un rite de passage au sens anthropologique, le travailleur est soumis à une séparation de son groupe de pairs (les anciens collègues et plus largement encore les actifs). Cette séparation peut être plus ou moins douloureuse, plus ou moins progressive, et commencer avant même le départ de l'entreprise lorsque l'individu est par exemple la cible de discriminations. Si la cessation d'activité ne s'accompagne qu'occasionnellement d'un rituel festif (pot de départ), l'individu paraît, comme dans un rite de passage traditionnel, contraint à une période de distanciation durant laquelle il cherche à réorganiser son temps, à repenser ses activités et ses rôles avant de s'agréger à son nouveau groupe d'appartenance et de référence. Le passage à la retraite nécessite alors certains ajustements identitaires plus ou moins importants selon la situation

individuelle, ajustements dont les causes et conséquences sociales et personnelles marquent un avant et un après dans le parcours de vie. L'individu passe ainsi du statut de « vieux travailleur »<sup>81</sup> au statut de « jeune retraité ». Le passage à la retraite peut donc être assimilé à un rite de passage vers la vieillesse, les premiers temps de la retraite constituant la phase de marge, cette période intermédiaire plus ou moins longue et plus ou moins bien vécue entre la séparation du groupe de pairs et l'agrégation à un nouveau groupe, traditionnellement appelé groupe « des vieux » et plus récemment rebaptisé « personnes âgées » ou « aînés ».

Néanmoins, le passage à la retraite s'éloigne du rite de passage qu'il a pu être autrefois et de sa définition anthropologique du fait entre autres des évolutions sociales, des progrès réalisés en matière de conditions de vie, de l'allongement de la durée de retraite, du mode de vie et du champ des possibles pendant la retraite. Même si l'ensemble de la population est supposé passer un jour par cette étape, ce qui lui confère toujours le caractère d'événement social, on observe aujourd'hui une diversité de situations possibles. La transition entre l'activité et l'inactivité, entre le groupe des actifs et celui des retraités n'est plus aussi marquée ; les trajectoires, de plus en plus variées et complexes, ne sont plus aussi linéaires qu'elles ne l'étaient auparavant. Enfin, on peut désormais être retraité tout en conservant de manière légale une activité professionnelle rémunérée (grâce au dispositif de cumul emploi-retraite). La définition du rite de passage ne s'applique donc plus au passage à la retraite aujourd'hui en France. Les trois phases décrites par Van Gennep s'estompent voire disparaissent : si la période de marge semble perdurer, elle n'est pas réelle pour tous. Tout au plus peut-on dire du passage à la retraite qu'il s'accompagne généralement d'une redéfinition des rôles plus ou moins profonde. Mais ce type de recomposition identitaire ne semble pas spécifique à la retraite ni à la vieillesse. La déprise d'un groupe (et d'une identité) et la « reprise » d'un nouveau positionnement social qui s'ensuit peuvent se produire à d'autres âges du parcours de vie. De ce fait, la retraite et la vieillesse s'inscrivent dans la continuité, comme une étape du parcours de vie. Si cette étape est parfois marquée par une dégradation des conditions physiques et/ou mentales, elle n'est pas systématiquement placée sous le signe d'une rupture avec les états et rôles précédents.

Retraite et vieillesse étant étroitement liées, les images attribuées à la retraite et aux retraités ne sont pas toujours flatteuses : les représentations de la retraite ne sont souvent que l'expression de craintes ou d'appréhension face au passage à la retraite et à l'entrée dans la vieillesse. « *La vieillesse peut faire peur, c'est indéniable. (...) On dit parfois qu'il ne sert à*

---

<sup>81</sup> Expression employée par Serge Volkoff lors du premier colloque du COR, « Age et travail », 05 avril 2001.

*rien de changer de vocabulaire, que changer de mots ne change pas le fond de l'affaire, au même titre qu'il serait inutile de parler de malentendants ou de malvoyants pour les sourds ou les aveugles. Pourtant les mots ont leur importance et, entre vieillissement et dépendance, il reste l'image d'une vieillesse dégradée qui fait peur, où se cristallise la peur de "l'Alzheimer", la peur de perdre la tête* » (Renaut *et al.*, 2012 : 103-104). Le déclin de l'état de santé, la crainte d'une dégénérescence des facultés physiques et mentales contribuent à donner à la vieillesse, et donc à la retraite, une image négative. L'image de la vieillesse et de la « vieillesse-dépendance » est d'ailleurs fortement ancrée dans les mentalités. Néanmoins, un processus de stabilisation de la retraite comme une nouvelle étape du parcours de vie est aujourd'hui à l'œuvre : l'augmentation de la durée de vie s'accompagne d'un allongement de la retraite et d'un recul de l'âge d'entrée dans la vieillesse<sup>82</sup> ; souvent présenté comme le rite d'entrée dans la vieillesse, le passage à la retraite devient alors, pour l'ensemble de la population, une période intermédiaire entre la vie active et le « grand-âge » (au sens de vieillesse-dépendance). Enfin, la retraite est indissociable de ce qui reste fermement ancré, par définition, comme son contraire : l'activité. Depuis le début des années 2000, la retraite est d'ailleurs de plus en plus souvent associée au « vieillissement actif », concept qui vise à véhiculer une image positive de la vieillesse et à favoriser les relations intergénérationnelles.

### **3. Les théories psychosociales de l'adaptation à la retraite et au vieillissement**

L'une des principales oppositions analytiques traitant du vieillissement en sciences sociales confronte « la théorie de l'activité » (développée par Robert Havighurst et Ruth Albrecht dans les années 1950, complétée par George L. Maddox la décennie suivante) à « la théorie du désengagement » (Caradec, 2001). Selon Robert Havighurst et Ruth Albrecht, le vieillissement réussi passerait par une attitude volontariste à maintenir un niveau élevé d'activité, à endosser de nouveaux rôles et à établir de nouvelles relations interpersonnelles. Selon eux, le renoncement ne va pas de soi, il est imposé par la société. L'intensification de certains rôles (engagement citoyen, participation au milieu associatif...) permettrait de compenser la perte de fonctions tenues antérieurement, avant la cessation d'activité notamment. A travers leur théorie du désengagement, Elaine Cumming et William Henry affirment quant à eux que « *le vieillissement normal s'accompagne d'un éloignement ou*

---

<sup>82</sup> Robert Rochefort estime d'ailleurs que l'« *on devient vieux en moyenne à 78 ans* » (Rochefort, 2008 : 23).

*"désengagement" réciproque de la personne qui vieillit et des autres membres du système social dont elle fait partie* » (Caradec, 2001 : 92). Ce désengagement, qui nécessite une acceptation de soi et de ses limites, est alors caractérisé par une diminution des rôles sociaux, une diminution des interactions sociales ainsi qu'une transformation des relations désormais centrées sur les liens affectifs et moins sur la solidarité fonctionnelle. En avançant en âge, l'individu est donc amené à opérer des désinvestissements. Ces deux théories souvent opposées sont pourtant loin d'être contraires : l'individu « vieillissant » peut se désengager tout en éprouvant le besoin de s'investir dans un autre corps social. La « théorie de la déprise » de Serge Clément mêle d'ailleurs les deux analyses présentées précédemment et précise « *qu'au cours de l'avance en âge, l'intégration sociale ne cesse d'évoluer à travers un double mouvement de désengagement et d'engagement. (...) Les personnes qui vieillissent concentrent de la sorte leur énergie sur quelques activités jugées importantes : elles continuent à avoir des occupations, mais à un rythme ralenti et sur une plus petite échelle* » (Caradec, 2001 : 96-98). Dans sa théorie, Serge Clément souligne donc que l'individu reste acteur de son vieillissement : certes, ses activités sont réduites, mais il privilégie les activités qui lui sont chères. L'individu choisit donc ses « engagements ».

La « théorie de la continuité » a été développée en parallèle dans les années 1980 : elle soutient que le succès du vieillissement serait conditionné par le parcours de vie et les expériences vécues (Atchley, 1989 ; Roose et Kahn, 1985). Le vieillissement réussi renverrait donc à un parcours ponctué par peu d'épisodes de maladie/de handicap, et par le maintien des capacités mentales et psychologiques.

D'autres chercheurs en sciences humaines et sociales se sont intéressés au ressenti individuel et au mode de vivre sa vieillesse. Une équipe de psychologues a par exemple élaboré une théorie de la mobilisation des ressources individuelles chez la personne âgée basée sur trois critères : la sélection, l'optimisation et la compensation (Baltes et Freund, 1998). La sélection consiste à réduire le nombre d'activités afin de focaliser son énergie sur certaines priorités ou de nouveaux objectifs en adéquation avec l'état personnel plus ou moins marqué par le vieillissement ; l'optimisation réside en un fort investissement afin d'accroître les ressources dont on dispose pour mieux atteindre les objectifs fixés ou exceller dans les domaines d'activités que l'on a choisis de privilégier ; la compensation enfin repose sur la mise en place d'un processus permettant de pallier certaines déficiences et d'assurer le rendement. L'agencement de ces trois critères conduit à deux modèles de vivre la vieillesse :

- devenir vieux sans être vieux (on observe alors un décalage entre les visions intérieures et extérieures de soi ainsi qu'un désir fort de se distinguer des « vieux »)
- être vieux (il s'agit ici de vieillir par la vieillesse, par le déclin de l'état de santé et éventuellement l'entrée dans la dépendance)

Un vieillissement réussi, quant à lui, se traduirait ainsi par une minimisation des pertes (du fait de la compensation) et une maximisation des gains (par la sélection et l'optimisation) liés à l'âge.

Toutefois, ces théories ont été élaborées à partir d'enquêtes réalisées auprès de retraités nés avant le *baby-boom*. Or, rien ne garantit que les *baby-boomers* marcheront dans les pas de leurs parents. Gilberte Niquet note que « *quand les "quadras" du baby-boom approcheront de la retraite, il en ira autrement. Ils seront très nombreux et se serreront sans doute les coudes. Nous, nous sommes dilués dans la vie professionnelle, et par conséquent isolés. Une autre raison est que la solidarité est rare* » (Niquet, 1995 : 30). Cette dernière renforce ses propos en ajoutant que « *quand les gens du baby-boom partiront à la retraite ou en préretraite en effet (entre l'an 2000 et 2005), cette génération aura un effectif considérable. Elle ne se satisfera pas du schéma canonique reconduit depuis plusieurs années en ce qui concerne les retraités* » (Niquet, 1995 : 138). Cette hypothèse est d'autant plus forte que divers travaux réalisés sur les générations du *baby-boom* indiquent qu'il s'agit d'individus ayant adopté des comportements différents de ceux suivis par les générations précédentes durant les premières étapes du parcours de vie, tant sur le plan des mobilités professionnelle, géographique ou sociale (Gilleard et Higgs, 2007 ; Bonvalet et Ogg, 2009, Olazabal *et al.*, 2009) qu'en matière de famille (Bonvalet *et al.*, 2011 ; Brown et Lin, 2012). Ces études soutiennent qu'il est peu probable que ces individus reproduisent les comportements de leurs aînés durant la retraite : si les générations nées avant 1940 ont pu bénéficier du contexte favorable des Trente Glorieuses tout au long de leur carrière, ce n'est pas le cas des générations du *baby-boom* qui ont non seulement été touchées de plein fouet par la crise économique du milieu des années 1970, mais qui ont aussi été affectées par le chômage en fin de carrière (Phillipson, 2008 ; Bonvalet *et al.*, 2011). L'analyse longitudinale des parcours professionnels et des transitions de l'activité à la retraite présentée dans les chapitres V et VI permettra d'approfondir ces aspects.

## Conclusion du chapitre

Jusque très récemment, le terme de « vieillards » était d'usage pour désigner les individus entrés dans la vieillesse. Du Moyen-Âge à la Constitution de 1946 voire même après, les vieillards étaient associés aux infirmes et aux invalides. A partir des années 1960, la catégorie des « personnes âgées » émerge et prend le relais pour désigner l'ensemble des individus entrés dans l'âge de la vieillesse. Cette expression désigne une réalité confuse et complexe. Bien que sémantiquement peu adaptée, cette formule s'impose comme référent principal et son usage perdure durant la seconde moitié du XX<sup>e</sup> siècle. Différentes appellations se succèdent ensuite pour tenter de correspondre au mieux à la réalité de la vieillesse : on identifie un « Troisième âge » puis un « Quatrième âge », un « grand-âge »... A la veille du XXI<sup>e</sup> siècle, une nuance est introduite, distinguant les « retraités » des autres individus entrés dans la vieillesse. L'introduction du terme « aînés » avec la création d'un poste de Secrétaire d'Etat chargé des aînés en 2009 traduit la mise en place d'une nouvelle classification des âges de la vie et indique qu'une transformation dans les représentations liées à la vieillesse et au vieillissement est bien en marche. Peu à peu, l'accent est mis sur une opposition entre la « grande vieillesse » et une nouvelle catégorie de la population baptisée « les seniors », ces « vieux travailleurs ou jeunes retraités » encore vifs et actifs, qui participent à la vie sociale, qui ne sont pas encore tombés dans la dépendance ou l'isolement, et qui sont entrés dans le processus de la vieillesse sans appartenir pour autant à la catégorie des « personnes âgées ». Un nouvel âge de la vie apparaît alors, intermédiaire entre la vie adulte (ou « âge adulte ») et la vieillesse. Ainsi, ce qu'on appelait d'ordinaire le « troisième âge »<sup>83</sup> en France ne désigne plus aujourd'hui la fin de vie ; au-delà de 70 ans, un « quatrième âge » – dit « grand-âge » ou « retraite troisième âge » par Anne-Marie Guillemard – lui succède (Guérin, 2000 : 29).

Mais avec un mode de vie plus proche des générations plus jeunes que de leurs propres aînés, avec les charges familiales qui pèsent parfois encore sur ces « vieux travailleurs » ou jeunes retraités à 60 ans, on peut à juste titre s'interroger sur la pertinence du seuil des 60 ans pour définir aujourd'hui l'entrée dans la vieillesse ou le Troisième Age. Du fait de l'abaissement de l'âge légal de retraite (60 ans en France<sup>84</sup>) mais aussi, et surtout, du

---

<sup>83</sup> Etape marquée par le passage à la retraite.

<sup>84</sup> L'âge légal de départ à la retraite est l'âge à partir duquel un assuré est en droit de demander sa retraite. Des départs avant cet âge, dits « départs anticipés », sont toutefois possibles sous certaines conditions. La réforme de 2010 a relevé l'âge de départ à la retraite selon l'année de naissance. A partir de 2017, l'âge minimum pour partir à la retraite sera de 62 ans, contre 60 ans précédemment pour les individus nés avant le premier juillet 1951. Il reste toutefois possible de partir avant cet âge sous certaines conditions.

recul de l'âge de la vieillesse<sup>85</sup>, les retraités sont plus jeunes aujourd'hui. Pourtant, la vieillesse reste fortement associée au passage à la retraite : l'âge légal de retraite est encore bien souvent considéré comme le seuil d'entrée dans la vieillesse.

Quelle a été l'évolution de cet âge au cours de l'Histoire ? Qui assurait la prise en charge de la vieillesse avant l'instauration de la protection sociale et à quelle population s'adressaient les aides publiques ? Le chapitre suivant retrace les dates clés et les faits marquants de la prise en charge de la vieillesse en France.

---

<sup>85</sup> Patrice Bourdelais estime que l'âge de la vieillesse a été repoussé d'une dizaine d'années au cours de la seconde moitié du XX<sup>e</sup> siècle (Bourdelais, 1997)



## CHAPITRE II – EVOLUTION DE LA PRISE EN CHARGE DE LA VIEILLESSE EN FRANCE

La prise en charge de la vieillesse en France a longtemps relevé de la solidarité familiale. Jusqu'à la fin du Moyen-Age, les « vieillards » (tels qu'on les appelait alors) et les plus démunis pouvaient compter sur l'entraide familiale, la charité individuelle, l'échange de services ou encore les corporations, organismes religieux et autres sociétés de secours mutuel (Marec et Reguer, 2013). Au cours de la Renaissance, le devenir des personnes âgées dépendantes relève massivement des réseaux d'entraide familiale – le vieillard étant confié à ses descendants, ces aidants dits naturels – ou de solidarités communautaires. L'épargne individuelle se développe dans certains corps de métier et devient, pour ces populations singulières, la source principale de protection sociale. L'idée d'une épargne prévoyance collective, qui permettrait de répartir les risques sur l'ensemble des cotisants, commence alors à émerger<sup>86</sup>. Sous la Révolution, la question d'une prise en charge par la puissance publique se fait de plus en plus pressante : en 1789, la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen charge l'Etat « *d'assurer aux vieillards et aux veuves des secours contre l'indigence* » (George, 2005), instaurant ainsi le devoir d'assistance de l'Etat. L'idée de charité disparaît donc peu à peu au profit d'abord de la bienfaisance sous la Révolution française, puis d'une solidarité sociale et d'une prise en charge collective dès le XIX<sup>e</sup> siècle (Schéma 1). Les prémices d'un système solidaire (la notion de solidarité introduisant une aide fondée sur la réciprocité et l'égalité de traitement) apparaissent avec la création de subventions propres à certains corps de métier. A la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, le droit d'assurance vieillesse est au cœur de nombreuses réflexions ; les lois alors promulguées<sup>87</sup> laissent présager l'importance qui sera dorénavant accordée à la protection sociale<sup>88</sup>. En 1945, la création de la Sécurité Sociale répond à la volonté d'instituer un régime d'assurance vieillesse couvrant l'ensemble de la population afin de pallier les risques liés à la vieillesse (accès aux soins médicaux, soutien financier en cas de maladie, de chômage, de ressources limitées, voire inexistantes...).

---

<sup>86</sup> « Eléments d'histoire des retraites », Attac Mai 2003, repris des travaux de G. Filoche

<sup>87</sup> Une loi de 1893 ordonne l'assistance médicale gratuite. Une décennie plus tard, la loi du 14 juillet 1905 offre l'assistance obligatoire et l'hospitalisation gratuite aux infirmes, aux incurables et aux travailleurs de plus de 70 ans privés de ressources. A cette époque, l'espérance de vie moyenne à 70 ans était de 8 ans ; cet âge marque donc l'entrée dans l'ultime étape de la vie. La terminologie employée à l'égard des septuagénaires, peu flatteuse, les associe aux infirmes et incurables, soulignant par là même la dimension péjorative portée par la vieillesse.

<sup>88</sup> Au début du XX<sup>e</sup> siècle, la protection sociale couvre trois risques majeurs : la maladie, les accidents du travail (mis à la charge de l'employeur dès 1898 – loi du 9 avril 1898 – dans le secteur de l'industrie, dès 1905 pour les salariés agricoles) et la vieillesse (loi de 1910). La protection sociale sera ensuite étendue aux maladies professionnelles (1919) puis à la famille (« Code de la famille » – 1939).

Schéma 1 – Les modes de prise en charge de la vieillesse du Moyen-Age au milieu du XX<sup>e</sup> siècle

Du Moyen-Age à la Révolution de 1789	Type de protection	Sociale	Professionnelle	Religieuse	Etatique
	Principaux acteurs	Famille	Corporations, Confréries	Etablissements, Œuvres, Charité	Etablissements, Hôpitaux, Personnel de l'Etat
	Mode de protection	<i>Entraide</i>	<i>Entraide</i>	<i>Assistance</i>	<i>Assistance publique, Assurance (prévoyance collective)</i>
De la Révolution de 1789 à la III <sup>e</sup> République	Type de protection	Sociale	Professionnelle	Religieuse	Etatique
	Principaux acteurs	Famille	Corporations, Confréries, Sociétés de secours mutuel	Etablissements, Œuvres	Etablissements, Hôpitaux, Personnel de l'Etat
	Mode de protection	<i>Entraide</i>	<i>Entraide</i>	<i>Assistance</i>	<i>Assistance publique, Assurance (prévoyance collective)</i>
Sous la III <sup>e</sup> République	Type de protection	Sociale		Professionnelle/Etatique	
	Principaux acteurs	Mécanismes d'assurances, Famille		Mécanismes d'assurances, Patronat	
	Mode de protection	<i>Assurances sociales, Allocations familiales, Entraide</i>		<i>Assurance et prévoyance collective</i>	

## I. L'ORIGINE DU SYSTEME DE RETRAITE EN FRANCE : DE LA CHARITE INDIVIDUELLE A LA SOLIDARITE COLLECTIVE

### 1. Les prémices du système de retraite : Colbert et les officiers de la marine du Roi

Les premières pages de l'histoire de l'Assistance publique s'écrivent en 1544 avec la création du Grand Bureau des Pauvres de Paris. Mais c'est un siècle plus tard, sous le règne de Louis XIV et l'intendance de Colbert, qu'apparaissent les premières traces du système de retraite français, système qui, historiquement, profitera d'abord aux fonctionnaires (Tableau 2).

Louis XIV instaure un secours viager pour tous les anciens soldats et fait construire pour eux l'Hôtel des Invalides en 1671. Jean-Baptiste Colbert, Intendant puis Contrôleur Général des Finances, Secrétaire d'Etat de la Maison du Roi et Secrétaire d'Etat de la Marine sous Louis XIV, est d'ailleurs souvent présenté comme le père fondateur de la protection face à la vieillesse et du régime de retraite<sup>89</sup> en France. En effet, Colbert met en place la première prestation vieillesse par l'Edit de Nancy le 23 septembre 1673 et établit la Caisse des gens de mer et la Caisse des invalides de la marine royale : la première vient en aide aux familles de soldats de la marine<sup>90</sup> (ce sont les premières formes de prestations sociales destinées aux ayants droit) ; la seconde assure une rémunération aux marins blessés eux-mêmes. Il est donc à l'origine de la première caisse de retraite en France<sup>91</sup>, caisse dont l'affiliation n'était pas obligatoire. L'Ordonnance sur la Marine marchande de 1681 instaure ensuite des obligations pour les armateurs envers leurs soldats blessés ou malades à bord ; soldats et armateurs contribuent au financement de la « compensation »<sup>92</sup>. On passe alors sous l'influence de Louis XIV et de Colbert d'une prise en charge des pauvres et d'un secours mutuel à une prise en charge des soldats invalides ou de leur famille.

En 1709 Louis Phélypeaux de Pontchartrain, alors Contrôleur Général des Finances, Secrétaire d'Etat de la Marine et Secrétaire d'Etat de la Maison du Roi, reprend les projets de

---

<sup>89</sup> Dispositif de retraite obéissant à des règles communes et couvrant une population spécifique.

<sup>90</sup> Une retenue sur les soldes de l'équipage de la marine assure la prise en charge des militaires blessés grâce, par exemple, à la création d'hôtels pour les invalides

<sup>91</sup> La seconde suivra un siècle plus tard, en 1768, pour les employés de la Ferme générale chargés des impôts.

<sup>92</sup> On parle longtemps de « compensation », de « traitement » ou encore « d'allocation » pour désigner la solde versée en guise de retraite ; le terme de « pension de retraite » prend un nouveau sens à partir de la mise en place de la Sécurité Sociale en France (il désigne aujourd'hui « une prestation viagère versée au titre de l'assurance vieillesse ou de l'assurance invalidité » – définition Cnav). La somme est versée en contrepartie des cotisations, après l'arrêt – au moins partiel – de l'activité professionnelle.

Colbert. Il étend la compensation des marins blessés aux négociants et armateurs du royaume et introduit l'Etat dans le financement de la Caisse des invalides de la marine royale. Celle-ci s'étend rapidement et devient finalement un organisme d'assurance invalidité vieillesse obligatoire<sup>93</sup>. La loi du 22 août 1790 élargit ce système de retraite à tous les fonctionnaires de l'Etat qui peuvent désormais, s'ils le souhaitent, faire valoir leurs droits de retraite à partir de 50 ans à condition d'avoir effectué 30 ans de service (système non obligatoire, basé sur le volontariat des fonctionnaires). On passe ainsi d'une réparation attribuée aux militaires blessés ou invalides à une récompense pour des années de service rendu. Ce système repose alors sur des contributions payées par le fonctionnaire en prévision de sa vieillesse. L'extension de ce système à l'ensemble des fonctionnaires<sup>94</sup> qui le souhaitent s'accompagne d'une augmentation du nombre de compensations à verser.

A cette époque, l'espérance de vie moyenne à 50 ans avoisine les vingt ans<sup>95</sup>. Pour faciliter le financement de ces allocations, dont le montant est estimé au quart de la solde, les autorités modifient quelques règles : elles décident, dès 1796, de s'appuyer sur les retenues réalisées sur les salaires des fonctionnaires en activité ; en 1806, l'âge légal est repoussé à 60 ans. Ces difficultés d'ordre économique mèneront à la multiplication de régimes spéciaux<sup>96</sup> durant le XIX<sup>e</sup> siècle. Les premiers dispositifs de retraite pour les travailleurs du secteur privé font d'ailleurs leur apparition en 1804 avec les Caisses de secours mutuel ou les caisses de prévoyance créées par certaines entreprises<sup>97</sup>.

---

<sup>93</sup> Cet organisme sera ouvert aux marins pêcheurs dès 1823.

<sup>94</sup> Le système est étendu aux militaires en 1831, après trente ans de service effectif pour le personnel de l'armée de terre et vingt-cinq ans pour les militaires de la marine.

<sup>95</sup> En 1806, l'espérance de vie à 50 ans en France est de 18,2 ans pour les hommes et 18,9 ans pour les femmes. Sauf précision contraire, l'ensemble des données démographiques portant sur les espérances de vie proviennent des tables de mortalité constituées par Jacques Vallin et France Meslé in Vallin et Meslé, *Tables de mortalité françaises pour les XIX<sup>e</sup> et XX<sup>e</sup> siècles et projections pour le XXI<sup>e</sup> siècle*, Paris, Ined, 102 p., Cédérom, *Données statistiques*, 4-2001.

<sup>96</sup> Régimes qui couvrent certaines catégories particulières de salariés du secteur public ou parapublic et qui, aujourd'hui, bénéficient d'une totale autonomie de gestion par rapport aux autres régimes de Sécurité Sociale pour l'assurance vieillesse (définition Cnav).

<sup>97</sup> Mises en place par les ouvriers eux-mêmes, ces caisses ne seront reconnues qu'en 1835 puis subventionnées par l'Etat à compter de 1898.

**Tableau 2 : Les grandes dates de l’histoire du système de retraite en France<sup>98</sup>**

<b>Date</b>	<b>Evénement</b>
1544	Création du Grand Bureau des Pauvres de Paris
1671	Instauration d'un secours viager pour tous les anciens soldats et construction de l’Hôtel des Invalides (Louis XIV)
1673	Mise en place de la première prestation vieillesse par l’Edit de Nancy (23 septembre 1673) ; création de la Caisse des gens de mer et de la Caisse des invalides de la marine royale (Colbert)
1850	Création de la première Caisse des retraites pour la vieillesse
1853	Fusion des différents régimes des fonctionnaires d’administration centrale (principe d’un système de retraite unique pour les agents de la fonction publique)
1883	Instauration par Bismarck des premières assurances sociales obligatoires pour les ouvriers allemands ; Création du premier système obligatoire de retraite par répartition en Allemagne
1886	Nouvelle disposition instaurant en France un âge limite de cessation d’activité fixé à 65 ans pour les bénéficiaires de la Caisse des retraites pour la vieillesse (Loi du 20 juillet)
1910	Instauration des Retraites Ouvrières et Paysannes (ROP) en France
1928	Instauration des Assurances sociales, qui garantissent une protection sociale face à la pauvreté et à la vieillesse
1941	Création de l’Allocation aux vieux travailleurs salariés La « Charte de l’Atlantique » du 12 août 1941 de Londres mentionne la nécessaire extension de la Sécurité Sociale à tous
1942	Plan Beveridge en Grande-Bretagne, qui pose le principe d'une protection sociale généralisée, universelle et obligatoire pour tous, gérée par l’Etat
1945	Création de la Sécurité Sociale obligatoire pour tous les salariés par P. Laroque ; Création du premier système de retraite français par répartition, obligatoire pour tous
1960	Commission d’étude des problèmes liés à la vieillesse (sous la direction de P. Laroque)
1971	Réforme des retraites (Loi Boulin) : allongement de la durée de cotisation (37,5 au lieu de 30) ; calcul de la pension sur les 10 meilleures années (au lieu des 10 dernières)
1983	Baisse de l’âge de la retraite de 65 à 60 ans

<sup>98</sup> Les dates et événements clés de l’histoire du système de retraite en France de l’origine à nos jours sont retracés avec plus de détails en annexe I.

1993	Réforme du régime général ("Réforme Balladur") : 40 ans de cotisation ; indexation du montant des pensions sur l'évolution des prix et non plus des salaires ; transformation progressive du mode de calcul de la pension (25 meilleures années pour 2008 au lieu des 10 en 1993) ; tentative d'alignement des régimes spéciaux sur le régime général
1995	Ordonnances Juppé : mesures portant sur l'assurance-maladie afin de réduire le déficit de la Sécurité Sociale ; tentative de généralisation des mesures de la réforme Balladur aux fonctionnaires et régimes spéciaux (allongement de la durée de cotisation de 37,5 ans à 40 ans notamment)
1997	Loi Thomas : Création des Plans d'Epargne Retraite et instauration des fonds de pension pour compléter les retraites de base
2003	Réforme du secteur public ("Réforme Fillon") : alignement de la durée de cotisation des fonctionnaires sur celle des salariés du privé (40 ans contre 37,5 ans) ; retraite anticipée pour longue carrière ; mesures en faveur du maintien en emploi des seniors (instauration de la surcote, limitation des préretraites, recul de 60 à 65 ans de l'âge auquel un employeur peut mettre un salarié à la retraite)
2008	Réforme des régimes spéciaux ("Réforme Sarkozy") : alignement de la durée de cotisation sur celle des salariés du privé (40 ans contre 37,5 ans) ; alignement du mode de calcul (pensions indexées non plus sur les salaires mais sur l'évolution des prix) ; instauration d'une décote au même taux que pour les salariés du régime général en cas de départ avant 65 ans et avant l'obtention de la durée minimale de cotisation requise
2010	"Réforme Woerth" : durcissement du dispositif de retraite anticipée pour longue carrière ; augmentation de la durée de cotisation (41 ans et 1 trimestre en 2013) ; recul progressif de l'âge de départ à la retraite de 60 à 62 ans à l'horizon 2018 ; recul de 65 à 67 ans de l'âge à partir duquel un salarié peut bénéficier d'une retraite à taux plein sans avoir le nombre nécessaire d'annuités de cotisation ; alignement progressif du taux de cotisation des fonctionnaires sur celui du privé d'ici 2020
2011	L'échéance pour le recul progressif de l'âge de départ à la retraite de 60 à 62 ans est ramenée à 2017 (contre 2018 comme fixé l'année précédente) ; la durée de cotisation est portée à 41,5 annuités à l'horizon 2017 pour la génération née en 1955
2012	Premiers ajustements du gouvernement Hollande avant la réforme de 2013/2014 : assouplissement du dispositif de départ à la retraite à 60 ans

## 2. La retraite du secteur public, berceau des régimes de Sécurité Sociale

Sous la Monarchie de Juillet, les structures versant des aides pour la vieillesse s'organisent davantage. La loi du 18 juin 1850 annonce la création d'une Caisse des retraites pour la vieillesse, qui s'étendra et deviendra trente ans plus tard la Caisse Nationale des Retraites pour la Vieillesse (CNRV). Destinée aux marins, aux fonctionnaires civils, aux militaires de l'Etat ainsi qu'aux ouvriers des grandes entreprises exerçant une activité d'intérêt général ou dangereuse (Mines, Chemins de fer, Sidérurgie...), cette caisse gère le paiement de salaires financés par des versements volontaires des particuliers ainsi que l'attribution d'une rente. On voit alors apparaître l'idée d'une protection sociale non plus face au risque d'invalidité, mais face à la pauvreté et à la vieillesse. Financée par l'Etat et par les cotisations ouvrières et patronales, cette prévoyance était servie à partir de 50 ans<sup>99</sup>. L'espérance de vie moyenne à 50 ans en 1850 étant de 20,7 ans (Vallin et Meslé, 2001) ; les travailleurs pouvaient donc espérer recevoir une rente durant une vingtaine d'années. Mais la CNRV profitait essentiellement à la petite bourgeoisie<sup>100</sup>, les ouvriers n'ayant pas les moyens de participer à un tel financement.

La loi du 8 juin 1853 ordonne la fusion des différents régimes des fonctionnaires d'administration centrale, créant ainsi le principe d'un système de retraite unique pour les agents de la fonction publique. Cette loi, qui s'appuie sur le principe de la répartition et le volontariat des « cotisants », fixe également un âge normal de départ à la retraite : elle accorde une allocation aux fonctionnaires comptabilisant 30 années de service dès l'âge de 60 ans<sup>101</sup>. L'espérance de vie moyenne à cet âge étant de 14 ans en 1853 (Vallin et Meslé, 2001), les fonctionnaires pouvaient donc bénéficier d'une pension durant près de quinze ans ; en cas de décès, un tiers du traitement était reversé aux veuves<sup>102</sup> ou aux orphelins. Cette loi fût néanmoins très contestée jusqu'au début du XX<sup>e</sup> siècle : de nombreux fonctionnaires,

---

<sup>99</sup> L'entrée en jouissance est laissée au choix du travailleur, à partir de 50 ans ; la rente attribuée est proportionnelle aux versements accomplis. Il n'y a alors aucun âge limite de cessation d'activité ; la loi du 20 juillet 1886 instaure toutefois un âge maximal (65 ans) au-delà duquel le travail doit cesser.

<sup>100</sup> A la fin du XVIII<sup>e</sup> siècle, la CNRV versait une pension à moins de 10% des plus de 60 ans et à seulement 3,5% d'ouvriers âgés (George, 2005).

<sup>101</sup> Une distinction apparaît en matière d'âge de départ entre des travaux plus ou moins « pénibles » : le personnel des services actifs (poste, douane et contributions indirectes, forêt, tabac, et, à partir de 1876, les instituteurs et le personnel de l'enseignement primaire) peut bénéficier d'une retraite à partir de 55 ans, les travailleurs de services sédentaires doivent attendre 60 ans.

<sup>102</sup> On parle aujourd'hui de « pension de reversion » pour désigner la pension versée au conjoint survivant d'un assuré qui avait acquis des droits à une pension de vieillesse (définition Cnav). Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2011, la condition d'âge pour l'obtention d'une pension de reversion est progressivement levée.

considérant le niveau de cette allocation comme trop faible, choisissaient de prolonger leur vie professionnelle ou de s'appuyer sur une épargne personnelle constituée en prévision de leur vieillesse.

Le premier système de retraite réservé aux officiers de la marine a donc connu des transformations considérables au fil du temps et inspiré de nombreux corps de métier. On voit peu à peu émerger les éléments fondamentaux du système français actuel (cotisations et durée de cotisation minimale, âge minimum...). L'idée de retraite, longtemps associée à celle de l'épargne ou du secours mutuel, prend un tournant décisif avec la loi du 27 décembre 1895 qui oblige les employeurs à verser les cotisations à la Caisse Nationale des Retraites afin de garantir l'octroi d'une pension face aux risques éventuels de faillites ou de liquidation des entreprises (droit de gage pour les travailleurs sur les droits acquis, volonté d'assurer le paiement de leur pension quels que soient les aléas de carrière). Cette loi officialise alors les contours de l'assurance vieillesse.

Peu concernés par les aides pour la vieillesse, les caisses préexistantes ou encore les sociétés de secours mutuel, les travailleurs non qualifiés ne pouvaient jusque-là compter que sur les solidarités familiales ou villageoises. A la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, des mouvements ouvriers s'organisent en France et en Allemagne afin de dénoncer leur exclusion. Les pouvoirs publics, forcés de réagir, instaurent alors des systèmes collectifs d'assurances pour ces « grands oubliés ». Afin d'assurer la paix sociale en Allemagne, le chancelier allemand Otto von Bismarck crée le premier régime moderne de retraite pour les ouvriers en 1883 (Bouille, 1998). Il s'agit d'un modèle d'assurances sociales socioprofessionnelles obligatoires pour les assurés disposant d'un salaire inférieur au plafond fixé (Encadré 1). Cette protection sociale repose sur les cotisations des travailleurs ; les prestations servies sont proportionnelles aux cotisations des salariés, elles-mêmes rapportées au salaire (prestations plafonnées) ; ces assurances sont gérées par des caisses autonomes (gestion décentralisée). Bismarck propose donc un système obligatoire par répartition et généralisé aux ouvriers. Si son modèle est rapidement imité par les pays voisins (Autriche-Hongrie et les pays du nord de l'Europe), la Grande-Bretagne et la France tardent quelque peu à s'en inspirer (1910 en France, 1911 pour la Grande-Bretagne).

**Encadré 1 – Le modèle bismarckien<sup>103</sup>**

En 1883, le chancelier Otto von Bismarck instaure les assurances sociales obligatoires pour les ouvriers allemands et édifie le premier système obligatoire de retraite par répartition en Allemagne. Ce système d'assurance vieillesse se distingue sur deux points novateurs : la répartition (principe de la solidarité intergénérationnelle) et la cotisation obligatoire. Tout salarié de l'industrie allemande est désormais dans l'obligation de prendre en charge sa propre protection sociale, les cotisations des ouvriers et le montant de la future allocation de retraite étant proportionnels au revenu (et non aux risques encourus). Géré par les partenaires sociaux via un réseau de caisses de retraite, ce système propose une retraite à 70 ans ainsi que le versement d'une subvention financée par les cotisations ouvrières et patronales. Ce système a également été conçu pour apporter une protection face aux trois risques majeurs (maladie, accidents, vieillesse et invalidité) menaçant la capacité du travailleur à subvenir à ses besoins par l'activité professionnelle. Il assurait ainsi la gratuité des soins médicaux, des médicaments et de certains moyens thérapeutiques (Boulle, 1998). Ce système visait les anciens salariés et donc essentiellement les hommes, mais les ayants droit (épouses et/ou enfants) pouvaient bénéficier d'une prestation de secours.

### **3. Les Retraites Ouvrières Paysannes, premières traces d'un système solidaire**

En France, le député Martin Nadaud, ancien maçon, défend l'instauration des retraites ouvrières dès 1879. S'il propose un premier projet de retraite vieillesse en 1880, ce n'est que trente ans plus tard que la France met en place son premier régime de retraite vieillesse obligatoire, général et géré par l'Etat pour une retraite à 65 ans<sup>104</sup>. La création d'un système de retraite général et obligatoire se heurte effectivement à de fortes résistances, les initiatives individuelles refusant de se fédérer de peur de perdre leurs avantages. Mais la revendication d'un « droit au repos » finit par s'affirmer progressivement (Caradec, 2001 ; Lefrançois, 2013). Finalement instaurées le 5 avril 1910, ces Retraites Ouvrières et Paysannes (ROP) perdureront jusqu'en 1930<sup>105</sup>. Inspirées du modèle bismarckien, elles posent le principe d'une assurance vieillesse obligatoire financée par les cotisations des salariés et de leurs employeurs (principe de la capitalisation, tandis que le modèle allemand est un système par répartition) avec une intervention ultérieure de l'Etat (au moment de l'ouverture des droits à la retraite). C'est la première tentative de création d'un régime général obligatoire pour les salariés agricoles et non agricoles. Cette loi annonce l'idée inédite d'un droit à la retraite pour tous les salariés. C'est aussi la première loi en France à imposer l'intervention de l'Etat dans la

<sup>103</sup> Elisabeth Longuenesse, Myriam Catusse et Blandine Destremau, « Le travail et la question sociale au Maghreb et au Moyen-Orient », *Revue des mondes musulmans et de la Méditerranée*, n° 105-106, janvier 2005, pp.15-43

<sup>104</sup> Malgré une mortalité moins importante aux grands âges – l'espérance de vie moyenne à 65 ans est de 11 ans en 1910 (Vallin et Meslé, 2001) – la durée de la retraite reste proche d'une dizaine d'années du fait entre autres d'un âge légal à la retraite plus tardif pour ce dispositif.

<sup>105</sup> En 1912, le départ à la retraite est fixé à 60 ans pour les métiers les plus pénibles.

protection sociale qui couvre désormais trois dimensions : la maladie, les accidents du travail et la vieillesse.

Pourtant, les ROP ne connaîtront qu'une application modérée à la veille de la Première Guerre mondiale : sur les 12 millions de salariés et 6 millions de travailleurs indépendants, la France ne recense que 2,6 millions de bénéficiaires en 1912 et 3,5 millions en 1913<sup>106</sup> ; à cette même date, un tiers de la population allemande dispose d'une telle protection sociale. Plusieurs éléments peuvent expliquer l'échec de ce premier système de retraite général et obligatoire : tout d'abord, ces retraites ne visent qu'une population restreinte (les individus percevant moins de 3000 francs par mois) et n'ouvrent droit qu'à une allocation de faible montant ; c'est d'ailleurs moins une épargne qu'une aide aux plus démunis. Dans cette France encore très rurale, le nombre de travailleurs exclus reste donc important. Par ailleurs, ces assurances sont versées à 65 ans. Or, à cette époque, l'espérance de vie moyenne dépasse tout juste les 50 ans (Pison, 2005). Le risque de ne jamais atteindre l'âge de la retraite est donc très élevé. Ce paradoxe démographique a d'ailleurs valu à cette loi le surnom de « *Loi pour les morts* » (Caradec, 2001 ; Pigenet *in* Dakhli, 2007). L'annulation de la cotisation obligatoire par la Cour de Cassation en 1911 limite davantage encore le nombre d'adhérents : les travailleurs français, sceptiques, préfèrent se retenir de cotiser durant toute leur vie professionnelle à ces retraites dont ils ne pourront probablement jamais bénéficier, et se tourner vers la protection sociale accordée aux vieillards de plus de 70 ans le temps venu (loi 1905).

Rejetée par tous les fronts (économistes et patrons qui dénoncent son coût, mais aussi paysans et syndicats qui s'opposent à une protection émanant de l'Etat), cette loi reste néanmoins la première tentative de système de retraite obligatoire en France.

#### **4. Des assurances sociales à la Sécurité Sociale : vers un système unificateur ?**

##### *4.1 Les premières Assurances Sociales en France*

A la fin de la Première Guerre mondiale, la France récupère l'Alsace-Lorraine, dont la population bénéficie des protections sociales du système bismarckien. Le principe de la République « une et indivisible » encourage à étendre cette attribution à l'ensemble de la Nation, d'autant que la guerre – et notamment la situation des veuves de guerre – a révélé l'insuffisance des initiatives privées en matière de protection sociale et la nécessité d'une

---

<sup>106</sup><http://www.musee.mutualite.fr/musee/musee-mutualite.nsf/PopupFrame?openagent&Etage=x&Piece=x&Nb=1&Ref=retraites>

intervention plus large de l'Etat. L'obligation de la cotisation est alors rétablie, mais le droit à la retraite reste marginal. Le 14 avril 1924, une loi améliorant les conditions de retraite des fonctionnaires est votée : ceux-ci parviennent à imposer l'indexation de leur traitement sur les salaires et non plus sur les allocations versées par l'Etat après une durée minimum de service. Une allocation égale à la moitié du salaire (les trois cinquièmes pour ceux percevant de faibles traitements) leur est alors versée à partir de 60 ans. En 1924, l'espérance de vie à 60 ans en France est de 14,7 ans en moyenne (13,7 ans pour les hommes et 15,7 ans pour les femmes – Vallin et Meslé, 2001) ; les fonctionnaires encore en vie à 60 ans pouvaient donc espérer profiter de leur retraite une quinzaine d'années environ. La loi de 1924 constitue un événement majeur qui met un terme aux réticences plus larges d'individus qui considéraient la retraite comme un outil patronal et ouvre la voie au développement des retraites.

Les Assurances Sociales, qui garantissent une protection sociale face à la pauvreté et la vieillesse, sont mises en place en France en 1928<sup>107</sup>. D'abord destinées aux salariés de l'industrie et du commerce puis rapidement étendues aux salariés du secteur privé (1930)<sup>108</sup>, ces assurances visent à élargir la protection sociale aux salariés modestes, non couverts par un régime spécial (jusque-là, ces derniers pouvaient adhérer à un régime facultatif, à l'épargne ou à la loi d'assistance pour les vieillards de plus de 70 ans). Elles garantissent le versement d'un revenu « décent » à un âge avancé. Le système alors établi en France est un système mixte où coexistent caisses de retraite par capitalisation et caisses de maladie par répartition (le travailleur est libre de confier la gestion de son assurance aux caisses départementales ou aux caisses d'affinité gérées par les mutualistes – très sollicités –, les syndicats ou le patronat). La durée d'assurance requise est de 30 ans pour obtenir une pension entière : à partir de 60 ans et à condition de comptabiliser 30 années d'assurance, le cotisant peut choisir de percevoir un capital aliéné (une rente servie jusqu'à sa mort) ou un capital réservé (qui donne droit à une rente plus faible, mais réversible aux héritiers). L'allocation est alors calculée sur le salaire moyen de l'ensemble de la carrière, la rente capitalisée s'ajoutant au revenu<sup>109</sup>. Les premières assurances sociales ne seront servies qu'à compter des années 1960 du fait de la durée d'assurance minimale requise (pas de calcul rétroactif)<sup>110</sup>. L'idée d'une retraite investie dès l'entrée dans la vie active (retraite proportionnelle à l'activité professionnelle) se révèle donc

---

<sup>107</sup> La France est le dernier grand pays d'Europe à adopter les Assurances sociales (Dreyfus in Dakhli, 2007)

<sup>108</sup> Ces assurances, qui couvrent la maladie, la maternité, l'invalidité et la vieillesse, concerneront 10 millions de personnes en 1940 et 15 millions en 1945.

<sup>109</sup> En 1933, le Bureau International du Travail fixe un financement tripartite de ces retraites (Etat, patronat et cotisants).

<sup>110</sup> En 1960, l'espérance de vie à 60 ans est en moyenne de 15,5 ans pour les hommes et de 19,5 ans pour les femmes (Vallin et Meslé, 2001).

avec ces assurances. En parallèle aux pensions de retraite, le gouvernement de Vichy crée en 1941 l'Allocation aux vieux travailleurs salariés (AVTS), prestation non contributive attribuée aux travailleurs âgés et anciens salariés de 65 ans ou plus<sup>111</sup>, dépourvus de ressources et non couverts par les assurances sociales (individus ayant insuffisamment cotisé et ne pouvant pas avoir de pension de retraite minimale) ; cette prestation d'assistance donnera naissance au Minimum vieillesse avant de prendre la forme actuelle de l'Allocation de Solidarité aux Personnes Agées. La loi du 14 mars 1941, qui instaura l'AVTS, dicte également la mise en place d'une pension de retraite par répartition pour les assurés du commerce et de l'industrie et les professions agricoles, et sonne ainsi la fin du principe de la capitalisation.

#### 4.2 *Les prémices de la Sécurité Sociale*

A la veille de la Seconde Guerre mondiale, l'idée du droit à la retraite est donc acquise. Mais de fortes disparités demeurent, du fait notamment d'avantages dont sont privées certaines catégories de la population. La « Charte de l'Atlantique » du 12 août 1941 de Londres mentionne la nécessaire extension de la Sécurité Sociale à tous. Sous l'impulsion d'une élite administrative constituée de spécialistes en démographie et en santé publique tels Alfred Sauvy (démographe et économiste, futur fondateur de l'Institut national des études démographiques et directeur de l'Ined de 1945 à 1962) et Pierre Laroque (initié à la démographie, Chef de cabinet du Ministre du Travail et de la Protection sociale en 1931), la France réfléchit à la construction d'un régime d'assurance vieillesse unique qui couvrirait l'ensemble de la population et pallierait les risques liés à la vieillesse. Les systèmes mis en place dans les pays voisins répondent à des politiques bien distinctes. En 1942, alors que le système de retraite par répartition de Bismarck est toujours en place en Allemagne, Lord Beveridge publie en Angleterre un rapport (Plan Beveridge) qui pose les principes d'une protection sociale généralisée, universelle et obligatoire pour tous, gérée par l'Etat (gestion centralisée, avec un financement reposant sur les impôts ; les prestations servies sont forfaitaires). Basé sur les notions d'universalité et de solidarité, ce système instauré dès 1945 assure une protection sociale pour tous et contre tous les risques ; un système de retraite par répartition, fondé sur la solidarité nationale, est alors créé afin de faire face au « risque vieillesse ».

---

<sup>111</sup> La loi du 14 juillet 1905 relative à l'assistance obligatoire aux vieillards, aux infirmes et aux incurables fixait à 70 ans l'âge à partir duquel un individu pouvait prétendre à l'allocation aux vieillards nécessiteux.

Lors d'un séjour qu'il effectue à Londres en 1943 pour s'engager dans la Résistance face à la domination nazie, Pierre Laroque prend connaissance du Plan Beveridge<sup>112</sup>. De retour en France en 1944, il prend la direction des Assurances Sociales afin de bâtir le système de Sécurité Sociale français. L'ordonnance du Conseil National de la Résistance du 4 octobre 1945 crée la Sécurité Sociale<sup>113</sup>, obligatoire pour tous les salariés, et instaure avec elle le premier système de retraite français par répartition, obligatoire pour tous.

Pierre Laroque s'est directement inspiré du modèle anglo-saxon, et notamment des règles de solidarité et d'universalité, pour initier le système de protection sociale français. Mais la situation des salariés d'Alsace et de Lorraine, qui restent attachés au système allemand pour lequel ils ont cotisé, l'oblige à conserver certaines spécificités du modèle germanique. Le choix est donc fait de développer un système « mixte », au confluent de ces deux modèles d'inspiration. Le système alors mis en place en France est un système d'assurances (comme dans le modèle germanique), dont les principes fondateurs sont l'universalité et la solidarité (comme dans le modèle britannique) et qui est financé à la fois par des cotisations et des impôts (Encadré 2).

A travers les différentes branches<sup>114</sup> qui la composent, la Sécurité Sociale est avant tout « destinée à garantir les travailleurs et leurs familles contre les risques de toute nature susceptibles de réduire ou de supprimer leur capacité de gain, à couvrir les charges de maternité et les charges de famille qu'ils supportent »<sup>115</sup>. Outre les branches consacrées à la maladie et à la famille, la Sécurité Sociale assure également une prise en charge de la vieillesse. Le système de retraite français repose sur la solidarité intergénérationnelle : les salariés en activité financent les pensions de retraite des générations antérieures, dispensées d'activité professionnelle, tout en ouvrant des droits pour leur future retraite<sup>116</sup>. Tous les salariés du privé, quel que soit le niveau de leurs ressources, cotisent donc à l'assurance vieillesse dans la limite d'un plafond. La loi du 22 mai 1946 dicte ensuite l'extension de la Sécurité Sociale à l'ensemble de la population salariée (secteurs privé et public) et prévoit la

---

<sup>112</sup> <http://www.archivesdefrance.culture.gouv.fr/action-culturelle/celebrations-nationales/2007/vie-politique/pierre-laroque>

<sup>113</sup> L'expression de ce système qui remplace les Assurances Sociales s'appuie sur la loi Roosevelt promulguée le 14 août 1935 aux Etats-Unis sous le titre de « Social Security Act ».

<sup>114</sup> La Sécurité Sociale est organisée en cinq branches : la branche « Famille », la branche « Maladie », la branche « Accidents du travail/Maladie professionnelle », la branche « Retraite » et enfin la branche « Cotisations/Recouvrement », qui assure essentiellement la gestion et la trésorerie de la Sécurité Sociale.

<sup>115</sup> Ordonnance n° 45-2250

<sup>116</sup> La pension proportionnelle est alors acquise à 65 ans, âge légal de la retraite, avec 15 ans de cotisation à raison de 40% d'un plafond. Une minoration est appliquée en cas de départ précoce : la Sécurité Sociale assure alors une pension de 20% si la retraite prend effet à 60 ans.

généralisation de l'AVTS à tous les Français ayant atteint 65 ans<sup>117</sup> et remplissant les conditions de ressources requises. Fin 1946, la Sécurité Sociale est finalement généralisée à tous, salariés ou non (loi du 13 septembre 1946).

**Encadré 2 – Les spécificités du système de retraite de Bismarck et de Beveridge**

Le système de retraite français s'inspire essentiellement de deux modèles : celui du chancelier allemand Bismarck (1883) et celui de l'anglo-saxon Lord Beveridge (1942).

Le premier est un système obligatoire de retraite qui repose sur le principe de la répartition : il permet le versement d'allocations financées par les bénéficiaires et gérées par les partenaires sociaux, mais laisse une part importante de la population sans couverture (les inactifs notamment).

Le second, fondé sur les principes de la solidarité nationale et de l'universalité, ne vise pas à garantir à tous une retraite proportionnelle à l'activité professionnelle antérieure mais à réduire la pauvreté des personnes âgées en assurant un revenu minimum aux retraités<sup>118</sup> ; ce modèle qui assure les accidents de carrière (y compris le chômage) propose alors une protection sociale généralisée gérée par l'Etat, tout en laissant la liberté de se constituer un revenu complémentaire.

Comparaison des trois modèles :

	<b>Système allemand (modèle de Bismarck)</b>	<b>Système britannique (modèle de Beveridge)</b>	<b>Système français</b>
<b>Nature de la protection sociale</b>	Assurances sociales socioprofessionnelles	Universelle	Assurances sociales à vocation générale
<b>Mode de financement</b>	Cotisations plafonnées sur salaires	Impôts	Impôts et cotisations
<b>Obligation pour...</b>	Les assurés au salaire inférieur à un plafond	Tous	Tous

Le principe d'un système de protection sociale publique n'est pas un principe universel<sup>119</sup>. En Europe toutefois, la prise en charge de la vieillesse relève de la protection sociale publique. Deux fondements majeurs ont inspiré les Etats européens dans l'élaboration de leur système de retraite : le principe de la répartition et celui de la capitalisation (Encadré 3). Si ces gouvernements ont, pour la plupart, adopté le principe de la répartition (Autriche, Belgique, Espagne, Finlande, Grèce, Italie, Luxembourg, Portugal), d'autres Etats tels que les Pays-Bas, le Danemark, la Suède ou encore l'Irlande ont opté pour un système de forfait (où la retraite est la même pour tous) allié à un système par capitalisation.

<sup>117</sup> L'espérance de vie à 65 ans en 1946 en France est de 12,2 ans pour les hommes et 14,2 ans pour les femmes (Vallin et Meslé, 2001).

<sup>118</sup> La prestation est ici identique à tous : un minimum vital ou social, indépendant des revenus antérieurs.

<sup>119</sup> Au Maroc, l'affiliation à la Sécurité Sociale et aux assurances maladies est volontaire : près de ¾ des actifs sont sans couverture médicale et sans retraite ; le système de protection sociale mis en place profite surtout aux salariés urbains du secteur public (Longuenesse *et al.*, 2005).

### Encadré 3 – Les systèmes de retraite : répartition et capitalisation

On distingue deux principaux types de système de retraite :

- le système par **répartition** : c'est une démarche solidaire entre les générations où les cotisations payées par les « actifs » (et employeurs le cas échéant) au titre de l'assurance vieillesse aujourd'hui servent directement à financer les pensions versées aux retraités actuels, sans préfinancement. Déduction faite des frais de fonctionnement du système, le total des cotisations est alors réparti entre les retraités. Un tel système protège contre les aléas de l'économie et permet de prendre en compte la dimension sociale et solidaire du système de retraite. Mais les ressources de la caisse peuvent constituer un frein réel (si le ratio entre cotisants et retraités se dégrade de façon durable et importante, la durée ou le montant des cotisations sont revus à la hausse).

- le système par **capitalisation** : il s'agit d'une forme d'épargne individuelle collectivement organisée. Chaque assuré (l'employeur sinon) verse des cotisations durant sa vie active à une caisse qui les fait fructifier et redistribue les résultats sous forme de rente ou de capital après l'arrêt de l'activité professionnelle. Chacun peut payer une cotisation plus forte qui donnera droit à une pension plus élevée. Il s'agit en fait de « mettre de l'argent de côté » durant sa vie professionnelle pour sa future retraite. La constitution du capital peut s'effectuer à titre individuel ou dans un cadre collectif (accord d'entreprise). Ce système, lié aux aléas économiques, peut améliorer le rendement des retraites si l'économie durable est porteuse ; en cas contraire, la situation peut s'avérer catastrophique. La limite d'un tel système réside dans la rentabilité et la sécurité des placements effectués par la caisse. De plus, ce modèle ne permet pas de prendre en compte la dimension sociale des retraites (les périodes de chômage, de maladie, d'inactivité...).

En France, seuls les systèmes de retraite dits sur-complémentaires (Perp par exemple) fonctionnent aujourd'hui selon le principe de la capitalisation. La retraite des fonctionnaires est d'un autre modèle : il s'agit d'un engagement de l'Etat à payer une pension à son ancien fonctionnaire, pension qui peut être assimilée à un salaire différé. Il est inscrit sur le Grand Livre de la Dette publique, l'un des tout premiers postes du budget de l'Etat.

Dans son étude sur l'Etat-Providence, Gøsta Espin-Andersen rappelle que la protection sociale ne repose pas sur le système étatique seul : il décrit une organisation tripartite associant Etat, famille et marché dans la prise en charge des risques sociaux (Espin-Andersen, 1999) ; le secteur associatif et la société civile interviennent également, mais de manière secondaire (Encadré 4). Gøsta Espin-Andersen dresse une typologie des régimes de protection sociale, et donc des systèmes de retraite. Il distingue trois idéaux-types de prise en charge de la protection sociale qu'il nomme respectivement « modèle libéral », « modèle conservateur » et « modèle social-démocrate »<sup>120</sup>.

Le « modèle libéral » repose sur la responsabilité individuelle : bien que l'Etat-Providence garantisse à tous le versement d'un minimum de retraite (ressource financée par les impôts), son intervention reste très limitée ; les retraites reposent donc essentiellement sur les compléments privés. Cette organisation rappelle le système de retraite mis en place par Lord Beveridge au Royaume-Uni.

Le « modèle conservateur », dont on retrouverait des traces en Allemagne ou en France, renvoie davantage au projet élaboré par Bismarck : les caisses de retraite, nombreuses

---

<sup>120</sup> Elisabeth Longuenesse, Myriam Catusse et Blandine Destremeau complètent cette typologie par un quatrième modèle, présent notamment dans les pays du Maghreb et du Moyen-Orient : le modèle « *patrimonial-paternaliste à tendance totalitariste* » (Longuenesse *et al.*, 2005). Proche du modèle scandinave, ce système se distingue toutefois par l'omniprésence de l'Etat.

et autonomes, sont organisées selon la catégorie socioprofessionnelle d'appartenance. Dans cette organisation peu redistributive, où les pensions de retraite sont financées par les cotisations sociales, les individus bénéficient de retraites proportionnelles à leurs salaires.

Dans le « modèle social-démocrate » enfin (dit « scandinave » puisque inspiré des systèmes appliqués dans les pays du nord de l'Europe), l'intervention de l'Etat est très importante puisqu'il réglemente et finance (grâce à des taux d'imposition élevés) la protection sociale pour tous les citoyens. Ce modèle se distingue par son aspiration égalitariste : il vise à assurer à tous un revenu et à réduire les inégalités par le biais de la redistribution.

En s'appuyant sur les travaux de G. Espin-Andersen et sur l'idée d'une prise en charge des risques sociaux fondée sur une organisation tripartite (Etat, famille et marché), André Masson propose une typologie des rapports intergénérationnels et de l'intervention sociale en Europe (Masson, 2009). Il distingue trois courants de pensée calqués sur les trois modèles-types d'Etat-Providence identifiés par G. Espin-Andersen : la pensée libérale, la pensée social-démocrate et la pensée conservatrice. La pensée libérale (de type anglo-saxon) est construite autour du marché et des individus pour assurer une répartition juste entre les générations. La pensée social-démocrate (modèle d'Europe du Nord) privilégie l'action de l'Etat, perçu comme le garant de l'égalité entre les citoyens ; les solidarités familiales y sont considérées comme inefficaces et inéquitables. La pensée conservatrice-corporatiste (pays de l'Europe du Sud) valorise quant à elle les liens familiaux et les solidarités extra familiales (la famille est perçue comme moins dure que le marché et plus efficace que l'Etat).

En réalité, les combinaisons sont plus nombreuses et plus complexes. Ainsi, le Danemark a-t-il mis en place un système d'inspiration bismarckienne qui évolue vers le modèle de Lord Beveridge. En Espagne, le dispositif d'assurances sociales en vigueur entre 1900 et 1958 a été remplacé par un système national complété par un régime d'assurances sociales. Le modèle suédois, quant à lui, repose sur un système « mixte » (90% répartition, 10% capitalisation).

#### Encadré 4 – Société civile et prise en charge de la vieillesse

Secteur associatif et société civile jouent un rôle essentiel lorsque la protection émanant de l'Etat fait défaut. Dans les pays d'Asie du Sud-est par exemple, le système de Sécurité Sociale ne couvre qu'une minorité de la population. Alors que certains individus se tournent vers leurs économies personnelles (80% des Chinois disent compter davantage sur leurs économies que sur le système national de pension pour leur retraite<sup>121</sup>), d'autres ont mis en place des réseaux d'entraide pour les personnes les plus fragiles afin de pallier les déficiences de ces systèmes de protection sociale, les risques de précarité et d'assurer la prise en charge de la vieillesse (Benjamin *et al.*, 2000). Cette solidarité informelle repose sur les supports auxquels les populations avaient traditionnellement recours, à savoir l'esprit de solidarité (solidarité inter ou intragénérationnelle) et la solidité des liens familiaux et communautaires.

Les « *Older People's Associations* » (OPA) testées dans des communes de Chine, promeuvent des activités tournées vers la santé et le niveau de vie des personnes âgées (Dodge, 2008). Ces OPA, qui permettent de lutter contre la précarité des personnes âgées, proposent par exemple une assistance aux personnes malades ou vulnérables (visites, aide alimentaire, dons d'argent, accompagnement dans les services hospitaliers...). Dans certaines communes de Manille, les personnes âgées volontaires ayant exercé une activité liée au milieu médical se sont vu proposer des formations par des « *community gerontologists* » afin d'offrir des soins basiques et des services de référence aux personnes âgées moins mobiles comme l'accès à la médecine traditionnelle, à des cliniques mobiles spécialisées ou à des centres de santé locaux ou encore hôpitaux (Ritchie, 2000).

Dans les « *community-based care* » (CBC), les personnes âgées sont impliquées dans un réseau d'entraide intergénérationnelle et contribuent à subvenir aux besoins de la communauté. Dans ces CBS, les personnes âgées encore valides s'organisent en groupes afin de venir en aide aux autres membres de la communauté, renforçant ainsi les liens entre les personnes âgées de la communauté : en Chine rurale par exemple, les personnes âgées participent à la garde d'enfants, permettant ainsi aux brus de travailler à l'extérieur du domicile (dans les champs notamment) et d'assurer la survie du ménage et donc des personnes âgées (Pang *et al.*, 2004) ; en Thaïlande, les personnes âgées prennent à leur charge des enfants (voire petits-enfants) atteints du sida (Ritchie, 2000) ; d'autres, responsables de comités des habitants de quartier, de rue ou de bâtiment, surveillent les bandes d'adolescents, veillent au maintien de l'ordre public et prennent en charge la sécurité routière (Chesnais et Wang, 1989) ; certaines personnes âgées enfin sont chargées de se procurer des matières premières utilisées pour la fabrication de corbeilles tandis que celles ayant conservé toute leur dextérité manuelle confectionnent ces paniers (Ritchie, 2000).

Ces réseaux répondent véritablement au principe du don et du contre-don : les personnes âgées assurent un rôle précis au sein de la famille ou de la communauté et reçoivent en contrepartie une aide (financière, alimentaire...). Il ne s'agit donc pas de considérer les personnes âgées comme des personnes vers lesquelles sont dirigées ces aides, mais bien comme des membres actifs d'un réseau impliqués dans leur propre prise en charge (Ritchie, 2000).

Il y a donc plusieurs voies pour envisager la protection face à la vieillesse. La France a fait le choix d'abandonner le principe de la capitalisation et d'opter pour un système de retraite par répartition, unique et généralisé à tous. Ce régime de retraite assure aujourd'hui une pension de retraite à la majorité des travailleurs de France (excepté pour les travailleurs de la fonction publique et de quelques régimes spécifiques).

<sup>121</sup> « 80% des Chinois ne comptent que sur leurs économies », AFP, 04 novembre 2008

### 4.3 L'ordonnance de 1945 : la naissance de la Sécurité Sociale

En 1945, la France se dote d'un système de socialisation des risques sociaux<sup>122</sup> dont les valeurs fondatrices sont la solidarité et l'universalité (couvrir tous les travailleurs pour l'ensemble des risques). La Sécurité Sociale propose des assurances sociales obligatoires pour tous. Ces assurances à vocation générale sont financées par les impôts et les cotisations<sup>123</sup>. Les prestations servies sont proportionnelles aux cotisations, mais ce système offre également des minima sociaux pour les populations les plus fragiles.

En instaurant la Sécurité Sociale, l'Etat visait quatre objectifs majeurs : établir un système unique (un seul régime – le Régime général – doit accueillir tous les travailleurs ; une gestion autonome par les représentants des intéressés et les représentants de l'Etat), universel (généralisé à l'ensemble de la population), uniforme (les prestations et cotisations ne doivent pas être sélectives) et qui couvre l'ensemble des risques (la maladie, les accidents du travail, la vieillesse et la famille). La Sécurité Sociale assure désormais la prise en charge de la population française dans son ensemble et couvre plusieurs risques dont les risques non professionnels tels que la vieillesse ou la famille. Mais malgré la mise en place d'un réseau coordonné de caisses se substituant aux organismes existants, l'unification n'est que partielle. En effet, le principe de système de retraite unique pour l'ensemble des salariés est fortement contesté : les régimes singuliers redoutent une mainmise de l'Etat ; certains syndicats s'opposent à l'idée d'un système général ; enfin, les travailleurs restent attachés aux prestations plus avantageuses dont ils peuvent bénéficier dans ces systèmes. Leur résistance mènera à l'abrogation de la loi d'un système unique en juillet 1947, au maintien des régimes spéciaux<sup>124</sup>, à la création d'un système de caisses de retraite complémentaire<sup>125</sup> développé en

---

<sup>122</sup> Les risques sociaux sont des événements qui ont pour conséquence de menacer la sécurité économique des individus en réduisant le niveau de vie (événement engendrant une perte ou réduction des ressources et/ou un accroissement des dépenses). Cette transformation du niveau de vie peut provenir de risques économiques mais aussi de risques physiques, d'origine professionnelle ou non. Huit types de risques ont été définis : la maladie, la maternité/paternité, l'invalidité et le handicap, la vieillesse, l'accident du travail ou la maladie professionnelle, le décès, les charges familiales, le chômage et la précarité. Le système de Sécurité Sociale assure, à travers ses diverses branches, la prise en charge de l'intégralité de ces risques sociaux à l'exception du chômage. La Sécurité Sociale n'a pas pour but de supprimer mais de pallier ces risques en compensant ou en corrigeant leurs effets (dans la plupart des cas, il s'agit d'une compensation financière). La Cnav, branche de la Sécurité Sociale chargée du risque « vieillesse », a pour mission de conduire une action sociale en faveur des personnes âgées et de gérer l'assurance vieillesse des travailleurs salariés.

<sup>123</sup> Les cotisations patronales et les cotisations salariales ainsi que la CSG (impôt prélevé sur l'ensemble des revenus) permettent effectivement de financer la prise en charge du risque « vieillesse ».

<sup>124</sup> Le Règlement d'Administration Publique du 8 juin 1946 permet aux professions agricoles et forestières ainsi qu'à certains régimes spécifiques (agents de l'Etat et assimilés) de conserver, à titre provisoire, leur autonomie. De nombreuses caisses verront alors le jour : Caisse Nationale de Retraites des Agents de Collectivités Locales (CNRACL) en 1945 ; Caisse de Retraite du Personnel de la Sécurité Sociale (CRPSS) en 1947 ; Cnav (régime des artisans), CNAVPL (professions libérales) et Organic (régime des commerçants et industriels) en

parallèle du « régime général » et, en définitive, à l'abandon de la perspective d'une couverture sociale unique et égale pour tous.

Aujourd'hui, le système français de Sécurité Sociale se caractérise par une protection contre les risques sociaux, généralisée à l'ensemble de la population, mais dispersée entre de nombreuses institutions qui font appel à des sources de financement divers : coexistent en effet en France le « régime général » et les « régimes spéciaux » (Encadré 5).

#### **Encadré 5 – Les différents régimes du système de retraite français**

L'expression « régime général » désigne le régime de retraite qui couvre les salariés du commerce, de l'industrie et des services du secteur privé. Au niveau national, le régime général est géré par la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés – CNAVTS<sup>126</sup>. Certaines catégories (salariés du secteur public ou parapublic) sont rattachées à des régimes qui bénéficient d'une totale autonomie de gestion par rapport aux organismes de la Sécurité Sociale pour l'assurance vieillesse – les régimes spéciaux (régime des fonctionnaires civils et militaires de l'Etat, régime de la RATP, de la SNCF...).

Cependant, les carrières professionnelles ne sont pas toujours linéaires ; aussi un individu peut-il avoir cotisé au régime général et à un ou plusieurs régimes spéciaux tout au long de sa carrière. Ces pluri-pensionnés (ou poly-pensionnés, par opposition aux « mono-pensionnés ») bénéficient alors d'une pension de retraite financée par plusieurs caisses, le montant versé par chaque caisse étant fonction de la durée passée dans le régime en question<sup>127</sup>. Les caisses de retraite complémentaire, qui obéissent au principe de la répartition, permettent d'améliorer les retraites servies aux assurés<sup>128</sup> en versant aux cotisants volontaires une prestation<sup>129</sup> en complément des pensions financées par le régime de base obligatoire de la Sécurité Sociale, tout en allégeant les dépenses de l'Etat. Chaque retraité est désormais couvert par un premier niveau de retraite appelé « régime de base » (régime des salariés du secteur privé, régime des salariés et exploitants agricoles, régime des artisans, commerçants et industriels...) et par un régime complémentaire (Agirc, Arrco, Ircantec...) déterminés d'après l'activité professionnelle exercée. L'adhésion à ces organismes, qui se partagent le financement de la pension de retraite, est obligatoire<sup>130</sup> : chaque retraité reçoit une pension financée par son régime de base ainsi qu'un supplément versé par la caisse de retraite complémentaire à laquelle il est affilié (Schéma 2).

1948 ; régime de retraite des agents non titulaires de l'Etat (qui deviendra l'Ircantec en 1971) en 1949 ; caisse des exploitants agricoles en 1952...

<sup>125</sup> Création de l'Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres (Agirc<sup>125</sup>) en 1947 puis extension de ces caisses complémentaires à l'ensemble des catégories socioprofessionnelles entre 1950 et 1958 avec la mise en place notamment de l'Association Nationale d'entraide et de Prévoyance (Anep), de l'Institution de Retraite Pour les Salariés (Ireps), de l'Institution de Retraite Nationale Interprofessionnelle de Salariés (Irnis), du Groupement Interprofessionnel de Retraite des Salariés (Girs) ou encore de l'Arrco (Association des Régimes de Retraite Complémentaire) en 1961.

Issue d'une convention collective signée le 14 mars 1947 par l'ensemble des partenaires sociaux, l'Agirc est gérée paritairement par des représentants des cadres et des représentants des entreprises. Quatre institutions de retraite pour les cadres seront successivement mises en place entre 1947 et 1951 : la Caisse Interprofessionnelle de Retraite par répartition des Cadres et Assimilés ; la Caisse de Retraite des Ingénieurs et Cadres de l'Industrie et du Commerce ; la Caisse de retraite par Répartition des Ingénieurs, Cadres et Assimilés ; enfin l'Institution de Retraite des Cadres des cabinets d'Architecte.

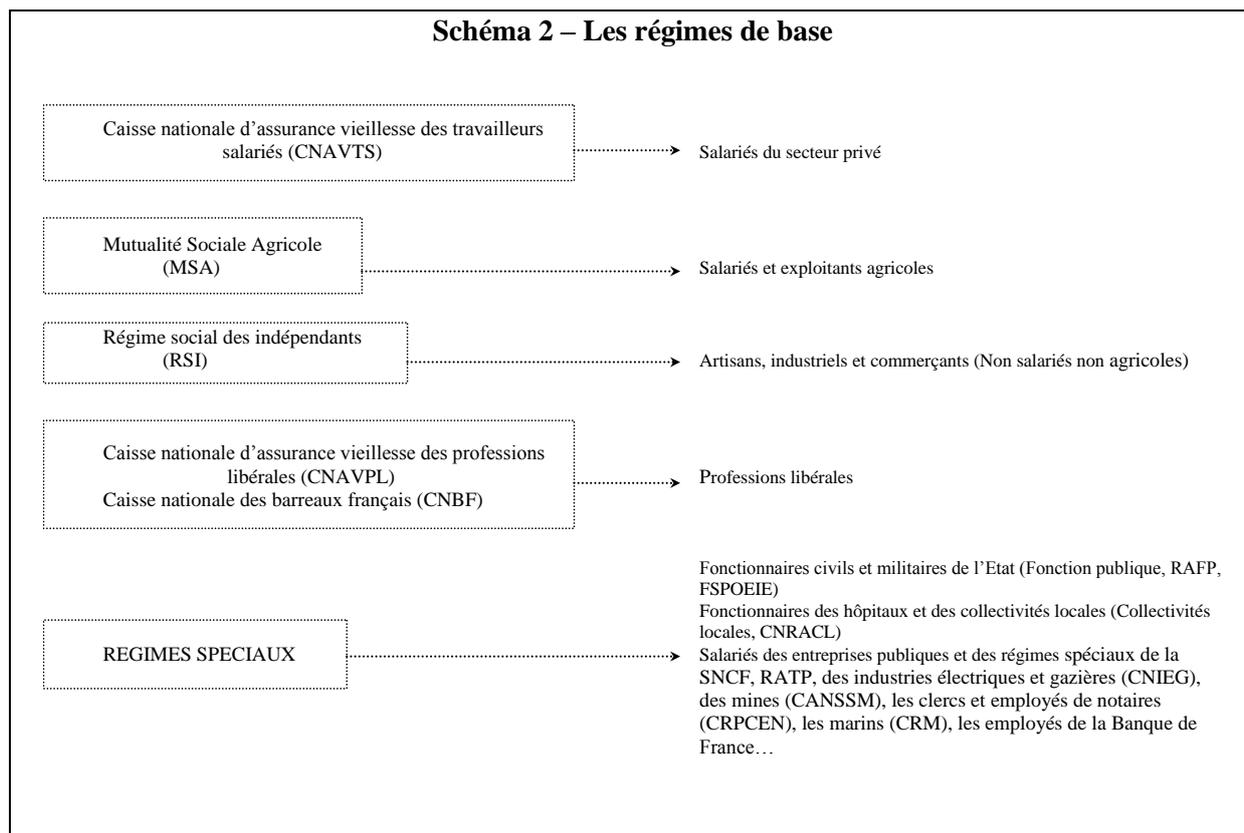
<sup>126</sup> Les pensions de retraite que verse le régime général sont parfois désignées à tort « retraites de la Sécurité Sociale ».

<sup>127</sup> Dans le cadre de cette étude, nous nous intéresserons aux assurés auxquels le régime général verse une pension, qu'ils soient ou non poly-pensionnés.

<sup>128</sup> Personnes affiliées à un régime de Sécurité Sociale (qui comprend l'assurance vieillesse). L'exercice d'une activité professionnelle déclarée entraîne obligatoirement l'affiliation à un régime de Sécurité Sociale. Il existe également des possibilités d'affiliation volontaire.

<sup>129</sup> Ces prestations, communément appelées « retraites complémentaires », sont calculées sur la base d'un salaire de référence limité au plafond de la Sécurité Sociale ; ce dernier, également appelé « assiette », équivaut à une fois et demie environ le salaire moyen.

<sup>130</sup> En Europe, les systèmes de retraites complémentaires sont obligatoires au Danemark, en Finlande, en Grèce, au Royaume-Uni, en Suède et en France.



Comme le rappelle la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme en 1948, « toute personne en tant que membre de la société a droit à la Sécurité Sociale (...), a droit à un niveau de vie suffisant pour assurer sa santé, son bien-être et ceux de sa famille ; elle a le droit à la Sécurité Sociale en cas de chômage, de maladie, d'invalidité, de veuvage, de vieillesse, ou dans les autres cas de perte de ses moyens de subsistance par suite de conséquences indépendantes de sa volonté »<sup>131</sup>. En remplaçant les assurances sociales par ce système généralisé, la France comble son retard face aux autres pays industrialisés (Allemagne, Grande-Bretagne, Etats-Unis). Mais le contexte social de l'immédiat après-guerre et de la Guerre froide met rapidement un terme au projet d'unification initial : l'existence d'allocations de retraite pour les salariés du secteur public et les cadres du secteur privé ainsi que les réticences des non-salariés à adhérer à un régime unique mènent à l'instauration d'un système basé sur des catégories socioprofessionnelles, toujours en vigueur au XXI<sup>e</sup> siècle<sup>132</sup>.

<sup>131</sup> Articles 22 et 25 de la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme et du Citoyen

<sup>132</sup> Le schéma placé en annexe II présente la diversité des régimes actuels en France.

## **II. LE REGIME GENERAL EN FRANCE DE 1945 A NOS JOURS : UN DEMI-SIECLE DE REFORMES**

Le caractère tardif avec lequel s'est construit le système général en France (création de la Sécurité Sociale en 1945) explique la multiplicité des régimes spéciaux et leur persistance. La volonté d'un régime unique couvrant tous les travailleurs sans distinction de catégorie socioprofessionnelle échoue à maintes reprises, sans disparaître pour autant. Le système actuel, où cohabitent régime général et régimes spéciaux, retraites de base et retraites complémentaires, se fonde sur des principes communs à tous : des cotisations assises sur les revenus de l'activité professionnelle, une solidarité entre les régimes obligatoires, une distinction entre salariés et non-salariés, une multiplicité de caisses de retraite et des rapprochements qui conduiront finalement à une simplification progressive du système. Malgré la prolifération des régimes spéciaux dans la première partie du XX<sup>e</sup> siècle, le gouvernement aspire encore et toujours à un modèle unique.

### **1. L'appel de Pierre Laroque**

En 1953, Pierre Laroque devient président de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale, poste qu'il occupera jusqu'en 1967. Dès le début des années 1950, il fait part de ses intentions d'aligner les régimes spéciaux sur le régime des fonctionnaires par souci d'équité et d'équilibre financier (les régimes spéciaux sont décrits comme plus avantageux, les salariés bénéficiant d'une durée de cotisation plus courte afin de compenser des travaux pénibles, de pensions de retraite plus avantageuses pour compenser des salaires modérés au cours de la carrière, d'une protection sociale importante via par exemple les prestations médicales et familiales, l'indemnisation des accidents ou encore les assurances contre l'incapacité). Il réclame également un alignement des agents « actifs » sur les agents « sédentaires »<sup>133</sup> et prône un âge légal de départ à la retraite identique pour tous, fixé à 65 ans<sup>134</sup>. Si les salariés du régime général doivent attendre d'avoir 65 ans pour partir à la retraite, le personnel des régimes spéciaux peut prétendre à une retraite dès 60 ans, parfois même avant. Un recul du

---

<sup>133</sup> La fonction publique distingue les « agents sédentaires » des « agents actifs » (professionnels qui assument des gardes, qui travaillent le week-end, jours fériés ou la nuit, et qui ont des horaires de travail sur 24 heures et sur 7 jours).

<sup>134</sup> L'espérance de vie moyenne à 65 ans en France est de 13,2 années (11,8 ans pour les hommes, 14,3 ans pour les femmes) en 1953 (Vallin et Meslé, 2001).

départ à 65 ans repousserait pour certains de sept ans la liquidation<sup>135</sup> des droits de retraite (Pigenet *in* Dakhli, 2007). Un important mouvement de contestation s'organise alors dans le secteur public (quatre millions de grévistes enregistrés le 13 août 1953) et fait plier l'Etat. Dans ce contexte de crise politique et sociale, le gouvernement cède mais ne renonce pas pour autant à son espoir d'unification.

En 1960, Pierre Laroque préside une Commission d'étude des problèmes liés à la vieillesse, qui donnera lieu au rapport « Politique vieillesse » de 1962, également appelé « Rapport Laroque ». Composée d'experts en démographie et en politique sociale, cette commission fait part de ses inquiétudes face au vieillissement de la population, de ses conséquences sur le système de retraite tout particulièrement, et encourage au maintien en activité au-delà de 65 ans : *« la vérité est que l'exercice d'une activité, l'occupation d'un emploi, demeurent, dans bien des cas, un facteur d'équilibre physique et psychologique pour ces personnes. Aussi, serait-il, du point de vue de la collectivité, peu raisonnable de se priver de l'apport que les travailleurs âgés peuvent fournir à l'économie nationale, alors que les progrès de la médecine et de l'hygiène permettent aux hommes de conserver, plus longtemps qu'autrefois, la majeure partie de leurs aptitudes et que, socialement et humainement, il serait déplorable de condamner à une activité déprimante, au sentiment d'inutilité et au repliement sur soi-même qui en résulteraient, des individus encore en possession de leurs moyens. (...) Il est vraisemblable au contraire qu'au cours des vingt prochaines années, il sera nécessaire d'encourager les personnes âgées à poursuivre une activité. Il est en tout cas indispensable de mettre celles qui le désirent à même d'exercer une activité, adaptée bien entendu à leurs possibilités »* (Laroque, 1962 : 6-263). Ces recommandations sont intrinsèquement liées au contexte démographique. Dans les années 1960, la France s'apprête à faire face à un déficit de cotisants : en effet, les générations censées apporter les cotisations nécessaires au paiement des pensions de retraite de leurs aînés sont les générations nées durant la Première Guerre mondiale. Or, ces générations « creuses » par rapport aux générations précédentes ne suffiront pas à financer à elles seules les pensions de retraite des générations plus nombreuses qui arrivent à l'âge de la retraite à partir des années 1960. Le risque d'un déséquilibre du système de retraite se pose donc dès les années 1960. Afin de pallier le manque de cotisants et d'assurer le paiement des pensions de retraite, le « Rapport Laroque » prône le maintien de la vie active après 60 ans et incite au recul de la date de départ

---

<sup>135</sup> Le terme « liquidation » désigne la procédure de vérification des droits acquis et de calcul du montant de la retraite d'un assuré, préalable à sa mise en paiement. La liquidation intervient après que l'assuré ait formulé sa demande de retraite.

à la retraite. Le rapport propose par exemple de supprimer les règles limitant le cumul d'une pension ou allocation à l'exercice d'une activité professionnelle, de fixer l'âge normal d'ouverture du droit à la pension de vieillesse à 65 ans pour tous, quels que soient le sexe et le régime de retraite (avec un abaissement à 60 ans pour les personnes reconnues inaptes à la poursuite d'une activité professionnelle) et d'instaurer une majoration pour les personnes qui retarderaient leur départ. La commission présente également quelques suggestions en faveur du maintien en emploi (meilleure adaptation de l'homme au travail, formation continue tout au long de la carrière, possibilités de reclassement avec l'avancée en âge, limitation des obstacles à l'emploi ou au maintien en activité que peuvent subir les travailleurs âgés...). Les risques économiques, financiers, sociaux et médicaux dénoncés dans ce rapport seront longtemps ignorés par les gouvernements successifs, restés sourds aux avertissements de P. Laroque : aucun projet de réforme ne surviendra avant la décennie suivante et les recommandations visant la sphère professionnelle resteront sans suite. Cinquante ans plus tard, le système est de nouveau exposé au risque d'un déficit de cotisants (arrivée à la retraite des générations nombreuses du *baby-boom*, montée du chômage, crise économique...); le discours reste inchangé : aujourd'hui encore, les spécialistes prônent diverses transformations (recul de l'âge de la retraite, majoration de la pension, cumul, meilleure gestion des carrières...) profondément inspirées de ces propositions émises il y a un demi-siècle.

## **2. L'espoir d'un système unique**

Les années 1970 marquent le début d'une série de réformes relatives aux conditions de départ à la retraite. Ce système, basé sur les cotisations sur le travail, a été conçu pour un contexte de plein emploi. L'équilibre a pu être maintenu tant que la situation économique restait stable. Mais au milieu des années 1970, le climat se détériore : le travail, principe fondateur de ce modèle, vient à manquer. Le vieillissement de la population, la montée du chômage et le déséquilibre démographique aggravent les difficultés financières structurelles. Afin de maintenir l'équilibre financier du système de retraite et d'en limiter les dépenses, le gouvernement propose en 1971 de porter la durée d'assurance requise pour une pension à taux plein de 120 à 150 trimestres, soit 37,5 ans de cotisation contre 30 jusqu'alors pour le régime général (loi Boulin du 31 décembre 1971). En allongeant la durée de cotisation dans un contexte où la durée de vie augmente, le gouvernement espère reculer la date de retraite, réduire la durée de versement des pensions de retraite, limiter considérablement les coûts

engendrés par le paiement de ces pensions et retrouver à terme une stabilité économique. Ces transformations, qui portent essentiellement sur la durée de cotisation requise et le montant de la pension de retraite, répondent aussi au projet de l'Etat de réduire l'écart de niveau de vie entre actifs et retraités (Encadré 6). Cette loi instaure un calcul de la pension sur la base des dix meilleures années de salaire (au lieu des dix dernières). Si la durée de cotisation est allongée (le nombre de trimestres de cotisation nécessaires pour faire valoir ses droits de retraite et bénéficier d'une pension pleine passe effectivement de 120 à 150, soit 37,5 ans au lieu des 30 années jusque-là requises), le taux plein<sup>136</sup> passe de 40% à 50% du salaire moyen de base à 65 ans. Plusieurs aménagements autoriseront par la suite des majorations de trimestres (pour les mères de famille ou en cas de travaux pénibles par exemple, autorisant ainsi les départs à 60 ans à taux plein ou à 55 ans avec une pension correspondant à 70% du salaire). Mais le désir d'instaurer un régime de retraite unique demeure : la loi du 3 juillet 1972 ordonne l'alignement des cotisations et des prestations des industriels, commerçants et artisans sur celles du régime général ; la loi du 29 décembre 1972 étend l'affiliation obligatoire à un régime complémentaire à l'ensemble des salariés, permettant ainsi d'augmenter les ressources de l'ensemble des retraités (la pension servie par les caisses complémentaires représente effectivement une part importante du revenu perçu à la retraite). Dans les années 1980, l'idée d'un « système général unifié » ressurgit et se classe parmi les préoccupations majeures du gouvernement. Mais le changement de majorité politique (élection de François Mitterrand et arrivée de la gauche au pouvoir) donne une nouvelle dimension à ces questions.

Le gouvernement Mitterrand se distingue de ses prédécesseurs par sa politique sociale : si les préoccupations de fond restent les mêmes (tendre vers un système de retraite unique, garantir le financement des pensions et assurer la pérennité du système de retraite), la stratégie adoptée (réduction des écarts entre le régime général et les régimes spéciaux ; reprise des suggestions de P. Laroque, tel le maintien en activité volontaire pour résoudre le problème de financement

---

<sup>136</sup> Taux maximum de calcul d'une pension de retraite pour un assuré justifiant de la durée d'assurance nécessaire, tous régimes confondus. Pour le régime de base des salariés du privé et les régimes alignés, le taux plein équivaut à 50% du salaire annuel moyen de base. L'obtention du taux plein diffère selon la situation : les assurés qui ont débuté tôt leur carrière professionnelle peuvent, sous certaines conditions, partir à la retraite entre 56 ans et 59 ans avec une pension pleine ; le taux plein est attribué à partir de 60 ans aux salariés totalisant le nombre de trimestres d'assurance requis (ou à ceux reconnus inaptes ou invalides, aux anciens combattants...) ; peuvent aussi obtenir une retraite au taux plein (quelle que soit la durée d'assurance) les personnes ayant atteint un âge limite (65 ans pour les salariés du privé et les non-salariés, 60 ou 65 ans selon les cas pour les fonctionnaires). Compte tenu de l'indexation des pensions sur les prix et non plus sur les salaires ("Réforme Balladur" de 1993), le taux de remplacement (montant de la première pension brute divisé par le montant du dernier salaire brut) est à un maximum de 43% du plafond de la Sécurité Sociale pour un salarié ayant eu une carrière complète qui liquide ses droits de retraite en 2008 (contre 50% jadis). Ainsi, une retraite obtenue au taux plein ne signifie pas un montant de la pension égal à 50% du dernier salaire.

des retraites...) prend un tournant considérable du fait d'un contexte démographique et économique différent.

Les conditions socio-économiques des années 1980 conjuguées à la participation massive des femmes du *baby-boom* au marché du travail (et donc à la hausse des cotisations) permettent même de baisser l'âge de la retraite de 65 ans à 60 ans à compter du 1<sup>er</sup> avril 1983, sans risquer de déséquilibrer à court terme le système de retraite<sup>137</sup>.

En 1982, l'espérance de vie à 60 ans est de 20,3 ans en moyenne (17,7 ans pour les hommes et 22,7 ans pour les femmes) contre près de 15 ans quarante ans plus tôt (Vallin et Meslé, 2001) ; l'allongement de la durée de vie combiné à l'ouverture des droits à la retraite dès 60 ans accroît donc considérablement le temps passé à la retraite, et de fait la durée pendant laquelle il faudra verser une pension de retraite à ces nouveaux retraités (20 ans en moyenne). Mais avec l'arrivée à la retraite des classes creuses nées entre 1914 et 1935 (moins nombreuses donc) et les nouvelles cotisations apportées par les femmes du *baby-boom* entrées plus massivement sur le marché du travail que celles des générations antérieures, le contexte économique est plus favorable (il y a suffisamment de cotisants pour assurer alors le versement des pensions de retraite dès 60 ans). Désormais, les salariés peuvent prétendre à une retraite à taux plein à 60 ans à condition de capitaliser au moins 150 trimestres cotisés dans un ou plusieurs régimes de base ; le montant de la pension est calculé à partir du salaire moyen servi durant les dix meilleures années (Encadré 6) ; enfin, une pension affectée d'un taux de minoration calculé en fonction du nombre d'annuités manquantes est attribuée aux salariés âgés de moins de 65 ans qui ne réunissent pas la durée de cotisation obligatoire, le but de ce dispositif étant « *de permettre l'acquisition d'une pension complète, mais non d'encourager la poursuite de l'activité après soixante-cinq ans* »<sup>138</sup>.

Une politique d'incitation au maintien en emploi est néanmoins lancée en parallèle à ces aménagements. C'est d'ailleurs dans ce cadre que le cumul emploi-retraite est réglementé en 1982 en France<sup>139</sup>. Ce dispositif, qui permet de cumuler un revenu à la pension de retraite

<sup>137</sup> Les réformes entreprises dans les années 1980 reposaient sur une vision à court terme de leurs conséquences sur l'équilibre du système de retraite. Les effets à long terme ne seront réellement considérés qu'au tournant des années 2000. Depuis le début du XXI<sup>e</sup> siècle, on observe en effet un net renversement de tendance : du fait d'un contexte socioéconomique plus tendu (crise économique, marché du travail marqué par la montée du chômage, déficit de cotisations...), les gouvernements successifs – quelle que soit leur orientation politique – prônent dorénavant un allongement progressif de la durée de cotisation afin d'assurer l'équilibre et la pérennité du système de retraite.

<sup>138</sup> Ordonnance n° 82-270 du 26 mars 1982 relative à l'abaissement de l'âge de la retraite des assurés du régime général et du régime des assurances sociales agricoles, Journal officiel de la République Française, 28 mars 1982.

<sup>139</sup> Jusque-là, le cumul n'était soumis à aucune réglementation. A partir de 1982, il est rigoureusement encadré (Boulangier, 2003).

perçue, est à l'origine fondé sur deux principes : celui de l'obligation d'interruption de l'activité professionnelle au moment de la retraite et celui de la liberté de reprendre par la suite une nouvelle activité, à condition que cette dernière soit indépendante de la précédente (tout manquement à ces principes menant à l'interruption des versements de la pension de retraite). En 1984, une circulaire exempte certaines catégories professionnelles de l'obligation de rupture avec l'employeur et fixe un seuil pour les revenus perçus, permettant ainsi de maintenir des activités « de faible importance ». Un texte de 1995 allège ensuite les conditions d'accès au cumul emploi-retraite : les personnes qui exerçaient simultanément des activités salariées et non-salariées peuvent désormais prendre leur retraite de salarié tout en conservant leur activité non salariée sans faire liquider leurs droits à la retraite.

Toujours dans cette optique de maintien en emploi volontaire, la loi du 5 janvier 1988 instaure la retraite progressive (pour les salariés du régime général tout d'abord puis pour les artisans, commerçants et salariés agricoles dès 1992). Ce dispositif permet à tout actif ayant 60 ans<sup>140</sup> et ayant totalisé 160 trimestres de durée d'assurance, tous régimes confondus (ou tout salarié âgé de 65 ans au moins) de prolonger son activité à temps réduit : l'intéressé passe progressivement du temps plein à une activité à temps partiel (70%, 50%, 30%) ; il reçoit un salaire pour la part de travail exercé et une partie de la pension de retraite telle que liquidée au moment de l'entrée en retraite progressive. Afin de dissuader les entreprises de licencier les travailleurs âgés de 50 ans et plus sous CDI, hors période d'essai, le gouvernement instaure la contribution Delalande (1987). Cette taxe aura un effet contraire puisque de nombreuses entreprises choisiront de se séparer des salariés qu'ils ne souhaitent pas garder quelques mois avant leur cinquantième anniversaire. L'attitude des entreprises conduira finalement à la suppression de cette loi en 2006 (applicable dès 2008).

Enfin, en vue d'assurer l'équilibre financier du système quels que soient les aléas démographiques, un système de compensation entre les différents régimes spéciaux est mis en place dès 1985. Cette compensation consiste à organiser une péréquation financière au sein de chaque régime (de base ou complémentaire), mais aussi entre les différents régimes de retraite (compensation inter-régimes) au fur et à mesure que la population vieillit<sup>141</sup>.

---

<sup>140</sup> L'espérance de vie à 60 ans en France est de 19 ans pour les hommes et 24,2 ans pour les femmes en 1990 (Vallin et Meslé, 2001).

<sup>141</sup> En 2009, les régimes participant à cette compensation réunissaient près de 23 millions de retraités ; le régime général en couvrait une large part (53,4% – données Cnav).

### Encadré 6 – Le calcul de la pension de retraite

Le montant de la pension de retraite s'articule autour de trois éléments : le salaire de base, le taux et la durée d'assurance. Dans les régimes de salariés, il est obtenu à partir de la formule suivante :

$$\text{Pension} = \text{SAM} \times \text{Taux} \times D_1 \div D_2$$

avec **SAM** = Salaire annuel moyen (également appelé « salaire de référence »),

**Taux** = taux appliqué au SAM,

**D<sub>1</sub>** = durée d'assurance réelle dans le régime général,

**D<sub>2</sub>** = durée d'assurance prise en compte dans le régime général.

La durée d'assurance requise varie selon l'année de naissance des assurés et le régime d'affiliation. L'année de naissance indique à la fois le nombre d'années retenues pour le calcul du salaire annuel moyen et le nombre de **trimestres** exigés pour toucher une retraite à taux plein.

On différencie :

- le **trimestre assimilé** qui n'a pas donné lieu à des cotisations mais qui est néanmoins pris en compte, sous certaines conditions (périodes de chômage indemnisé par exemple), pour le calcul de la durée d'assurance ;
- le **trimestre cotisé** qui donne lieu à un versement de cotisations calculées sur les revenus d'activité ;
- le **trimestre équivalent** qui correspond principalement aux périodes travaillées en qualité d'aide familial dans les régimes de l'agriculture, du commerce et de l'artisanat, mais aussi pour une activité effectuée à l'étranger. Les trimestres équivalents ont moins de valeur que les trimestres cotisés ou assimilés dans la mesure où ils ne jouent pas sur tous les paramètres de la retraite ;
- les **trimestres validés** : ensemble des trimestres – cotisés, assimilés ou équivalents – pris en compte pour le calcul de la durée d'assurance.

On distingue également la **durée d'assurance dans le régime général (RG)** de la **durée d'assurance retenue pour déterminer le taux de la pension**. La durée d'assurance au RG, qui peut être soumise à une majoration, tient compte des trimestres cotisés et des périodes assimilées ; la durée d'assurance qui détermine le taux correspond aux trimestres validés au régime général ainsi que dans un ou plusieurs régimes obligatoires. Ainsi, la durée d'assurance requise pour une retraite à taux plein (160 trimestres au RG à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008) n'est pas la même que la durée utilisée pour le calcul de la pension du régime général qui reste fixée à 150 trimestres. De même, le nombre d'années retenues dans le calcul du SAM est de 10 ans pour les assurés du régime général nés avant 1934, de 20 ans pour ceux nés en 1943, de 24 pour les salariés nés en 1947. Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2008, le SAM correspond à la moyenne des salaires des vingt-cinq « meilleures années », dans la limite du plafond de la Sécurité Sociale<sup>142</sup>.

En 1993, le gouvernement Balladur (présidence de F. Mitterrand, mais cohabitation avec J. Chirac) s'attèle à la réforme du régime général et des régimes alignés<sup>143</sup>. La loi du 22 juillet 1993 modifie les conditions d'accès à la retraite des salariés du régime général : elle met en place un allongement progressif de la durée de cotisation (augmentation d'un trimestre par an à compter de 1993, afin d'atteindre une durée totale de 160 trimestres en 2003, soit 40 ans de cotisation) ; elle ordonne une indexation du montant des pensions de retraite sur l'évolution des prix (et non plus des salaires, réduisant ainsi fortement le montant des pensions de retraite) ; enfin, elle impose une évolution progressive du mode de calcul de la pension (augmentation du nombre d'années retenues de manière à ce que ce calcul se base non plus sur les 10 meilleures années, comme c'est encore le cas en 1993, mais sur les 25

<sup>142</sup> Montant maximum soumis à des cotisations salariales d'assurance vieillesse ; le montant du salaire versé au-delà de ce plafond n'est pas soumis à la cotisation d'assurance vieillesse pour la part salariale.

<sup>143</sup> Régimes ayant choisi, en 1973, de se rapprocher du régime général en adoptant les mêmes règles pour le calcul des droits à la retraite. Les régimes alignés regroupent aujourd'hui le régime général des salariés, le régime des artisans et des commerçants et le régime agricole. Ces régimes ont mis en place une « demande unique de retraite » pour simplifier les démarches des assurés ayant relevé de plusieurs d'entre eux.

meilleures années en 2008). En réalité, la « réforme Veil-Balladur » (comme elle est également appelée) creuse davantage l'écart entre le régime général et les régimes spéciaux. En novembre 1995, Alain Juppé tente de nouveau de réformer le secteur public. Outre une série de mesures portant sur l'assurance-maladie afin de réduire le déficit de la Sécurité Sociale, les « Ordonnances Juppé » visent aussi à généraliser les mesures de la « Réforme Balladur » aux fonctionnaires et régimes spéciaux, via notamment un allongement de la durée de cotisation de 37,5 ans à 40 ans. Une fois encore, cet essai d'alignement des régimes spéciaux sur le régime général est vivement contesté (mouvement de grève durant trois semaines dans les transports, deux millions de grévistes le 12 décembre 1995...).

Le 22 octobre 1996, les retraités protestent contre la baisse de leur pouvoir d'achat : à cette date, plus d'un million de retraités ne reçoivent que le minimum vieillesse (3392 francs par mois) et la moyenne des retraites du secteur privé est inférieure à 6000 francs. La loi du 25 mars 1997 (dite « loi Thomas », du nom de l'un de ses fervents défenseurs) vote alors la création des Plans d'Epargne Retraite et instaure les fonds de pension pour compléter les retraites de base. Le contexte économique (montée du chômage, baisse du pouvoir d'achat...) et le manque de prévision face au déficit de cotisants dans un contexte d'arrivée massive de retraités (générations du *baby-boom*, plus nombreuses que les générations précédentes) poussent à introduire de nouveau la dimension personnelle dans le financement des pensions de retraite. Trois structures s'articulent désormais autour du versement de la pension de retraite : les régimes de base, les régimes complémentaires et les formes d'épargne retraite collectives ou individuelles (Schéma 3).

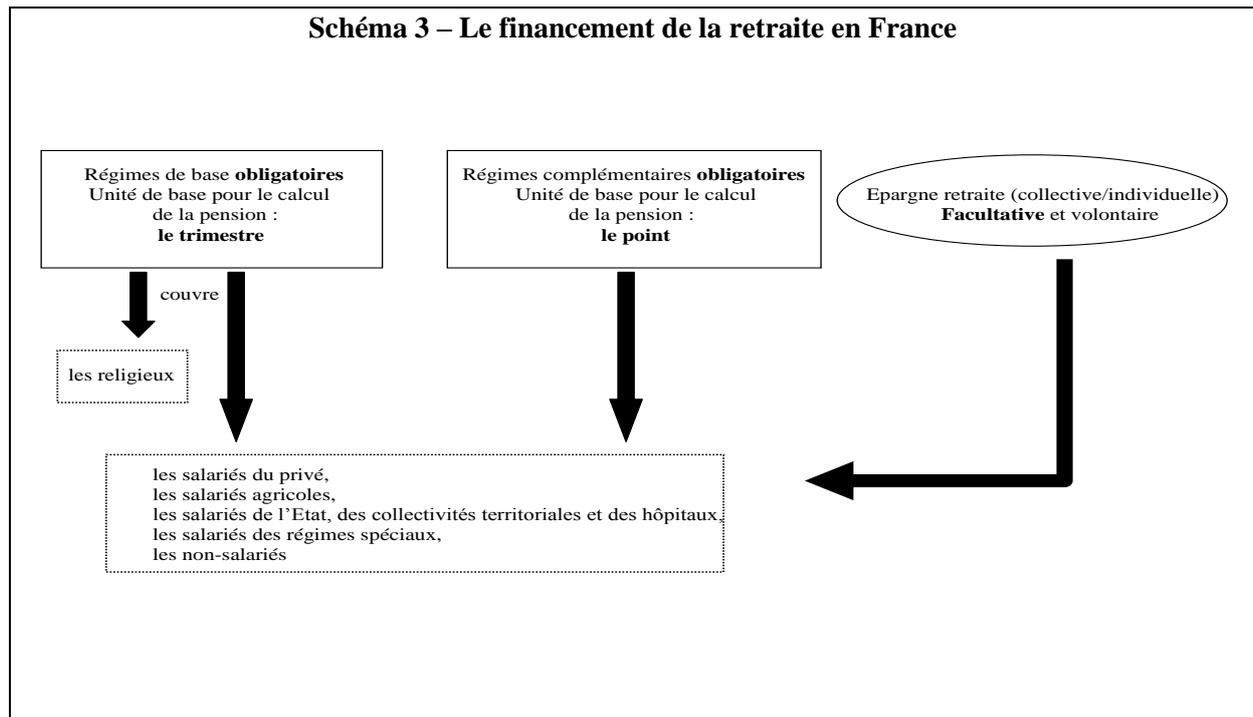
Les régimes de base, comme les régimes complémentaires, sont obligatoires et obéissent au principe de la répartition. Les cotisations et pensions que proposent les régimes de base sont assises non pas sur la totalité du salaire ou du revenu professionnel, mais sur une base réglementaire (le plafond de la Sécurité Sociale) ; la pension de retraite représente un pourcentage du salaire ou revenu ainsi plafonné<sup>144</sup>. Les régimes complémentaires fonctionnent, eux, sur un système de points dont le nombre est fonction de la durée et du montant des cotisations.

L'épargne collective et individuelle peut intervenir à son tour dans la composition des pensions de retraite. Plan d'épargne retraite entreprise (Pere), plan d'épargne pour la retraite collective (Perco), plan d'épargne retraite populaire (Perp) ou régime facultatif de retraite tel

---

<sup>144</sup> Lorsque le revenu professionnel est inférieur au plafond, il est pris en compte dans sa totalité pour le calcul de la retraite ; s'il dépasse le plafond, seule la partie inférieure au plafond est utilisée dans le calcul des cotisations et du montant de la base retraite.

que le Prefon (pour le personnel ou ex-personnel de la fonction publique et leur conjoint), la Complémentaire retraite des hospitaliers (CRH) ou encore le Complément retraite mutualiste (Corem) ouverts à toutes les catégories socioprofessionnelles sont autant de propositions qui séduisent entreprises et assurés : elles permettent aux premières de motiver et/ou de retenir leurs salariés sans augmenter les salaires ; elles rassurent les seconds face au devenir du système de retraite par répartition en leur offrant la garantie d'un pécule pour la retraite.



En 1998, Lionel Jospin attire l'attention sur la place et le devenir des personnes âgées dans la société actuelle (insertion dans la vie sociale, accompagnement face à la dépendance...). Il s'interroge aussi sur le maintien en emploi après 60 ans, encore très marginal du fait d'une tendance à écarter les individus de l'emploi passé un certain âge mais aussi d'une préférence des Français pour les liquidations précoces et les cessations d'activité définitives. Enfin, il s'inquiète également de la manière dont les versements des pensions pourront être assurés dans l'avenir. Soucieux de garantir à tous une retraite en 2020, il rappelle la nécessité de consolider les régimes par répartition et met en place le Fonds de Réserve des Retraites<sup>145</sup>. Ces préoccupations ont conservé une place centrale dans les débats menés au début des années 2000 avec le passage à la retraite des premières générations du

<sup>145</sup> Chargé d'anticiper les conséquences financières de l'arrivée à l'âge de la retraite des générations du *baby-boom*, ce fonds a pour vocation d'assurer l'alimentation des régimes qui seront déficitaires en 2020.

« *baby-boom* »<sup>146</sup>, d'autant que ces générations sont plus nombreuses que celles qui les entourent (notamment les plus jeunes, chargées d'assurer le financement de leurs pensions de retraite) et qu'elles bénéficient d'un droit à liquider leur départ avant 60 ans.

### **3. Le système de retraite français : une pérennité menacée ?**

Depuis plusieurs décennies, le système de retraite français fait l'objet de réflexions intenses, tant sur sa forme (système par répartition) que sur son équilibre ou son devenir. L'arrivée massive des générations du *baby-boom* à l'âge de la retraite à partir de 2006 rappelle aujourd'hui, à la France comme à ses voisins européens, le manque de prévision et d'anticipation dont les gouvernements ont fait preuve face au vieillissement durable des populations, un phénomène démographique déjà largement entamé, et l'urgence de la situation. Ce débat est d'autant plus complexe qu'il mêle en France plusieurs interrogations, toutes aussi essentielles les unes que les autres. L'une d'entre elles concerne l'efficacité dans l'avenir du système de retraite actuel et la pérennité de celui-ci. L'équilibre pourra-t-il se maintenir ? Le système par répartition pourra-t-il survivre aux transformations démographiques qui touchent la population française<sup>147</sup> actuelle ? Les chiffres officiels confirment à la fois l'importance de la présence à venir des retraités en France, l'allongement de la retraite au sens d'étape dans le cycle de vie, les risques de telles transformations sur l'équilibre du système de retraite et la possibilité d'assurer le versement des pensions.

Le régime général du système de retraite, qui assure une pension de retraite à la majorité des travailleurs de France (excepté pour les travailleurs des fonctions publiques et de quelques régimes spécifiques) est fondé sur le principe de la répartition : les cotisations des salariés, toutes générations confondues, financent les pensions de retraite des aînés. Or, le nombre de retraités de droits directs a plus que doublé entre 1975 et 2000 passant de 4,1 à 9,7 millions et de 10,2 millions en 2003 à 12,5 millions en 2010<sup>148</sup>, soit une augmentation de +18% en moins de 10 ans (Graphe 10). Cet indicateur devrait se maintenir élevé durant plusieurs décennies encore du fait de l'arrivée massive des générations du *baby-boom* à l'âge de la retraite et de l'allongement de la durée de vie et donc du temps passé à la retraite (étape qui peut désormais durer 25 ans, voire 30 ans ou plus pour certains). Parallèlement, le nombre

---

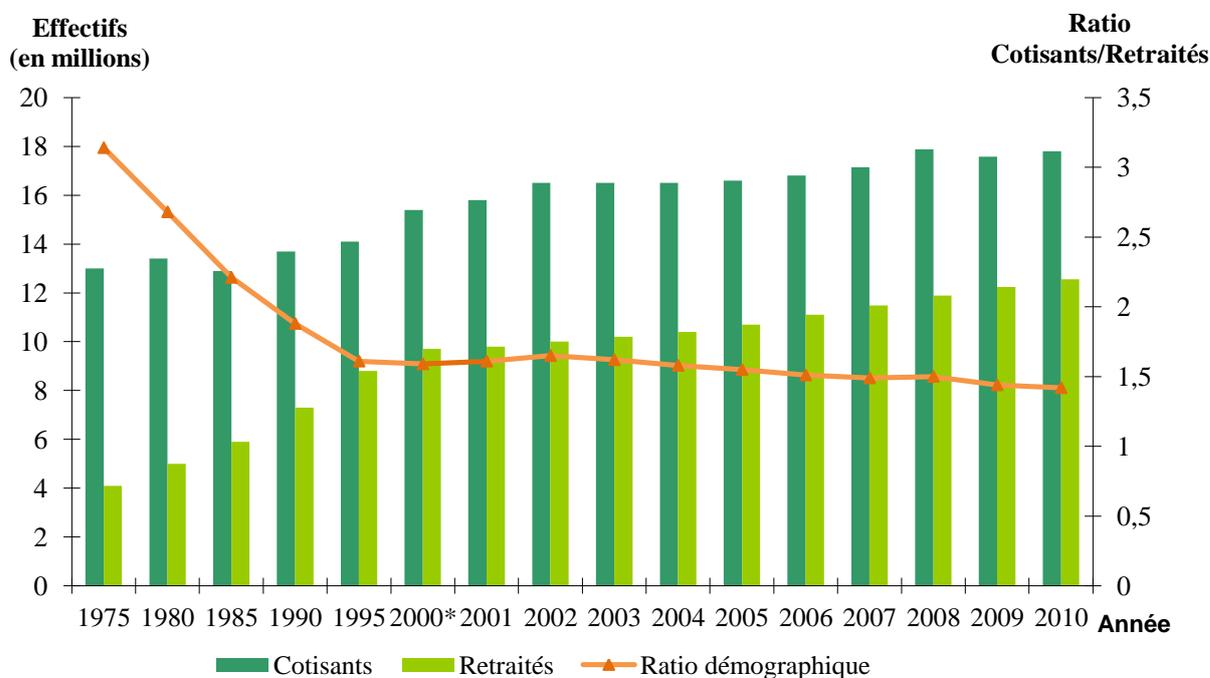
<sup>146</sup> Période qui s'étend de 1945 au milieu des années 1950 dans de nombreux pays d'Europe du Nord.

<sup>147</sup> On entend ici par « population française » toute personne qui travaille en France et percevra une retraite du régime général français, quelle que soit sa nationalité.

<sup>148</sup> Ces chiffres s'expliquent par l'arrivée à la retraite des premières générations du *baby-boom*, mais aussi par la mise en place du dispositif de retraite anticipée pour longue carrière dès 2004.

de cotisants n'a progressé que très lentement (trois millions de cotisants de plus entre 1975 et 2010<sup>149</sup>) ; le rapport démographique cotisants/retraités a connu une chute considérable : on comptait près de trois cotisants pour un retraité en 1975 contre tout juste 1,4 en 2010.

**Graphe 10 : Evolution du nombre de cotisants et retraités du régime général**



Source : D'après les données de la Cnav

Champ : France métropolitaine, ensemble des retraités (droits directs et indirects)

Effectifs au 31 décembre jusqu'en 1981, au 1<sup>er</sup> juillet à partir de 1982

\*Rupture de série en 2000 pour le nombre de retraités suite au non-dénombrement des comptes anticipés

Ces évolutions s'expliquent en partie par le fait que les générations nées après le *baby-boom* sont moins nombreuses et sont entrées plus tardivement sur le marché de l'emploi. Par ailleurs, les créateurs de la Sécurité Sociale avaient imaginé un système de retraite allant de pair avec le plein emploi ; mais le chômage a lourdement frappé le pays à partir des années 1970, limitant considérablement le nombre de cotisants. Enfin, ces fondateurs s'appuyaient sur une stagnation de l'espérance de vie pendant plus d'un siècle et demi pour justifier le principe de la répartition (Le Bras, 2008) ; or, durant le XX<sup>e</sup> siècle, la population française a connu, en plus du *baby-boom*, un allongement de la durée de vie considérable, bouleversant l'équilibre démographique établi depuis des siècles. Les inquiétudes liées aux conséquences économiques et sociales du vieillissement sur l'équilibre du système de retraite sont relancées au début du XXI<sup>e</sup> siècle par les départs à la retraite massifs des premiers « *papy-boomers* ». A

<sup>149</sup> Les générations qui suivent sont moins nombreuses que celles du *baby-boom* et sont entrées plus tardivement sur le marché de l'emploi du fait de leur scolarisation plus avancée et de l'allongement de la durée d'étude. De plus, le chômage n'a cessé de s'envoler, réduisant le nombre de cotisants.

plus long terme, cela pose également la question de la pérennité du système dans son modèle actuel.

Outre la question du maintien de l'équilibre financier dans un futur proche (assurer une pension de retraite aux générations du *baby-boom* et de leurs aînés), c'est la nature même du système français, fondé sur la solidarité intergénérationnelle, qui est aujourd'hui au cœur des préoccupations (la répartition étant remise en cause par certains, au profit d'un système de retraite par capitalisation). Le Conseil d'Orientation des Retraites a d'ailleurs mené un travail de réflexion sur le devenir du système de retraite par répartition et son éventuelle transformation en un système par capitalisation, par points ou à comptes notionnels (Cor, 2010). Si les gouvernements successifs ont rappelé et répété leur attachement au principe de la répartition, le contexte socioéconomique suscite toujours de fortes inquiétudes et questionne la place de la solidarité intergénérationnelle dans le financement des pensions de retraite<sup>150</sup>.

Une autre question soulevée dans ce contexte démographique d'allongement de la vieillesse porte sur l'emploi après 55 ans. En 2004, les coûts liés à la retraite en France (209,2 milliards d'euros)<sup>151</sup> représentaient 43,5% de l'ensemble des dépenses sociales du pays et se répartissaient ainsi :

- 122,1 milliards d'euros pour les retraites de base
- 43,4 milliards d'euros pour les retraites complémentaires
- 27,5 milliards d'euros pour les pensions de reversion
- 2,2 milliards d'euros pour le minimum vieillesse

L'augmentation de ces dépenses année après année (on enregistre 276 milliards d'euros dépensés pour les retraites en 2010) va inévitablement se poursuivre compte tenu du vieillissement de la population (recul de la mortalité aux âges élevés) et du passage à la retraite des générations du *baby-boom*. Un rapport du Cor publié en 2007 estime par ailleurs que le succès rencontré par le dispositif des retraites anticipées a contribué à la dégradation des comptes des régimes liés à la vieillesse. Or seuls les actifs occupés alimentent les caisses de retraite et seuls les retraités pensionnés pèsent sur ce système. L'une des solutions

---

<sup>150</sup> Si la solidarité intergénérationnelle perdure dans la sphère privée, certains doutent de sa pérennité dans le domaine public et craignent pour le versement des pensions de retraite. Une enquête menée auprès de jeunes en Allemagne, en Chine, au Danemark, en Espagne, aux Etats-Unis, en France, au Japon et en Suède semble leur donner raison (Stellinger, 2008). La solidarité intergénérationnelle (évaluée en fonction de l'enthousiasme des jeunes gens à financer les retraites des générations ascendantes) paraît plus fragile en France. De plus, cette étude établit un lien étroit entre la perception qu'ont les jeunes de leur avenir et la solidarité à l'égard des générations plus âgées : les jeunes les moins optimistes paraissent plus réticents à participer au financement des retraites de leurs aînés.

<sup>151</sup> Données du Gip info retraite

envisagées pour atténuer ces risques et assurer les versements liés à la retraite repose sur le maintien en emploi des plus de 55 ans : en effet, si l'arrivée des générations du *baby-boom* à l'âge de la retraite accentue le poids des retraités dans la population totale, elle renforce également la proportion de travailleurs âgés potentiels dans la population active (population active occupée et chômeurs). Favoriser le maintien en emploi devrait permettre de réduire la part immédiate de nouveaux retraités, allégeant ainsi les dépenses engendrées par le départ à la retraite des populations nombreuses (celles du *baby-boom* dans un premier temps, mais aussi pour les générations futures) et simultanément d'élever la part de cotisants, assurant ainsi, pendant une durée plus longue, le versement des pensions pour les générations précédentes.

## Conclusion du chapitre

Les premières réflexions relatives à la retraite en France apparaissent donc au cours du XVII<sup>e</sup> siècle à travers des questions majeures portant sur le devenir des travailleurs invalides et des « vieillards » et les systèmes d'aide à mettre en place (individuels puis collectifs, volontaires puis obligatoires). Au cours de la Renaissance, l'assistance publique s'immisce dans cette prise en charge avec la création d'hospices pour les infirmes et les vieillards invalides ; c'est aussi à cette époque que s'organisent les premiers systèmes de compensation financière pour une période d'inactivité, ancêtres des régimes de retraite actuels. La prise en charge de la vieillesse s'organise alors peu à peu autour de la solidarité collective. On passe d'ailleurs de la charité individuelle (ou de ces systèmes collectifs restreints) à la « bienfaisance » sous la Révolution française avant que la solidarité, fondée sur la réciprocité et l'égalité de traitement des bénéficiaires, ne prenne le relais à compter du XIX<sup>e</sup> siècle. C'est en effet à cette période que les régimes de retraite autonomes commencent à s'organiser en masse. La solidarité collective s'affirme au XX<sup>e</sup> siècle avec la mise en place de la Sécurité Sociale, l'instauration du système de retraite par répartition (les cotisations actuelles permettent de financer les retraites des générations précédentes) et celle de régimes de retraites encore en vigueur aujourd'hui. En 1945, la création de la Sécurité Sociale répond à la volonté de construire un régime d'assurance vieillesse unique, couvrant l'ensemble de la population afin de pallier les risques liés à la vieillesse. Toujours en place aujourd'hui, ce régime n'est pas devenu le système unificateur imaginé il y a plus d'un demi-siècle. Néanmoins, la Sécurité Sociale s'impose comme le principal soutien face à la vieillesse : outre les aides financières qu'elle fournit face à une situation de précarité (pension de reversion en cas de veuvage, revenu de solidarité active...), elle assure le versement d'une pension de retraite à toute personne ayant cotisé au régime général de la Sécurité Sociale (cotisations assises sur les revenus, pension versée par la Caisse nationale d'assurance vieillesse). On assiste alors à un renforcement du mécanisme de prise en charge de l'individu par le collectif. L'Etat a ainsi, au cours de ces dernières décennies, modifié la distribution des rôles entre la famille et la collectivité par la mise en place d'institutions, transformant un soutien dont la responsabilité relevait autrefois de la famille en une aide obligatoire et universelle assurée par les institutions. Pour autant, il ne nie pas l'implication des familles et rappelle les liens d'obligation entre ascendants et descendants. Aujourd'hui, la prise en charge de la vieillesse repose donc essentiellement sur la solidarité sociale, même si l'entraide familiale reste

souvent importante (soutien aux parents âgés notamment ; celui-ci devient même essentiel lors d'un placement en institution spécialisée).

Outre les difficultés rencontrées dans les diverses tentatives d'instauration d'un système de retraite unique, émergent des préoccupations liées à l'équilibre et à la pérennité du système de retraite dans un contexte de vieillissement de la population. Les « *beaux bébés* »<sup>152</sup> tant espérés par le Général de Gaulle arrivent aujourd'hui à l'âge de la retraite. Ils sont non seulement plus nombreux que les générations antérieures<sup>153</sup>, mais ont une espérance de vie – et par conséquent une durée de retraite – plus longue. Dans ce contexte démographique où la vieillesse s'étend et repousse ses limites (du fait du recul de la mortalité et de l'augmentation de la durée de vie), la France est confrontée à un défi considérable : assurer les pensions de retraite à une population âgée plus nombreuse – et qui le sera davantage dans les décennies à venir – et ce pendant une durée plus longue. Cette transformation démographique s'est, dès les années 1980, accompagnée de questions restées jusque-là ignorées malgré la mise en garde du rapport de Pierre Laroque en 1962 : celle de la prospection en matière de retraite et, par conséquent, celle de la pérennité du système de retraite par répartition. La question centrale, pour les retraités comme pour l'assurance retraite et les politiques publiques, n'est désormais plus tant d'arriver à l'âge de la retraite que de parvenir à la financer. Comment assurer le paiement des pensions de retraite à court terme, et à plus long terme, la pérennité du système dans ce contexte d'allongement de la vieillesse et de vieillissement de la population ? Les réflexions engagées ces dernières décennies visaient à apporter une réponse durable à cette question complexe<sup>154</sup>.

Annoncé comme l'une des principales priorités du début du XXI<sup>e</sup> siècle, le maintien (ou le retour) en emploi après 50 ans a été présenté comme un moyen de faire face aux défis soulevés par le vieillissement démographique (financement des pensions nombreuses durant les décennies à venir et durabilité de la retraite) qui pèseront sur la France et sur de nombreux pays d'Europe. Le chapitre suivant portera justement sur les stratégies adoptées par la France et quelques pays voisins pour tenter de redresser le taux d'emploi des seniors.

---

<sup>152</sup>Pour reprendre l'expression de Charles de Gaulle qui, à la Libération, déclare qu'il faudrait « *12 millions de beaux bébés* » pour reconstruire la Nation.

<sup>153</sup> Il faut ajouter à ces « *papy-boomers* » les travailleurs migrants, arrivés nombreux en France dans les années 1960-70, et qui, du fait de leur cotisation en France, bénéficieront eux aussi d'une pension de retraite du système français.

<sup>154</sup> Après de nombreuses réflexions menées sur le financement des retraites et la question de la pérennisation des systèmes, l'attention se tourne vers la question de la menace grandissante de la pauvreté dans la vieillesse. L'OCDE met d'ailleurs en garde contre ce risque certains états, tels l'Allemagne dont le système ne prévoit alors pas de pension minimum (Veil, 2008).



### **CHAPITRE III – L’EMPLOI DES SENIORS AU SECOURS DES SYSTEMES DE RETRAITE**

Ce chapitre vise à faire le point sur l’emploi des seniors en France et dans l’Union européenne, et plus spécifiquement sur les objectifs fixés par le Conseil européen lors de la conférence de Lisbonne (2000) et les mesures instaurées afin de favoriser l’emploi après 50 ans. Dans la première partie, nous présenterons le contexte français et les mesures instaurées au cours de la décennie 2000 pour encourager le maintien en emploi des seniors ; dans la deuxième partie, nous décrirons la situation dans quelques pays européens et les stratégies adoptées par certains d’entre eux ; dans la troisième partie, enfin, nous dresserons le bilan des mesures engagées en France.

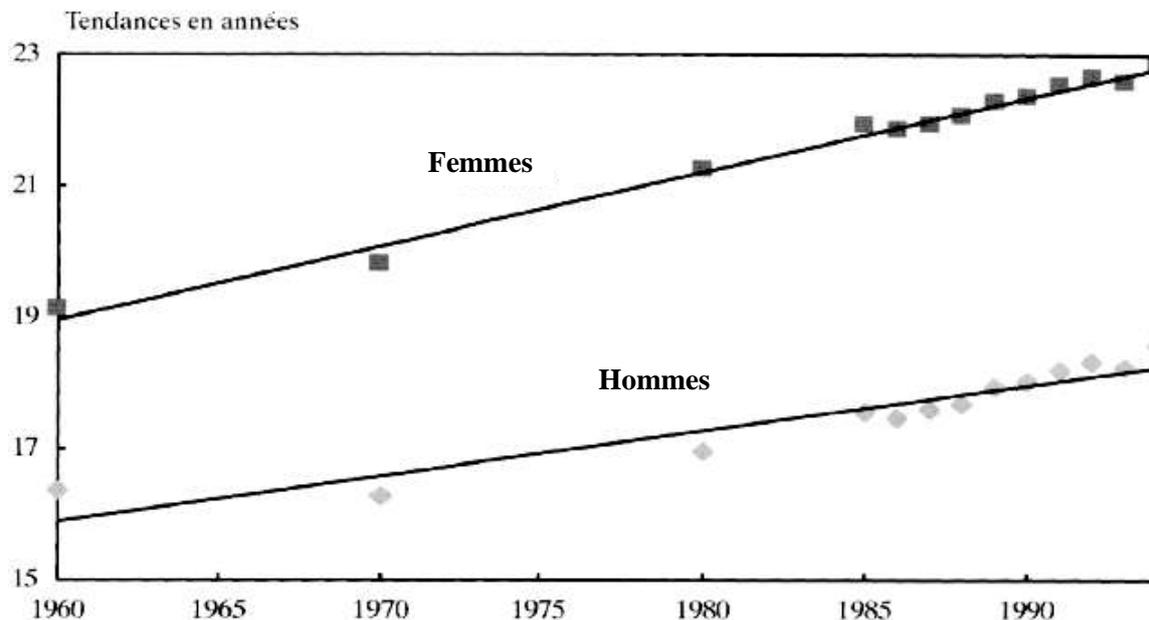
#### **I. L’EMPLOI DES SENIORS, UNE GARANTIE POUR « L’AVENIR DE NOS RETRAITES »<sup>155</sup> ?**

L’inquiétude face au financement des retraites prend une dimension internationale dans les années 2000. Les transformations démographiques survenues en Europe au cours du XX<sup>e</sup> siècle et les progrès acquis en matière d’hygiène se traduisent par une augmentation de l’espérance de vie, notamment aux âges élevés. L’espérance de vie moyenne à 60 ans, qui était de 19 ans en 1960 dans les pays de la Communauté Economique Européenne, avoisinait les 23 années près de trente ans plus tard (Graphe 11). La baisse de la natalité enclenchée dès 1965 dans l’ensemble des pays d’Europe associée à une diminution continue de la mortalité et à une augmentation de l’espérance de vie – à la naissance comme à 60 ans – entraîne un vieillissement de la population et un allongement de la durée pour la retraite. Le vieillissement durable de la population dans ces pays soulève deux défis majeurs au début du XXI<sup>e</sup> siècle : faire face à une population plus nombreuse aux âges de la retraite et qui le restera pendant une durée plus longue ; parer les risques de déséquilibre encourus par les systèmes de retraite.

---

<sup>155</sup> Référence au rapport remis à Jospin en 1999 par Jean-Michel Charpin, commissaire du Plan.

**Graphe 11 : Espérance de vie à 60 ans dans l’Europe des 15**

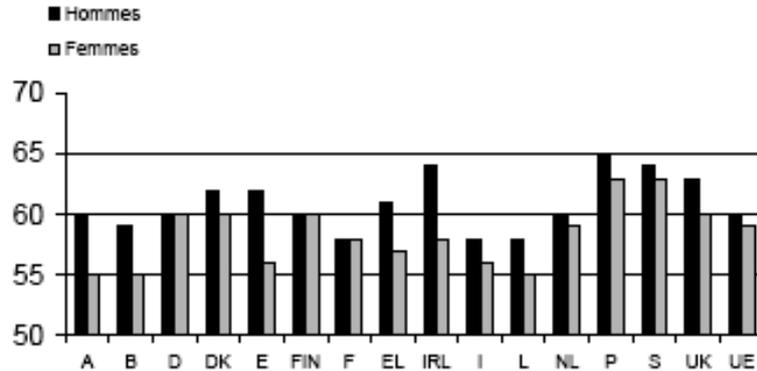


Sources : Dantec, d’après les données d’Eurostat et les calculs de l’OFCE

Le sommet européen de Lisbonne (mars 2000) propose alors de mener une politique active en matière d’emploi : il s’agit notamment de favoriser le travail des femmes et d’atteindre un taux d’emploi supérieur à 60% pour la population féminine (tous âges confondus), de porter le taux d’emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans à 50% pour 2010, enfin de reculer de cinq ans l’âge moyen de départ à la retraite dans l’Union Européenne afin d’augmenter les cotisations sociales et réduire le nombre de retraites à financer<sup>156</sup>. L’allongement de la durée d’activité a un objectif multiple : outre le fait de maintenir (ou faire revenir) les individus sur le marché de l’emploi, cette mesure devrait également permettre d’obtenir plus de cotisations sociales et de payer moins de pensions de retraite.

La réforme des retraites s’impose ainsi dans toute l’Europe comme une solution face à la question de la prise en charge collective de la vieillesse à travers notamment le recul de l’âge de départ à la retraite, l’âge de sortie d’activité étant dans la plupart des pays membres de l’UE – pour les hommes et davantage encore pour les femmes – inférieur ou tout juste égal à 60 ans en 2002 (Graphe 12).

<sup>156</sup> Cette politique active en matière d’emploi des seniors concerne nombre de pays non européens, tels que le Canada. Après avoir favorisé la baisse de l’âge de la retraite (instauration de la pension de la sécurité de la vieillesse à 65 ans, possibilités de recevoir une pension du Régime de rentes du Québec dès 60 ans, retraites anticipées chez les fonctionnaires, etc.), le Canada a mis en place des mesures gouvernementales visant à ne plus défavoriser les retraites tardives (après 65 ans) et à renverser ainsi la tendance.

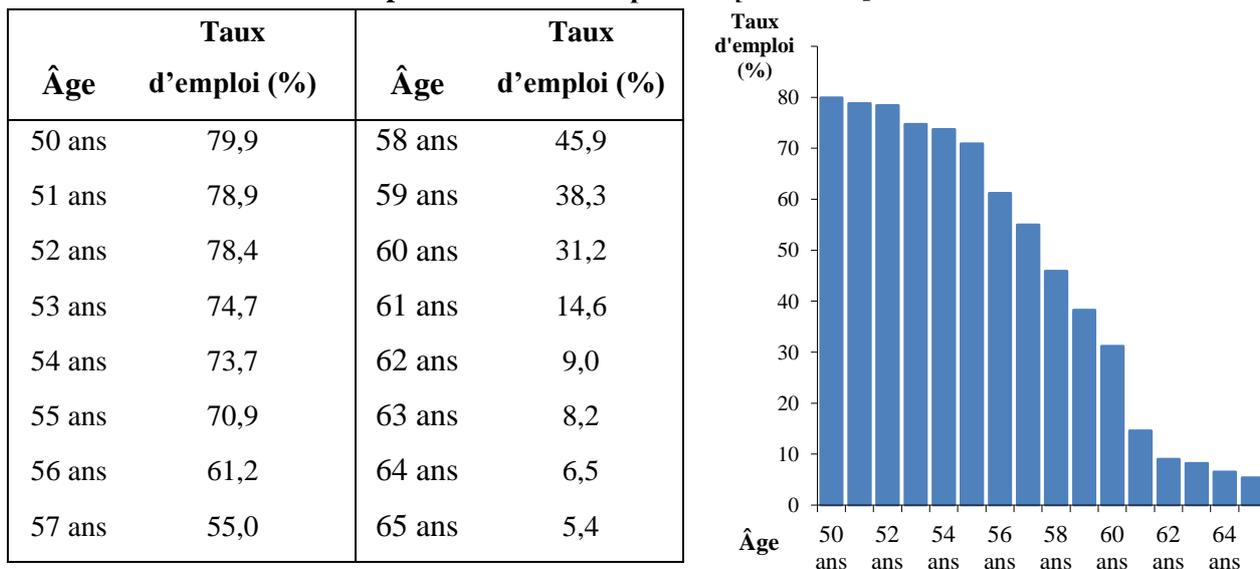
**Graphe 12 : Age moyen de sortie d’activité par sexe dans l’UE (2002)**

Source : Rapport Boulanger, 2003

Le Conseil Européen des Retraites tenu en mars 2002 à Barcelone a confirmé la nécessité de ces réformes, encouragé l’aptitude à l’emploi et invité à supprimer les obstacles ou freins à l’emploi des travailleurs âgés tout en conservant des normes de protections élevées. Il a également proposé de réduire les incitations individuelles au départ anticipé et d’offrir aux travailleurs arrivés en fin de carrière des moyens pour rester en emploi après 55 ans (retraite progressive par exemple). La réforme des retraites passera donc, en France comme dans l’ensemble des pays européens, par le maintien en emploi des travailleurs en fin de carrière.

### **1. « Favoriser l’emploi des seniors » : une revalorisation urgente**

Au début des années 2000, la France se trouve dans une situation que certains qualifieraient de paradoxale : en comparaison avec les pays voisins, la durée d’activité professionnelle des Français est l’une des plus faibles d’Europe alors que la durée de vie y est la plus longue. Avec un taux d’activité des [55-64 ans] égal à 36,8% en 2002, la France occupe l’avant-dernière place (juste devant l’Italie) parmi les grandes puissances européennes. Comme l’indiquent le tableau 3 et le graphe 13, le taux d’emploi des individus âgés de 50 ans et plus ne cesse de se réduire avec l’avancée en âge. Tout semble d’ailleurs se jouer autour de 55 ans : les sorties de l’emploi, très nombreuses à partir de ce seuil, font de cet âge un tournant décisif. Si le taux d’emploi connaît une lente réduction entre 50 et 55 ans (79,9% des personnes âgées de 50 ans étaient en emploi en 2001 contre 70,9% pour les individus de 55 ans), la baisse qu’il subit pour les âges supérieurs est bien plus brutale : 61,2% des travailleurs âgés de 56 ans étaient encore en emploi en 2001 ; ce taux est réduit à 55% dès l’âge de 57 ans et passe sous le seuil des 50% à 58 ans ; enfin, il est estimé à moins de 10% à 62 ans et au-delà.

**Tableau 3 et Graphe 13 : Taux d’emploi des [50-65 ans] en France en 2001**


Source : Rapport Boulanger, d’après les données de l’Insee (Enquête Emploi 2001)

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes âgées de 50 ans à 65 ans (âge au 31 décembre)

Conformément aux engagements européens de porter le taux d’emploi des salariés âgés de plus de 55 ans à 50% en 2010 et de reculer l’âge moyen de départ à la retraite de cinq ans (sommet européen de Lisbonne – mars 2000), la France a mis en place une politique active en matière d’emploi. Cette dernière prône un allongement du cycle professionnel par un recul du départ à la retraite avec deux objectifs principaux : lutter contre toutes les formes d’éviction qui visent les travailleurs plus âgés dans la sphère professionnelle afin de les maintenir en emploi le plus longtemps possible et encourager les futurs retraités à prolonger leur activité au-delà de l’âge légal de la retraite. Cette promotion du maintien en emploi s’appuie notamment sur le « Plan national d’action pour l’emploi des seniors » (PNAE), qui adresse des recommandations spécifiques en 2002, dont celle d’« intensifier les efforts visant à limiter le retrait précoce des travailleurs âgés de la vie active en élaborant une approche plus globale en faveur du vieillissement actif, en y associant les partenaires sociaux » (Boulanger, 2003 : 35). Le gouvernement Raffarin, qui prône la formation tout au long de la vie et souhaite favoriser l’emploi au-delà de 55 ans, annonce une série de réformes censées relancer l’emploi après 55 ans et retarder les départs à la retraite. Les mesures mises en place dans le cadre de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites, dite « loi Fillon sur les retraites », soulignent trois aspects majeurs : le besoin de faire face aux défis démographiques, l’attachement pour le régime de retraite par répartition et l’amélioration de l’accès à l’épargne retraite par capitalisation.

## 2. La loi Fillon : vers une « retraite à la carte » et un recul du départ

Agir en faveur du maintien en activité après 60 ans ; garantir une certaine liberté quant au choix de l’âge de départ ; assurer plus d’équité et de justice entre les retraités : tels sont les trois objectifs complémentaires visés par la loi Fillon (Encadré 7). Afin de tenir ces engagements, notamment ceux visant le maintien en emploi après 55 ans, le gouvernement a ordonné le réajustement de certaines mesures (assouplissement des règles de cumul emploi-retraite et abaissement du taux de décote essentiellement) et créé de nouveaux dispositifs (retraites anticipées pour longue carrière, rachat de trimestres, surcote, plan d’épargne retraite populaire, plan d’épargne retraite collectif, plan d’épargne retraite d’entreprise...). Cette diversité de dispositifs introduit l’idée que le cotisant est « libre » de composer sa retraite « à la carte ».

### Encadré 7 – Les principales mesures de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites, dite « Loi Fillon »

- Allègement du dispositif du cumul emploi-retraite (possibilité de cumuler une pension de retraite et un salaire dès le premier jour de retraite)
- Maintien de la minoration définitive appliquée à la pension en cas de départ avant d’avoir atteint la durée minimale de cotisation requise pour une pension de retraite à taux plein (décote)
- Instauration d’une majoration définitive de la pension pour tout trimestre supplémentaire à la durée minimale cotisé après l’âge légal (surcote)
- Suppression des préretraites progressives
- Majoration de la durée d’assurance pour les femmes ayant élevé des enfants
- Possibilité de racheter des trimestres d’assurance
- Mise en place d’un système de retraite par capitalisation individuel, d’un système de retraite collectif et d’un Plan d’Epargne Retraite Entreprise
- Mise en place du droit à l’information individuelle des salariés

L’article premier de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites précise que « *la Nation réaffirme solennellement le choix de la retraite par répartition au cœur du pacte social qui unit les générations* ».

Cette loi propose de mettre en place des dispositifs incitant au maintien en activité des salariés âgés de 55 ans ou plus. L’article 15 apporte quelques modifications sur le cumul emploi-retraite et précise que la nouvelle législation « *ne fait pas obstacle à la reprise d’une activité procurant des revenus qui, ajoutés aux pensions servies [...] sont inférieurs au dernier salaire d’activité<sup>157</sup> perçu avant la liquidation de la ou desdites pensions et sous réserve que cette reprise d’activité, lorsqu’elle a lieu chez le dernier employeur, intervienne au plus tôt six mois après la date d’entrée en jouissance de la pension* ». Ainsi tout assuré peut, sous certaines conditions, reprendre une activité professionnelle durant sa retraite dès le lendemain de la liquidation de ses droits de retraite. L’obligation de rupture définitive avec l’employeur initialement instaurée a donc été levée ; ne persiste qu’une obligation de rupture temporaire (six mois) si le retraité souhaite reprendre une activité (identique ou non) auprès de son dernier employeur.

Cette loi modifie également la législation liée à la décote et introduit en 2004 un système de majoration de la pension de retraite (surcote). Une minoration définitive était déjà appliquée au montant de la pension lorsque l’assuré choisissait de partir à la retraite avant d’avoir atteint la durée de cotisation minimale nécessaire à l’obtention d’une pension à taux plein ; la loi de 2003 ordonne une réduction du taux de décote dans le régime général et les régimes alignés : le coefficient de minoration appliqué à la pension de retraite passe ainsi d’un taux de 2,5% par trimestre manquant pour la génération née en 1943 (le nombre de trimestres pris en compte dans la décote étant plafonné à 20, soit 5 ans), à 2,125% pour la génération 1946 et à 1,25% pour les générations nées après 1952.

<sup>157</sup> Le cumul des ressources doit être inférieur au dernier salaire d’activité (salaire moyen des trois derniers mois civils d’activité) ou à 160% du SMIC si cela est plus favorable pour l’assuré.

La loi Fillon dicte la suppression du dispositif de préretraite progressive à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005 (article 18). La préretraite licenciement, en revanche, demeure : celle-ci permet le versement d’une allocation aux salariés âgés d’au moins 57 ans ne pouvant ni bénéficier d’une retraite à taux plein ni être reclassés. Ce dispositif est soumis à des conditions d’âge (avoir au moins 57 ans, mais pas plus de 65 ans), de trimestres (ne pas avoir le taux plein), d’ancienneté dans l’entreprise (une année au moins), de durée d’assurance (le bénéficiaire doit justifier de dix ans d’assurance à un ou plusieurs régimes de Sécurité Sociale en tant que salarié) et à la condition de chômage total (bien que déclaré apte à occuper un emploi, le salarié ne doit exercer aucune activité pendant la durée de la mesure de préretraite licenciement). Sont également maintenues les préretraites amiante (retraite dès 50 ans, après rupture de contrat sur l’initiative du salarié et demande d’allocation auprès d’une Cram) et les préretraites pour travaux pénibles (préretraite à condition d’être âgé de 55 ans ou plus, de ne pas avoir atteint le taux plein, de justifier au moins d’une année d’ancienneté dans l’entreprise et de ne pas exercer une activité autre que celle pour laquelle est reconnue la pénibilité. Le contrat de travail est alors suspendu pendant toute la durée du bénéfice de préretraite).

L’article 32 souligne que « *les femmes assurées sociales bénéficient d’une majoration de leur durée d’assurance d’un trimestre pour toute année durant laquelle elles ont élevé un enfant, dans les conditions fixées par décret, dans la limite de huit trimestres par enfant* ».

La loi prévoit aussi d’offrir la possibilité à tous les salariés de racheter jusqu’à douze trimestres d’assurance, soit trois années d’étude s’il leur manque des annuités (article 29). Le dispositif du rachat des cotisations consiste en des versements rétroactifs de cotisations ; les périodes rachetées sont décomptées en trimestres civils entiers ; le montant de la cotisation est fonction du coefficient de revalorisation applicable à la date de la demande, du taux de cotisation d’assurance volontaire vieillesse défini pour chaque période rachetée et du coefficient de minoration ou de majoration en fonction de l’âge du demandeur à la date du dépôt de la demande. Le montant du rachat doit être acquitté dans un délai de 6 mois à compter de la date de la notification d’admission au bénéfice du rachat. Le demandeur peut toutefois obtenir un échelonnement sur quatre ans maximum en contrepartie d’une majoration annuelle de 5% sur les cotisations concernées.

L’article 107 de la loi Fillon indique qu’« *en complément des régimes de retraite obligatoires par répartition, toute personne a accès, à titre privé ou dans le cadre de son activité professionnelle, à un ou plusieurs produits d’épargne réservés à la retraite, dans des conditions de sécurité financière et d’égalité devant l’impôt* ». Elle met alors en place en 2004 un système de retraite par capitalisation individuelle – Plan d’Epargne Retraite Populaire (Perp)<sup>158</sup> – et un système de retraite collectif – Plan d’Epargne pour la Retraite Collectif (Perco) qui remplace le plan partenarial d’épargne salariale volontaire – fait alors son entrée (mais les retraités restent encore méfiants face aux aléas boursiers) ou encore un Plan d’Epargne Retraite Entreprise (Pere). Ces plans d’épargne renforcent la « mixité » du système de retraite français, fondé sur le principe de la répartition.

Enfin, la réforme Fillon introduit un droit à l’information individuelle du salarié sur sa retraite (article 108) : il s’agit dorénavant d’« *informer plus, pour informer mieux* »<sup>159</sup>, c’est-à-dire de tenir les cotisants informés des droits qu’ils ont acquis au cours de leur vie professionnelle dans les régimes de base et les régimes complémentaires afin qu’ils puissent effectuer leur choix de retraite. La mise en place du droit à l’information impose à la Cnav de fournir aux cotisants de 35 ans et plus un relevé individuel de situation (RIS) – synthèse des droits constitués dans chaque organisme de retraite – tous les 5 ans à compter de 2010 ainsi qu’une estimation indicative globale (EIG) du montant total de la retraite aux assurés âgés de 55 ans et plus tous les 5 ans à partir de 2011. L’EIG est calculée à 60 ans, à l’âge

<sup>158</sup> Le Perp (Plan d’Epargne Retraite Populaire) est un contrat d’assurance individuel et facultatif obéissant au principe de la capitalisation qui permet d’acquérir des droits viagers personnels qui seront versés au plus tôt à la date de liquidation de la pension de retraite (sauf cas d’invalidité grave). Le cotisant peut choisir la nature des droits acquis : rente viagère différée, épargne qui sera convertie en rente viagère ou unités de rente. Seules les rentes viagères ou temporaires font l’objet de prélèvements sociaux.

Le Perco (Plan d’Epargne pour la Retraite Collectif) permet de favoriser l’accès de toute personne, à titre privé ou dans le cadre de son activité professionnelle, à un ou plusieurs produits d’épargne réservés à la retraite en complément des pensions versées par les régimes obligatoires. Le Perco est alimenté par des versements volontaires des salariés (ou ex-salariés) ; le montant annuel de ces versements ne peut excéder le quart du salaire annuel brut (ou le quart de la pension de retraite ou de l’allocation de préretraite) : les sommes épargnées sont généralement bloquées jusqu’au départ à la retraite (sauf cas particulier : invalidité, décès de l’intéressé, expiration des droits à l’assurance-chômage...). Le Pere (Plan d’épargne retraite entreprise) est facultatif pour l’entreprise mais obligatoire pour les salariés dès lors que le dispositif est adopté par l’entreprise. Les montants des versements sont alors définis par l’entreprise ; les salariés peuvent toutefois, à titre individuel, effectuer des versements supplémentaires. Il peut s’agir de cotisations versées et bloquées ou d’acquisition de cotisations ou points de droit de retraite dont le salarié pourra bénéficier lors du départ à la retraite. Pendant la phase de cotisation, les produits capitalisés ne font pas l’objet de prélèvements sociaux ; pendant le dénouement en revanche, les rentes viagères ou temporaires sont soumises à la CSG et à la CRDS.

<sup>159</sup> Slogan utilisé dans le dossier de presse de la Cnav portant sur le droit à l’information (*Le droit à l’information sur la retraite : informer plus pour informer mieux*, Cnav Ile-de-France), repris dans un document mis à la disposition des assurés dans les agences de la Cnav.

d’obtention du taux plein et à 65 ans ; afin de garantir la fiabilité de cette estimation, les techniciens de la Cnav sont tenus de procéder à une reconstitution de carrière l’année précédant l’envoi de l’EIG : ils adressent un relevé de carrière et un questionnaire aux assurés afin de les sensibiliser à la nécessité de mettre à jour leur compte. Ces derniers doivent alors vérifier les informations contenues dans ces documents et les retourner aux techniciens éventuellement complétés ou corrigés. Le montant définitif de la pension sera communiqué lors de la demande de retraite.

La loi Fillon portait sur une révision des modalités de calcul de la pension de retraite (évolution du salaire annuel moyen) afin d’augmenter les recettes dans un contexte de déficit financier. Elle visait également à aligner de manière progressive les régimes des fonctionnaires sur celui des salariés du privé au nom de l’équité (la durée minimale de cotisation des fonctionnaires égale à 37,5 ans en 2003 sera portée à 40 ans en 2008, soit 160 trimestres) et à mettre en place un nouvel allongement progressif de la durée de cotisation pour l’ensemble des salariés du public et du privé (164 trimestres cotisés en 2012, soit 41 ans au lieu de 40 ans en 2008<sup>160</sup>). La durée d’assurance requise pour le service d’une pension à taux plein, déjà harmonisée entre le régime général et les régimes alignés, est augmentée à compter de 2009 pour ces régimes comme pour le régime des fonctionnaires à raison d’un trimestre de plus par an selon l’année de naissance (Tableau 4).

**Tableau 4 : Durée d’assurance exigée pour le taux plein à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2009**

<b>Année de naissance</b>	<b>Nombre de trimestres exigés pour le taux plein</b>
1943	160
1944	160
1945	160
1946	160
1947	160
1948	160
1949	161
1950	162
1951	163
1952	164
1953-1954	165
1955-1957	166

*Source : Données Cnav*

<sup>160</sup> Les tableaux placés en annexe III présentent l’évolution des règles de constitution des droits à pension de retraite entre 2005 et 2011.

La loi précise que la durée d’assurance requise pour le service d’une pension à taux plein est celle en vigueur au moment où l’assuré atteint l’âge légal de la retraite, soit 60 ans. Or le taux de la pension perçue (taux plein, taux minoré, taux majoré) apparaît comme un argument déterminant dans le choix de retraite : les assurés attendent généralement d’obtenir le taux plein avant de liquider leurs droits de retraite, que le départ soit précoce ou non (Rapoport, 2006 ; Aouici *et al.*, 2008). Cette mesure devrait donc faire reculer l’heure de la retraite.

### 3. « Notre carrière se construit à tout âge »<sup>161</sup>

Dans son projet de loi de financement pour la Sécurité Sociale de 2008, le gouvernement rappelle son souhait de renforcer les dispositions prises dans le cadre de la réforme des retraites de 2003 et du Plan national d’action concerté pour l’emploi des seniors de 2006. Comme le souligne Xavier Bertrand, alors Ministre du Travail, des Relations Sociales et de la Solidarité : « *Cela ne sert à rien de débattre de manière idéologique de l’âge légal de la retraite. (...) Le véritable enjeu, c’est que l’âge réel de départ à la retraite atteigne 60 ans, sachant qu’aujourd’hui, les salariés français partent en moyenne avant 59 ans et que la priorité des priorités est de développer l’emploi des seniors* »<sup>162</sup>. L’année 2008 est alors placée sous le signe de la lutte en faveur de l’emploi après 55 ans.

Le gouvernement, pour lequel la gestion des fins de carrière et l’emploi des salariés âgés de 55 ans ou plus constituent le point central de la politique sociale, commence par supprimer la contribution Delalande du fait de ses effets pervers sur l’emploi en fin de carrière (certaines entreprises licenciaient leurs salariés quelques mois avant leur cinquantième anniversaire, échappant ainsi au paiement de la taxe). Mais les entreprises mettent en place leurs propres plans de préretraite. Un système de bonus-malus pour les entreprises est proposé afin de dissuader les employeurs à recourir aux préretraites et aux mises à la retraite d’office (obligation pour ces derniers de déclarer tout recours aux dispositifs de préretraite, de cessation anticipée d’activité sur l’initiative de l’employeur ou de licenciement à 60 ans ou plus<sup>163</sup> ; augmentation du taux de la CSG appliquée aux allocations de préretraite ou de cessation anticipée d’activité...), mettant ainsi un terme aux retraites « couperet ». Obéissant « à deux principes : laisser les Français choisir, et laisser les Français travailler »<sup>164</sup>, le gouvernement annonce son intention de repousser l’âge de la retraite obligatoire (ou retraite

---

<sup>161</sup> Slogan de la campagne de communication lancée en 2008 par le gouvernement et l’Union européenne.

<sup>162</sup> Xavier Bertrand, dans une interview donnée au quotidien *Les échos*, 18 février 2008

<sup>163</sup> En cas de non-déclaration, les employeurs s’exposent à une pénalité égale à 600 fois le SMIC horaire.

<sup>164</sup> X. Bertrand, « *Donner envie aux salariés de rester en activité* », in *Méto*, 03 novembre 2008, p.2

d’office) à 70 ans permettant ainsi aux salariés du privé de travailler jusqu’à 70 ans, même contre le gré de l’employeur<sup>165</sup>, l’âge légal de la retraite restant fixé à 60 ans. Face à l’insatisfaction générale, Xavier Bertrand, alors Ministre du Travail et des Relations sociales, se veut rassurant et défend cette proposition au nom de la liberté de choix et de la valeur travail : « *Tel que c’est présenté, quand on dit retraite à 70 ans, moi aussi, spontanément, je ne suis pas pour la retraite à 70 ans. Il faut bien montrer que ceux qui veulent partir à 60 ans, l’âge légal, le peuvent. (...) La retraite à 60 ans est un droit mais nous voulons laisser le choix à ceux qui veulent travailler davantage de le faire. C’est cela encourager la valeur travail. (...) La retraite à 60 ans c’est un droit, mais il y a aussi un choix qui correspond à du bon sens. Pourquoi on vous fait sortir de l’entreprise d’office à 65 ans ? Vous êtes encore jeune, vous avez un crédit à rembourser, des enfants qui font des études, vous voulez continuer et on vous dit "Sortez !" »<sup>166</sup>. Apparaît de nouveau ici la volonté d’offrir une plus large palette de possibilités aux assurés, la démarche étant basée sur le volontariat du travailleur<sup>167</sup>. Malgré les discours du Ministère, l’opposition reste forte : s’agira-t-il, comme s’en inquiète un journaliste, de « *Travailler plus pour vivre moins ?* »<sup>168</sup>, d’autant que l’on sait que l’espérance de vie sans incapacité est inférieure à 65 ans dans un grand nombre de pays de l’UE<sup>169</sup>. D’après un sondage CSA publié le 10 novembre dans Le Parisien/Aujourd’hui en France, 66% des Français se disent hostiles à ce recul, considérant qu’il « *entraînera à terme la remise en cause de l’âge légal de la retraite* ». De plus, seuls 18% des [60-64 ans] et 3% des [65-69 ans] travailleraient encore selon l’Insee ; « *cette mesure ne va concerner que des proportions infinitésimales de salariés, on est dans la fiction totale* », souligne alors Anne-Marie Guillemard<sup>170</sup>. En dépit des fortes contestations, l’article est validé par le Conseil Constitutionnel le 11 décembre 2008<sup>171</sup>.*

Le projet de loi pour le financement de la Sécurité Sociale de 2009 poursuit l’intention de maintenir les salariés et fonctionnaires de 55 ans ou plus en emploi<sup>172</sup>. La stratégie d’abord

<sup>165</sup> <sup>165</sup> En dépit des contestations qu’elle a pu générer, cette mesure est applicable depuis le 01 janvier 2010.

<sup>166</sup> « *La possibilité de travailler jusqu’à 70 ans "met fin à une absurdité", affirme le Ministre du Travail M. Xavier Bertrand* », La correspondance économique, 13 novembre 2008, p.6

<sup>167</sup> On retrouve ici « l’illusion » du libre choix (car une démarche volontaire ne signifie pas libre choix).

<sup>168</sup> « *La recette à 70 ans ne fait pas recette* », in Marianne, 15 novembre 2008, p.8

<sup>169</sup> Cf. chapitre précédent

<sup>170</sup> « *Travail jusqu’à 70 ans : une contrainte surtout pour les employeurs* », Cédric SIMON, site AFP, 5 novembre 2008

<sup>171</sup> Un salarié ne réunissant pas les trimestres attendus peut néanmoins partir à la retraite à 65 ans sans qu’une décote ne soit appliquée à sa pension de retraite

<sup>172</sup> Outre les mesures en faveur du maintien en emploi des seniors décrites ci-dessus, le projet de loi pour le financement de la Sécurité Sociale de 2009 articule également des propositions de valorisation des pensions (modification des conditions du droit au minimum contributif, revalorisation progressive du montant de l’Aspa ou encore possibilité pour le conjoint survivant de majorer la pension de reversion...).

adoptée par les politiques mêle mesures incitatives et mesures coercitives envers les salariés. Les réformes annoncées portent essentiellement sur un durcissement des retraites anticipées pour longue carrière (afin de décourager un tel recours), une augmentation du taux de majoration, une extension de la surcote et du dispositif de cumul emploi-retraite. L’Etat envisage également de supprimer à l’horizon 2010 les mises à la retraite d’office et d’appliquer une pénalité aux entreprises non couvertes par un accord en faveur de l’emploi des travailleurs âgés<sup>173</sup>.

De récentes enquêtes comme « Share » (Survey on Health, Ageing and Retirement in Europe), « SVP50 » (Santé et vie professionnelle après 50 ans) ou encore « Visat » (Vieillesse, Santé, Travail) se sont alors intéressées à l’emploi des plus de 55 ans. Les travaux issus de ces enquêtes examinent les relations entre l’état de santé et les conditions de travail (Kreutz *et al.*, 2004 ; Mardon et Volkoff, 2008), l’impact de la santé sur l’emploi des seniors et la cessation d’activité (Barnay et Debrand, 2006) ou encore l’effet de ces facteurs sur la perception de la retraite et le « choix »<sup>174</sup> de la date de départ, et plus particulièrement le lien entre dégradation de la santé et sorties précoces (Barnay, 2005 ; Blanchet et Debrand, 2007). Une deuxième dimension – celle de l’incidence du parcours professionnel sur le choix de retraite précoce – est également analysée à travers la question de la détérioration des conditions de travail en fin de carrière (Guignon et Pailhé, 2004), la thématique de la pénibilité au travail (Molinié et Volkoff, 2003 ; Marioni, 2007 ; Debrand et Lengagne, 2007) ou encore les stratégies d’éviction visant les travailleurs plus âgés (Molinié, 2001). Enfin, ces travaux traitent également du développement de la précarité dans l’emploi et du chômage de longue durée en fin de carrière (Barnay, 2005). Les thématiques abordées dans ces études (santé, parcours professionnel, sens du travail, conditions de travail...) permettent d’expliquer la baisse rapide du taux d’emploi enregistrée dès l’âge de 55 ans.

Pendant longtemps, les entreprises souhaitant se séparer de leurs salariés les plus âgés ont adopté la stratégie des départs précoces. L’usage de préretraites a accéléré le phénomène de rejet des travailleurs en fin de carrière et contribué à alimenter peu à peu une « culture de la

---

<sup>173</sup> Pénalité équivalant à 1% des rémunérations brutes soumises à cotisations de Sécurité Sociale appliquée depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010.

<sup>174</sup> Le terme « choix » renvoie ici à l’action et à la faculté de procéder à un « choix de retraite » ou, pour être plus précis, à choisir un objet (ici une trajectoire de cessation d’activité) parmi plusieurs options (départ anticipé, départ à taux plein, retraite progressive, décote, surcote, cumul emploi-retraite) en tenant compte de dimensions personnelles telles que l’état de santé, la situation conjugale et familiale, la situation face à l’emploi ou encore l’environnement professionnel. Le « choix » effectué déterminera alors la modalité et le moment (temps) du passage à la retraite. Il convient de rappeler que la notion de choix est fortement orientée ici par le contexte législatif qui dresse le cadre des possibles. La question des motivations subjectives de départ à la retraite est plus restreinte pour les personnes invalides n’exerçant pas d’activité professionnelle et les chômeurs non indemnisés puisque la liquidation de leur retraite ne résulte pas d’un choix, mais de leur impossibilité de travailler.

sortie précoce » très prégnante aujourd’hui en France (Guillemard, 1972 et 2003 ; Gaullier, 1990 ; Caradec, 2001 ; Lefrançois, 2013). Certes, il est important de lutter contre les discriminations par l’âge pour rehausser le taux d’emploi après 50 ans, mais il est devenu prioritaire d’instaurer une culture de l’emploi des salariés âgés et de trouver un nouveau compromis social, car la démarche visant à inciter les travailleurs à rester en emploi est insuffisante. Il s’agit également – et peut-être surtout – de changer le regard porté sur le travailleur âgé dans la société comme dans l’entreprise et de réfléchir à la mise en place d’une nouvelle gestion des âges sur le marché du travail. L’allongement de la durée de cotisation ne pourra résoudre la question de l’emploi après 55 ans qu’à plusieurs conditions : tenir véritablement compte de la pénibilité et permettre aux individus exerçant certains métiers de bénéficier de conditions de départ différentes ; transformer la gestion des carrières (et notamment des fins de carrière) en favorisant la formation, l’actualisation des compétences et la transmission des savoirs tout au long du parcours professionnel, ainsi que le suggérait déjà P. Laroque dans les années 1960 ; agir sur les représentations culturelles liées au travail (cela consiste pour l’entreprise à reconsidérer sa perception des âges, à reconnaître l’efficacité et le potentiel des travailleurs quel que soit l’âge, à valoriser le travail et l’expérience, à améliorer les conditions de travail afin de permettre l’épanouissement du personnel...) et lutter contre la démotivation des salariés qui peut générer une image négative de l’entreprise (il s’agit de susciter chez eux le goût et le plaisir du travail, la reconnaissance, le sens et la valeur du travail...) ; permettre le retour en emploi pour les travailleurs sortis du marché du travail et convaincre les entreprises de l’intérêt qu’elles peuvent avoir à garder cette main-d’œuvre plus âgée (qualification, valorisation de l’expérience, transmission des savoir-faire...).

La stratégie adoptée à la fin de la décennie ne vise donc plus seulement à inciter les individus à rester en emploi, mais à agir également au sein de l’entreprise en instaurant une taxation sur les préretraites maison et en repensant l’organisation du travail (décourager les départs anticipés, permettre le développement des compétences grâce à un accès à la formation tout au long de la carrière, prévenir et reconnaître l’usure professionnelle...). La seconde dimension de cette réforme tarde toutefois à se mettre en place.

Au cours du XX<sup>e</sup> siècle, beaucoup de pays européens connaissent une transition démographique marquée par un *baby-boom* d’après-guerre, une baisse de la mortalité notamment aux âges élevés et un allongement de la durée de vie (Vallin et Meslé, 2001 ; Monnier, 2007). Tous ne sont certes pas engagés de la même manière dans le processus de vieillissement de leur population, les rythmes et calendriers démographiques pouvant être très

différents (Adveev *et al.*, 2011). Néanmoins, plusieurs parmi eux se sont engagés plus ou moins efficacement dans une promotion du maintien en emploi afin de maîtriser les conséquences du vieillissement de la population sur la sphère économique et le marché du travail en particulier. Malgré des systèmes de retraite et des contextes démographiques différents d’un pays à un autre, les pays occidentaux ont mis en place diverses réformes visant deux objectifs communs majeurs : favoriser le maintien (ou retour) en emploi après 55 ans jusqu’à l’âge légal de départ à la retraite ; retarder le départ à la retraite au-delà de ce seuil en allongeant la durée de la vie professionnelle.

## II. LA SITUATION CHEZ QUELQUES VOISINS EUROPEENS

Les pays présents au Conseil européen de Lisbonne (2000) se sont fixé pour objectifs de relever les taux d’emploi (et notamment celui des femmes) et de retarder le départ à la retraite. Il s’agit alors de porter le taux d’emploi des personnes âgées de 15 à 64 ans à 70% en 2010, celui des [55-64 ans] à 50% et de fixer l’âge de départ à la retraite dans l’Union européenne à 63 ans en moyenne pour 2012.

La législation relative à l’âge légal de retraite et les dispositifs proposés peuvent considérablement varier selon le système de protection sociale mis en place<sup>175</sup> ; cependant, face à la question de l’emploi des [55-64 ans], les pays de l’UE ont, dans l’ensemble, adopté des mesures semblables. En effet, la plupart d’entre eux ont envisagé de relever l’âge de la retraite en allongeant la durée de cotisation (l’Allemagne par exemple) ou en durcissant – voire en supprimant – les départs anticipés (la Belgique, la France, la Pologne). Les pays où l’âge légal de retraite diffère selon le sexe ont également prévu un alignement de ce seuil (l’Autriche, l’Estonie, la Grèce, la Lettonie, la République Tchèque, la Roumanie, le Royaume-Uni). Enfin, l’instauration de la décote et de la surcote a été adoptée par la majorité des membres de l’UE (l’Allemagne, l’Autriche, la Bulgarie, Chypre, la France, la Hongrie, la Lituanie, la Slovénie...). Malgré des tendances communes à l’ensemble des pays européens (incitation au maintien en emploi après 55 ans, pensions indexées non plus sur l’évolution des salaires mais sur l’évolution des prix), l’âge légal du départ à la retraite ne fait pas encore consensus en Europe : ce dernier était fixé à 58 ans pour les femmes roumaines en 2009 et à 65 ans dans nombre d’Etats membres ; à terme, l’âge légal devrait néanmoins se situer entre 65 et 67 ans dans l’ensemble des états de l’Union européenne.

---

<sup>175</sup> Les mesures adoptées par chaque pays sont recensées plus en détail dans les tableaux placés en annexe IV. Nous ne tiendrons compte ici que des systèmes de base, les systèmes de retraites complémentaires n’étant obligatoires qu’au Danemark, en Finlande, en Grèce, au Royaume-Uni, en Suède et en France.

Quant à l’injonction de relever le taux d’emploi entre 55 et 64 ans, le bilan est plutôt positif en Europe : cet indice s’approche de la valeur espérée avec une moyenne estimée en 2010 à 48,4% pour les pays de la CEE et à 46,3% pour les pays membres de l’UE. Le bilan à l’échelle nationale reste toutefois à nuancer.

### **1. Des stratégies diverses pour un objectif commun : favoriser le maintien en emploi**

Certains pays se distinguent par un taux d’emploi après 55 ans qui dépassait déjà les 50% en 2000 et qui, aujourd’hui, est largement supérieur aux valeurs minimales exigées : c’est le cas des pays scandinaves, et de la Suède en particulier dont le taux d’emploi entre 55 et 64 ans s’élevait à 70,4% en 2010 (Tableau 5 et Carte 1).

Tableau 5 : Evolution du taux d'emploi des travailleurs âgés de 55 à 64 ans en Europe

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
<b>Allemagne</b>															
[55-64 ans]	37,9	38,2	37,7	37,8	37,4	37,7	38,4	39,4	41,4	45,5	48,1	51,3	53,7	56,1	57,7
[55-59 ans]	52,8	53,2	53,9	55,1	56,4	57,7	59,4	59,9	61,3	63,4	64,3	66,7	68,8	70,1	71,5
[60-64 ans]	18,0	18,6	18,7	19,6	19,6	20,8	22,2	23,5	25,3	28,2	29,7	32,9	35,1	38,6	41,0
<b>Belgique</b>															
[55-64 ans]	21,8	22,0	22,5	24,7	25,0	25,2	25,8	28,1	30,0	31,8	32,0	34,4	34,5	35,3	37,3
[55-59 ans]	32,8	33,5	35,3	36,9	37,9	38,1	38,4	39,5	43,0	43,6	44,9	48,9	50,1	50,2	53,1
[60-64 ans]	10,9	10,8	10,1	12,9	12,4	12,1	11,3	13,8	13,3	16,1	15,7	17,2	17,0	18,8	20,2
<b>Espagne</b>															
[55-64 ans]	33,3	34,0	35,3	34,9	36,8	39,1	39,7	40,8	41,0	43,1	44,1	44,6	45,6	44,1	43,6
[55-59 ans]	41,6	42,9	45,0	44,9	46,2	47,3	48,5	48,9	49,8	52,6	54,0	55,1	56,3	54,9	54,4
[60-64 ans]	25,6	26,0	26,1	24,9	26,7	29,5	29,2	31,0	30,6	32,2	32,9	33,0	34,0	32,6	32,0
<b>France</b>															
[55-64 ans]	29,1	28,9	28,3	28,4	29,4	30,7	33,8	36,3	37,4	38,5	38,1	38,2	38,2	39,0	39,8
[55-59 ans]	48,0	47,9	46,9	46,9	48,1	49,3	51,6	54,3	54,9	55,1	54,7	55,3	56,3	58,5	60,6
[60-64 ans]	11,1	10,7	10,3	10,1	10,2	9,9	11,5	12,6	12,9	13,8	14,3	15,7	16,3	17,0	17,9
<b>Italie</b>															
[55-64 ans]	28,1	27,8	27,7	27,5	27,3	26,9	28,6	30,0	30,2	31,4	32,5	33,8	34,4	35,7	36,6
[55-59 ans]	37,5	36,2	36,2	36,6	36,5	36,2	39,4	40,6	40,8	43,1	43,9	46,1	47,6	50,7	52,7
[60-64 ans]	17,9	18,6	18,4	17,9	18,0	18,0	18,3	19,8	18,7	18,0	18,6	19,4	20,0	20,3	20,5
<b>Pays-Bas</b>															
[55-64 ans]	30,0	31,4	33,0	35,3	37,9	39,3	42,0	44,5	44,6	46,1	47,7	50,9	53,0	55,1	53,7
[55-59 ans]	43,9	46,9	47,4	49,6	54,1	56,9	59,8	59,5	60,0	61,7	63,8	68,1	69,8	72,4	70,1
[60-64 ans]	14,2	13,7	16,2	18,6	18,5	18,5	21,2	24,2	23,6	24,9	27,0	31,1	35,1	37,3	37,3

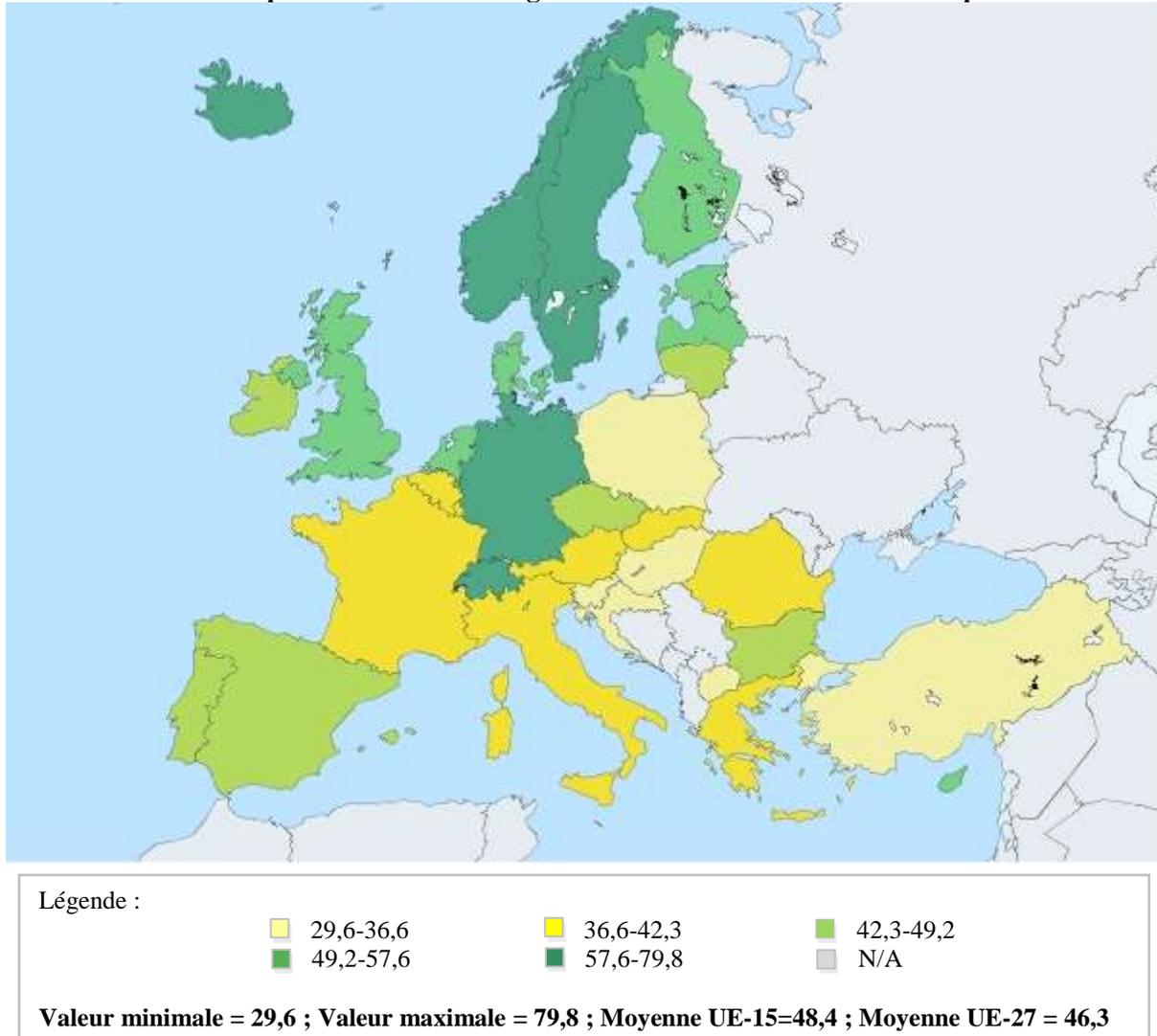
<b>Royaume-Uni</b>															
<b>[55-64 ans]</b>	<b>47,8</b>	<b>48,5</b>	<b>48,3</b>	<b>49,4</b>	<b>50,4</b>	<b>52,2</b>	<b>53,2</b>	<b>55,4</b>	<b>56,1</b>	<b>56,8</b>	<b>57,3</b>	<b>57,4</b>	<b>58,0</b>	<b>57,5</b>	<b>57,1</b>
<i>[55-59 ans]</i>	<i>59,9</i>	<i>59,4</i>	<i>61,0</i>	<i>62,1</i>	<i>63,2</i>	<i>64,7</i>	<i>65,4</i>	<i>67,5</i>	<i>67,7</i>	<i>68,6</i>	<i>69,1</i>	<i>69,3</i>	<i>70,2</i>	<i>70,6</i>	<i>70,8</i>
<i>[60-64 ans]</i>	<i>34,7</i>	<i>36,7</i>	<i>34,4</i>	<i>35,5</i>	<i>36,1</i>	<i>37,6</i>	<i>37,9</i>	<i>39,9</i>	<i>41,3</i>	<i>42,1</i>	<i>43,3</i>	<i>44,6</i>	<i>45,7</i>	<i>44,9</i>	<i>44,0</i>
<b>Suède</b>															
<b>[55-64 ans]</b>	<b>64,1</b>	<b>61,6</b>	<b>62,7</b>	<b>64,6</b>	<b>64,3</b>	<b>66,2</b>	<b>68,3</b>	<b>68,6</b>	<b>69,0</b>	<b>69,4</b>	<b>69,6</b>	<b>70,0</b>	<b>70,1</b>	<b>70,0</b>	<b>70,4</b>
<i>[55-59 ans]</i>	<i>75,2</i>	<i>74,4</i>	<i>75,7</i>	<i>77,8</i>	<i>78,6</i>	<i>77,9</i>	<i>79,4</i>	<i>78,4</i>	<i>78,0</i>	<i>79,5</i>	<i>79,5</i>	<i>79,7</i>	<i>80,6</i>	<i>80,3</i>	<i>80,3</i>
<i>[60-64 ans]</i>	<i>51,4</i>	<i>46,5</i>	<i>46,9</i>	<i>47,9</i>	<i>46,0</i>	<i>50,2</i>	<i>52,8</i>	<i>55,9</i>	<i>57,8</i>	<i>57,8</i>	<i>59,3</i>	<i>60,4</i>	<i>60,1</i>	<i>60,5</i>	<i>61,3</i>
<b>UE (15 pays)</b>															
<b>[55-64 ans]</b>	<b>36,1</b>	<b>36,4</b>	<b>36,4</b>	<b>37,0</b>	<b>37,5</b>	<b>38,4</b>	<b>39,8</b>	<b>41,5</b>	<b>42,3</b>	<b>44,2</b>	<b>45,3</b>	<b>46,5</b>	<b>47,4</b>	<b>47,9</b>	<b>48,4</b>
<i>[55-59 ans]</i>	<i>49,0</i>	<i>49,2</i>	<i>49,8</i>	<i>50,8</i>	<i>52,0</i>	<i>53,0</i>	<i>54,8</i>	<i>56,1</i>	<i>56,4</i>	<i>57,9</i>	<i>58,5</i>	<i>60,1</i>	<i>61,5</i>	<i>62,6</i>	<i>63,5</i>
<i>[60-64 ans]</i>	<i>21,8</i>	<i>22,2</i>	<i>21,9</i>	<i>22,4</i>	<i>22,6</i>	<i>23,5</i>	<i>24,3</i>	<i>25,9</i>	<i>26,5</i>	<i>28,0</i>	<i>29,2</i>	<i>30,7</i>	<i>31,7</i>	<i>32,1</i>	<i>32,5</i>
<b>UE (27 pays)</b>															
<b>[55-64 ans]</b>	<b>:</b>	<b>:</b>	<b>:</b>	<b>:</b>	<b>36,8</b>	<b>37,5</b>	<b>38,2</b>	<b>39,9</b>	<b>40,5</b>	<b>42,3</b>	<b>43,5</b>	<b>44,6</b>	<b>45,6</b>	<b>46,0</b>	<b>46,3</b>
<i>[55-59 ans]</i>	<i>:</i>	<i>:</i>	<i>:</i>	<i>:</i>	<i>50,3</i>	<i>51,2</i>	<i>52,3</i>	<i>53,6</i>	<i>53,7</i>	<i>55,1</i>	<i>56,0</i>	<i>57,4</i>	<i>59,0</i>	<i>60,0</i>	<i>61,0</i>
<i>[60-64 ans]</i>	<i>:</i>	<i>:</i>	<i>:</i>	<i>:</i>	<i>23,0</i>	<i>23,4</i>	<i>23,6</i>	<i>25,0</i>	<i>25,4</i>	<i>26,8</i>	<i>27,9</i>	<i>29,2</i>	<i>30,2</i>	<i>30,4</i>	<i>30,5</i>

Source : Eurostat

Champ : Union européenne, personnes âgées de 55 ans à 64 ans (âge au 31 décembre)

: Données non disponibles

**Carte 1 : Taux d’emploi des travailleurs âgés de 55 à 64 ans dans l’Union européenne en 2010**



Source : Insee

Champ : Union européenne, personnes âgées de 55 ans à 64 ans (âge au 31 décembre)

La Suède est le pays de l’UE où le taux d’emploi des [55-64 ans] est le plus élevé. En 2001 déjà, près de 80% des Suédois âgés entre 55 et 59 ans (77,9%) et la moitié des individus âgés entre 60 et 64 ans (50,2%) étaient en emploi ; ces valeurs n’ont fait que croître au cours de la décennie (respectivement, 79,5% et 57,8% en 2005 ; 80,3% et 61,3% en 2010). L’âge moyen de sortie du marché du travail y est également très important : 63,7 ans en 2005 (contre 58,8 ans en France et 61 ans en moyenne dans les pays de l’UE). Ces résultats sont la conséquence d’un contexte démographique qui fait figure d’exception en Europe : le *baby-boom* survenu dans l’immédiat après-guerre en France et dans d’autres pays européens y a été plus précoce, moins important et plus diffus dans le temps. Contrairement à la France, où elle a connu une forte baisse à partir des années 1960, la fécondité s’y est maintenue à des niveaux relativement élevés si bien que le pays se distingue, au tournant du siècle, par sa capacité à

avoir maintenu un équilibre démographique : la Suède n'a effectivement pas connu le choc démographique enregistré ailleurs (classes pleines à la retraite versus classes creuses sur le marché du travail) ; les *baby-boomers* étaient d'ailleurs déjà retraités dans l'ensemble (Algava et Plane, 2001).

Mais les forts taux d'emploi enregistrés en Suède pour la population de 55 ans et plus sont aussi le résultat d'une politique sociale menée depuis plusieurs années. Au début des années 1990, la Suède est confrontée à une crise économique qui affecte lourdement le marché de l'emploi. Des mesures sont alors prises afin de lutter contre le chômage, en hausse dans toutes les catégories de la population active, et notamment contre l'inactivité des travailleurs plus âgés (Touzé, 2008). Ce pays se lance aussi dès la décennie 1990 dans une lutte contre les sorties anticipées dans un contexte où l'invalidité, le chômage et les congés maladies constituaient alors les principaux motifs de sortie de l'activité (Jolivet, 2007). Véritable précurseur en la matière, la Suède profite d'une relance de la croissance pour s'engager dès 1998 dans une réforme visant à inciter les individus à rester en emploi le plus longtemps possible. Le gouvernement transforme d'abord le système de retraite en profondeur : la réforme votée en 1999 et appliquée dès 2001 remplace le système de retraite par répartition à prestations définies par un système à cotisations définies. Cette réforme, qui survient dans un contexte économique relativement favorable en comparaison aux autres pays européens plus lourdement frappés par la crise (relance de la croissance, chômage moindre) introduit également une triple incitation à la prolongation de la vie active : le calcul de la pension est révisé, tenant désormais compte de chaque année travaillée ; l'âge limite de départ à la retraite jusque-là fixé à 70 ans est levé ; enfin, il est possible de percevoir tout ou partie de sa pension en complément d'un revenu. Malgré de vives contestations, le gouvernement vote en 2001 le recul de l'âge de départ à la retraite obligatoire de 65 à 67 ans. La réforme de 2003 durcit une série de règles administratives afin de réduire l'utilisation des pensions d'invalidité et des congés maladie (pour les femmes massivement) comme dispositifs de préretraite. Enfin, d'autres mesures visent à aider les chômeurs de longue durée, trop longtemps éloignés du marché du travail, à revenir en emploi et à inciter les individus à rester en emploi au-delà de 60 ans. Ces mesures semblent avoir été efficaces puisque le nombre de pensions d'invalidité et le taux d'emploi partiel des seniors ont diminué sur la période 1999-2005 (Touzé, 2008) tandis que le taux d'emploi des [60-64 ans] s'est considérablement accru sur la même période (+10 points). Mais si la Suède apparaît comme un modèle de réussite du fait des départs à la retraite plus tardifs que dans les autres pays de l'UE, les travailleurs suédois continuent de partir avant l'âge de la retraite obligatoire fixé à 67 ans, malgré les mesures ouvertement

incitatives. D’après Annie Jolivet, le chômage et l’invalidité continuent d’être des voies de cessation d’activité importantes ; par ailleurs, bien que les préretraites aient été supprimées en 2001, certaines entreprises établissent leur propre dispositif de préretraite (Jolivet, 2007).

La France et le Royaume-Uni ont été marqués au cours du XX<sup>e</sup> siècle par une augmentation de la durée de vie, un *baby-boom* au lendemain de la Seconde Guerre mondiale et un nombre croissant de personnes âgées qui les confrontent aujourd’hui aux défis sociodémographiques et économiques liés au vieillissement de la population. Néanmoins, les évolutions qu’ont connues ces deux pays au cours des siècles diffèrent considérablement, le Royaume-Uni étant entré dans le processus de vieillissement de la population bien plus tardivement que la France (Vallin et Caselli, 1999 ; Vallin et Meslé, 2001).

A partir de la fin du XVIII<sup>e</sup> siècle, de nombreux pays d’Europe connaissent une période d’accroissement de la population. Contrairement à la France qui a entamé une baisse de la fécondité dès le milieu du XVIII<sup>e</sup> siècle et un vieillissement de sa population, le Royaume-Uni est encore dans un contexte de croissance démographique au milieu du XIX<sup>e</sup> siècle ; ce n’est qu’au cours de la seconde partie de ce siècle que l’Angleterre s’engage dans un processus de baisse de la fécondité et de vieillissement de la population. L’évolution démographique observée en France et en Angleterre au cours de la seconde moitié du XX<sup>e</sup> siècle est en revanche parallèle : après un rajeunissement de la population du fait du *baby-boom*, un retour à la baisse de la fécondité et une diminution de la mortalité aux âges élevés sont observés dans les deux pays, accélérant ainsi le vieillissement de la population (Vallin et Caselli, 1999).

Comme ses voisins européens, le Royaume-Uni doit faire face dès le début du XXI<sup>e</sup> siècle aux défis économiques posés par le phénomène de vieillissement accéléré de la population. La pérennité du système de retraite semble certes moins menacée au Royaume-Uni que dans les autres pays d’Europe, du fait d’un vieillissement de la population plus lent et de la mise en place de mesures d’anticipation face à ce risque dès les années 1980 (Blake, 2000), mais les préoccupations liées à l’équilibre du marché du travail demeurent. Les tendances observées quant à l’évolution du taux d’emploi après 55 ans diffèrent toutefois quelque peu de celles constatées dans les autres pays de l’UE. Le Royaume-Uni a connu une baisse importante du taux d’activité après 55 ans, notamment entre 1970 et 1980 puis au début des années 1990 (Taylor et Walker, 1998 ; Banks et Smith, 2006). Effet direct de la crise économique, cette baisse s’est étendue aux autres composantes de la population au cours des années 2000 : le chômage a fortement augmenté, tout particulièrement chez les jeunes actifs, entraînant ainsi une chute du taux d’emploi des 15-54 ans. La baisse du taux d’emploi observée ces dernières années concerne toutefois de façon moindre les plus de 55 ans qui ont pu conserver leur

emploi (Cochard *et al.*, 2010). Avec un taux d’emploi moyen après 55 ans égal à 57,1% en 2010 (70,8% pour les [55-59 ans] et 44% pour les [60-64 ans] en 2010), les objectifs de Lisbonne ont été largement atteints ; le taux d’emploi après 55 ans figure d’ailleurs parmi les plus élevés de l’Union européenne (près de 9 points de plus que la moyenne enregistrée dans l’UE des 15 en 2010) ; l’âge moyen de cessation d’activité s’élevait à 62,3 ans contre 60,8 ans en moyenne dans l’UE en 2005. Odile Join-Lambert et Florence Lefresne expliquent en partie ces résultats par le système mixte en vigueur au Royaume-Uni, un système « *complexe, générateur d’inégalités* » selon eux : la pension de base servie étant faible et les salariés n’épargnant pas suffisamment pour s’assurer une épargne solide au moment de la retraite, nombre d’entre eux se trouvent dans l’obligation de compléter ces revenus par un système complémentaire. Ce système mixte inciterait alors les salariés à travailler plus longtemps et à retarder la liquidation de leurs droits de retraite (Join-Lambert et Lefresne, 2007). Autre facteur explicatif des comportements enregistrés en Grande-Bretagne : les représentations liées à l’âge et la place faite aux travailleurs âgés au sein de l’entreprise. La réforme en faveur du maintien en emploi durable en fin de carrière entamée en mai 2006 s’est construite autour de 5 priorités : un recul progressif de l’âge d’ouverture des droits à une pension publique (fixé à 65 ans pour les hommes et 60 ans pour les femmes en 2006, il devrait atteindre 68 ans d’ici 2044) ; une réduction et une uniformisation de la durée de cotisation à 30 ans pour tous (contre 39 ans pour les femmes et 44 ans pour les hommes en 2006) ; une indexation de la pension de retraite sur les salaires ; l’instauration d’un plan d’épargne obligatoire ; un rééquilibrage du système en faveur des femmes (avec l’abaissement du nombre de cotisations et la possibilité de recevoir une pension de retraite même si la durée de cotisation minimale n’a pas été atteinte). Les effets de cette politique d’incitation à l’activité sont mitigés : si le Royaume-Uni n’a pas connu de départs massifs de retraite anticipée comme cela a pu se produire en France, les préretraites et les recours au régime d’invalidité pour les salariés âgés restent couramment utilisés (Join-Lambert et Lefresne, 2007 ; Lefrançois, 2013). Une étude comparative récente portant sur l’attitude des employeurs face aux travailleurs âgés dans quatre pays européens<sup>176</sup> affirme néanmoins que les employeurs britanniques sont les seuls parmi les pays étudiés à reconnaître les qualités des salariés âgés et à agir en faveur de leur maintien en emploi (Van Dalen *et al.*, 2009).

---

<sup>176</sup> Les quatre pays concernés par cette comparaison européenne sont la Grèce, l’Espagne, les Pays-Bas et la Grande-Bretagne.

D’autres membres de l’Union européenne sont parvenus à accroître le taux d’emploi à ces âges de manière considérable en une dizaine d’années et ont atteint l’objectif fixé : c’est le cas de l’Allemagne, où il a connu une importante progression entre 2000 et 2010 (+15 points pour les [55-59 ans], +21 points pour les [60-64 ans]) du fait d’un contexte démographique particulier (baisse de la population active chez les jeunes et chômage faible)<sup>177</sup>, de la Finlande qui, en proposant une majoration de pension de 4,5% par année supplémentaire et en agissant sur l’amélioration de l’organisation et l’ergonomie au travail, est parvenue à faire passer le taux d’emploi des [55-64 ans] de 41,6% à 56,2% en dix ans<sup>178</sup>, ou encore des Pays-Bas.

Bien qu’ils fassent eux aussi figure de leader européen en termes de taux d’emploi des « seniors » (70% des Néerlandais âgés de 55 à 59 ans et 37,3% des Néerlandais âgés de 60 à 64 ans étaient en emploi en 2010, soit un taux d’emploi pour les [55-64 ans] égal à 53,7%), les Pays-Bas enregistrent là encore un âge moyen de sortie du marché du travail inférieur à l’âge légal de la retraite fixé à 65 ans (l’âge moyen de sortie du travail était de 61 ans en 2006). Comme en France, le chômage après 55 ans constitue une voie courante de sortie définitive d’activité (donc de transition vers la retraite) et se pose comme l’un des principaux obstacles à la prolongation de la vie active (Wierink, 2007) ; le recours aux préretraites et à l’assurance invalidité est également considérable (Caradec, 2001 ; Lefrançois, 2013). Les réformes engagées successivement aux Pays-Bas ont tenté de mettre fin à ces pratiques utilisées par les travailleurs âgés comme par les entreprises. Elles ont découragé ouvertement l’usage des préretraites, durci les conditions d’accès à la retraite pour inaptitude, mis en place une minoration en cas de départ à la retraite avant l’âge légal (7 à 8% par année manquante) et ont rétabli l’obligation de recherche active d’un emploi pour les plus de 57,5 ans, exerçant là encore une pression contre les sorties par voie de chômage. Présentés comme des moyens de favoriser l’emploi ou le retour en emploi en fin de carrière, le travail à temps partiel ou les emplois intérimaires semblent appréciés des actifs les plus âgés. Néanmoins, ainsi que le

---

<sup>177</sup> La situation démographique de l’Allemagne est particulière et diverge fortement de celle de la France. Un *baby-boom* survenu plus tardivement (pic de naissances enregistré dans les années 1960) et un effondrement de la fécondité à partir du milieu des années 1960 en Allemagne ont entraîné une baisse rapide et importante de la population et un vieillissement nettement plus prononcé qu’en France. Le processus est d’ailleurs déjà enclenché. En 2010, la part des 65 ans et plus par rapport à la population totale est supérieure en Allemagne (près de 20% contre 17% pour la France), et les écarts devraient se creuser nettement dans les décennies à venir selon les prévisions de la Commission européenne (Commission européenne, 2012). En parallèle à cette population vieillissante, l’Allemagne enregistre une baisse de la population active chez les jeunes. Le contexte sociodémographique allemand au début du XXI<sup>e</sup> siècle est tel que « *l’activité des seniors augmente et le chômage recule du fait de la faiblesse du choc d’emploi et de la baisse spontanée de la population active de 15 à 54 ans* » (Cochard *et al.*, 2010 : 200). Ces conditions ont donc permis de maintenir plus aisément qu’en France les seniors en emploi et d’atteindre ainsi l’objectif fixé pour 2010.

<sup>178</sup> « Vu d’ailleurs. La Finlande sait conserver ses seniors en activité », in *L’entreprise*, n° 272, 01 novembre 2008, p.16

souligne Marie Wierink, « *après 65 ans (...) l'emploi se fait rare* » (Wierink, 2007 : 58). Malgré la possibilité légale de cumuler un emploi et sa pension de retraite, peu de Néerlandais continuent de travailler après 65 ans (6% des hommes et 2% des femmes âgés entre 65 et 74 ans occupent encore un emploi) ; ceux qui se maintiennent sont essentiellement des travailleurs indépendants. Enfin, le gouvernement a également orienté sa politique d'action vers les entreprises, rappelant le rôle qu'elles jouent dans la gestion des fins de carrière tout particulièrement : des mesures incitatives à l'égard du patronat, telles que la levée de la cotisation relative à l'inaptitude aux entreprises qui embauchent des salariés de plus de 50 ans ou qui maintiennent en emploi des salariés de 55 ans et plus, ont été instaurées. Une action d'encouragement au développement d'une politique prévisionnelle de gestion des âges dans l'entreprise a également été lancée. Car finalement, aux Pays-Bas comme ailleurs, les représentations du travailleur âgé, le rôle qui lui est attribué dans l'entreprise et la question de la gestion des âges occupent aujourd'hui une place centrale dans toute stratégie de maintien en emploi des salariés les plus âgés. Ainsi que le souligne Marie Wierink, « *le redressement passe par le changement du regard porté sur les salariés vieillissants et par la prise de conscience des entreprises des risques de pénurie de main-d'œuvre* » (Wierink, 2007 : 63).

D'autres états, enfin, peinent à atteindre le seuil de 50%, malgré une certaine progression. Il en est ainsi de la Belgique ou encore de l'Italie.

Au début du XXI<sup>e</sup> siècle, la Belgique se situe dans une situation démographique relativement proche de la France : les générations nées dans l'immédiat après-guerre, plus nombreuses que les générations précédentes (*baby-boom*) arrivent à l'âge de la retraite ; la longévité s'est accrue au fil des décennies ; la pyramide des âges révèle des traces d'un déséquilibre générationnel du fait de la baisse importante de la fécondité au cours des années 1960. La Belgique est donc elle aussi confrontée aux défis sociaux et économiques suscités par le vieillissement de la population, et notamment à la question de l'équilibre des retraites. Plusieurs dispositifs ont été instaurés dès 2001 afin de réformer le système des retraites et surtout favoriser l'emploi des populations âgées et les fins de carrière. Parmi les principales mesures figurent la création d'un fonds pour la promotion de la qualité des conditions de travail, la création d'un droit à un remplacement externe au-delà de 45 ans pour les travailleurs ayant au moins un an d'ancienneté, le recul de l'âge d'accès au statut de chômeur âgé (de 50 à 58 ans dès 2004) ou encore le Pacte de solidarité entre les générations lancé en 2005 (Moulaert, 2007). La stratégie adoptée repose là encore sur une transformation de la figure du travailleur âgé dans l'entreprise et dans la société. Le gouvernement a également instauré un « bonus pension » ainsi qu'une série de mesures visant à inciter les travailleurs à poursuivre et

à prolonger leur carrière. La Belgique s’inscrit ainsi pleinement dans la stratégie européenne pour l’emploi (améliorer l’emploi des travailleurs âgés) et le vieillissement actif. Mais en refusant de revenir sur l’âge de la retraite, en abandonnant l’idée de la minoration de la pension en cas de départ avant la validation de la durée de cotisation minimale, en réduisant la décote appliquée en cas de départ anticipé pour les travailleurs indépendants ou encore en décidant de ne pas supprimer les mesures de retraite anticipée (pour carrière pénible ou pour les individus victimes de restructuration), la Belgique a adopté un positionnement singulier, quelque peu contraire aux recommandations générales de l’OCDE. Néanmoins, les décisions retenues semblent avoir porté leurs fruits puisque le taux d’emploi des [55-64 ans], même s’il n’a pas atteint l’objectif fixé, s’est relevé sensiblement passant de 25,2% en 2001 à 37,3% en 2010 (soit un gain de 12 points en une décennie). Quelques différences de sexe persistent toutefois : alors que 35,1% des hommes et 15,6% des femmes âgés entre [55 et 64 ans] étaient en emploi en 2001, on enregistrait des valeurs moyennes égales à 45,6% pour les hommes et 29,2% pour leurs homologues féminins en 2010<sup>179</sup> (Données Eurostat). Notons enfin que le taux d’emploi atteint tout juste 50% entre 55 et 59 ans (contre des valeurs dépassant les 70% dans les « *pays de réussite* »<sup>180</sup>) et s’élève à 20% entre 60 et 64 ans (les proportions étant, là encore, plus importantes dans les pays en tête du classement européen). Les constats sont similaires en Italie.

Après une période de natalité forte entre les années 1960 et 1975, la fécondité a considérablement chuté en Italie, si bien que le pays apparaît aujourd’hui comme l’un des pays ayant la plus faible fécondité d’Europe (Algava et Plane, 2001). Malgré un contexte démographique particulier et un calendrier différent (le choc entre les générations pleines et les générations creuses pèsera plus fortement à partir des années 2020), les questions économiques et sociales liées au vieillissement de la population se posent également en Italie. Les réformes entamées successivement, dont la réforme de juillet 2007, visaient plusieurs objectifs : durcir les critères d’accès à la pension d’ancienneté (dispositif qui autorise le départ à la retraite avant l’âge requis : 65 ans pour les hommes et 60 ans pour les femmes) en renforçant notamment la condition d’âge ; limiter l’usage des préretraites, abondamment utilisées dès les années 1980 (Hege et Math, 2007). Malgré ces mesures, le taux d’emploi

<sup>179</sup> En 2001, 50,4% des hommes âgés de 55 à 59 ans et 19,2% des hommes âgés entre 60 et 64 ans étaient en emploi ; les valeurs enregistrées étaient respectivement de 25,9% et de 5,4% pour les femmes du même âge. En 2010, les taux d’emploi atteignaient 63,3% chez les hommes de [55-59 ans] et 26,2% pour les hommes âgés entre 60 à 64 ans contre 43,1% des femmes de 55 à 59 ans et 14,4% pour les femmes plus âgées.

<sup>180</sup> Cette expression désigne les trois pays européens enregistrant les taux d’emploi des 55-64 les plus élevés (Suède, Danemark et Royaume-Uni) ainsi que les Pays-Bas et la Finlande où cet indice a connu une hausse considérable (respectivement, 19 et 20 points supplémentaires en dix ans).

après 55 ans peine à se redresser : il était de 32,5% en moyenne en 2006 et de 36,6% en 2010 (en 2010, 52,7% des [55-59 ans] et 20,5% des individus âgés entre 60 et 64 ans étaient en emploi). Par ailleurs, les disparités de sexe apparaissent là aussi : 65,6% des hommes âgés entre 55 et 59 ans et 29,6 des hommes âgés de 60 à 64 ans étaient en emploi en 2010 contre respectivement 40,5% et 11,9% des femmes issues des mêmes classes d’âge (données Eurostat).

Les pays européens ne sont pas les seuls, au tournant du siècle, à s’interroger sur le vieillissement de leur population et ses conséquences sur le marché de l’emploi et les systèmes de retraite. Ces préoccupations pèsent également outre Atlantique.

## **2. Une préoccupation au-delà de l’Europe**

En 2005, les Etats-Unis enregistraient un taux d’emploi à 62 ans relativement « satisfaisant » comparativement à certains pays de l’Union européenne : 60% des hommes et 44% des femmes de cet âge occupaient un emploi. Même si ces indices déclinent rapidement avec l’avancée en âge, atteignant respectivement 40% et 27% pour les hommes et femmes de 65 ans, ils restent très élevés. Cela s’explique par les diverses mesures appliquées dès la fin des années 1970 afin de mettre un terme à la retraite obligatoire et favoriser la prolongation de la vie active. Les dernières réformes entreprises en faveur de l’emploi après 55 ans ont entériné le recul de l’âge légal de départ à la retraite (fixé à 65 ans jusqu’en 2005, il évoluera de manière progressive afin d’atteindre 67 ans en 2022), le maintien de la minoration de la pension en cas de départ anticipé avant 62 ans (ce dispositif a été mis en place pour les femmes dès 1956 puis élargi aux hommes en 1961) ainsi que la majoration de la pension pour toute personne retardant son départ au-delà de la durée minimale exigée. Le cumul emploi-retraite, déjà existant, a été maintenu ; bien que limité, ce dispositif semble plus avantageux pour les travailleurs ayant dépassé l’âge légal de la retraite que pour les plus jeunes. En parallèle, une tendance prononcée pour les retraits progressifs se propage à la fin du XX<sup>e</sup> siècle avec l’émergence de « *bridge jobs* » : ces « emplois-passerelle » sont souvent des emplois à temps partiel, des contrats d’intérim ou encore des activités de travailleur indépendant qui permettent de percevoir un salaire tout en offrant une certaine flexibilité dans les conditions de travail et l’activité alors exercée ; ils permettent une transition progressive entre l’activité exercée tout au long de sa carrière (stable et à temps plein) et la retraite définitive (Turner, 2007).

Face au spectre du vieillissement et au déclin démographique, le Québec a également mis l’emploi des plus de 55 ans au cœur de sa politique publique. Mais contrairement à bon nombre de pays occidentaux, le gouvernement québécois n’a pas souhaité modifier l’âge normal de retraite (fixé à 65 ans) ni mettre un terme au dispositif de départ anticipé à 60 ans avec minoration de la pension<sup>181</sup>. Il a en revanche instauré dès 1998 des mesures incitatives au maintien en emploi et au recul de la date de liquidation des droits. La stratégie développée visait deux objectifs principaux : retarder le départ à la retraite ; permettre une transition emploi/retraite plus flexible en favorisant le recours aux retraites progressives pour les personnes sur le point de partir à la retraite et le retour en emploi pour les travailleurs écartés du marché du travail. La transformation de l’organisation du travail est apparue comme indispensable, tout comme l’instauration d’une nouvelle réflexion sur la gestion des carrières et les fins de carrière (avec une transformation des représentations du travailleur âgé dans l’entreprise, des possibilités de formation à tout âge, la mise en place d’une transmission du savoir-faire, etc.) et l’élaboration de mesures favorisant les retraites progressives (Lizee, 2007).

### 3. Les modèles de réussite

Ainsi, à la fin du XX<sup>e</sup> siècle, réduction du temps de travail, flexibilité de l’emploi et réorganisation du temps de travail sont au cœur des préoccupations de nombre d’états qui réfléchissent à d’éventuelles réformes de leur système de retraite. En étudiant les modèles adoptés par « *les pays de réussite* » en faveur du maintien ou du retour en emploi des [55-64 ans], les économistes Gérard Cornilleau et Henri Sterdyniak ont repéré deux « *stratégies de réussite* » : la stratégie dite libérale et le modèle social-démocrate (Cornilleau et Sterdyniak, 2008). Observée au Royaume-Uni, la pensée libérale consiste à reculer l’âge de la retraite, à supprimer les dispositifs de préretraites, à pénaliser les départs précoces, à inciter aux retraites tardives en reculant l’âge d’ouverture des droits à la retraite et à réduire le niveau des retraites de sorte que les individus n’aient pas d’autre choix que d’accepter les baisses de salaire et les emplois précaires. Appliquée dans les autres « pays de réussite », la stratégie social-démocrate prône une mobilisation autour de l’objectif du « *vieillissement actif* » : aménagement et amélioration des conditions de travail, réduction des inégalités de salaires,

---

<sup>181</sup> Plusieurs mesures ont été avancées afin d’inciter à un report du départ à la retraite : la modification du mode de calcul de la pension, la majoration pour les départs effectués après 65 ans, ou encore le maintien voire l’accentuation de la minoration de la pension... Elles ont dans l’ensemble suscité de vives contestations de la population et des syndicats.

nouvelle gestion des carrières (formation tout au long de la vie, possibilité de changer d’activité vers 45 ans pour les métiers pénibles notamment) afin de permettre le maintien en emploi jusqu’à l’âge légal de départ à la retraite, reconnaissance de la pénibilité... Ce modèle nécessite donc une forte concertation entre l’Etat et les partenaires sociaux.

La situation de la France face à ces deux tendances est quelque peu singulière. Les mesures coercitives appliquées en cas de départ anticipé et la mise en place de dispositifs incitant au maintien en emploi (majoration de la pension, cumul emploi-retraite...) rappellent la stratégie libérale adoptée au Royaume-Uni. En déclarant que « *la dispense de recherche d’emploi, le recours aux préretraites et le régime social favorable dont bénéficient les mises à la retraite d’office sont autant d’explication à la cessation d’activité précoce des salariés avant ou après 60 ans* »<sup>182</sup>, le gouvernement en place au milieu des années 2000 confirme son intention de limiter davantage l’accès à ces dispositifs. Pourtant, les gestionnaires des ressources humaines, économistes et sociologues prônent une stratégie tout autre. S’inspirant fortement de la pensée social-démocrate, ils développent leur réflexion autour du « *vieillessement actif* » : ils proposent pour commencer d’abandonner la logique des cycles de vie et de gestion par l’âge, trop rigide et désuète. Comme l’indique Serge Guérin, « *il serait plus efficace de supprimer la barrière de l’âge et de faire confiance à chacun pour organiser sa vie* »<sup>183</sup>, d’autant que les futurs retraités ne liquideront pas leurs droits au même âge (soulignons ici l’importance de la situation personnelle – conjoint encore en emploi, personnes à charge... – dans la date de retraite<sup>184</sup>). Pour Hervé Le Bras, l’allongement de la durée de vie, ou plus précisément l’allongement de la durée de vie en bonne santé, devrait induire un allongement de la vie professionnelle ; cependant, ce dernier ne pourra être permis qu’à condition que le marché du travail engage de profondes transformations dans la gestion des carrières : « *à partir du moment où le vieillissement n’apparaît plus sous l’angle sinistre de la décrépitude, on peut commencer à se demander pourquoi les Français quittent si jeunes l’activité. (...) Au-delà de questions de rémunération des travailleurs âgés et d’image au sein de l’entreprise, il faut regarder du côté de la formation professionnelle et surtout de la re-formation, de la seconde carrière pour laquelle on apprend un métier sensiblement différent de celui qu’on a acquis par les études faites dans la jeunesse, facteur que le renouvellement rapide des techniques rend inévitable et qui a été négligé en France* » (Le Bras, 2008 : 49). Par ailleurs, il semblerait plus judicieux d’adopter une nouvelle approche basée sur les

---

<sup>182</sup> PLFSS de 2008

<sup>183</sup> « Retraite à 70 ans : une révolution culturelle » in Le Monde, 25 novembre 2008, p.18

<sup>184</sup> Nous nous intéresserons plus attentivement à l’influence de la situation familiale sur le choix de retraite dans un chapitre ultérieur.

parcours des salariés âgés en considérant les trajectoires passée et future, jusqu’à présent ignorées des systèmes d’organisation et de management. Une transformation de la sphère professionnelle s’impose donc : il s’agit notamment de modifier la mentalité des entreprises et des partenaires sociaux, de revaloriser le travail et de favoriser l’investissement du travailleur en améliorant les conditions de travail et en aménageant les carrières (formation tout au long de la vie, adaptation des postes et des rythmes de travail, entretiens de milieu de carrière, prise en compte du « bien-être » au travail, reconnaissance de la pénibilité et mise en place de dispositifs spécifiques, développement du tutorat<sup>185</sup>...). Les mesures prises à la fin de la décennie en France semblent s’inspirer de la pensée social-démocrate : les dispositifs évoqués dans le projet de loi pour le financement de la Sécurité Sociale de 2009 (la taxation sur les préretraites et les pénalités appliquées aux entreprises non couvertes par un accord en faveur de l’emploi des seniors) révèlent un changement dans les pratiques : la stratégie soutenue ne repose plus uniquement sur des mesures incitatives à l’égard des salariés, mais s’oriente bien davantage vers les entreprises et la gestion des carrières (repenser l’organisation du travail avec l’idée que « la carrière se construit à tout âge »).

A l’aube du XXI<sup>e</sup> siècle, de nombreux pays occidentaux confrontés aux défis démographiques liés au vieillissement durable de la population, dont la France, voient leur régime de retraite confronté à un défi financier (déficit de cotisants et déséquilibre du système, augmentation des dépenses, recettes insuffisantes...). Des réformes successives ont été lancées afin de relancer l’emploi après 55 ans, de retarder l’âge de départ à la retraite et, *in fine*, d’augmenter les recettes. Les mesures prises dans les pays de l’UE ont eu, de manière générale, un effet positif et plutôt concluant sur le taux d’emploi des seniors. Qu’en est-il pour la France ? La partie qui suit vise à dresser un bilan des réformes engagées en France au début des années 2000.

---

<sup>185</sup> Alors qu’il repose sur la valorisation du travailleur expérimenté, le tutorat comporte quelques effets pervers qui peuvent mener à la marginalisation du travailleur plus âgé. En effet, ce statut de tuteur peut susciter chez le travailleur en fin de carrière le sentiment de ne plus avoir de place dans l’entreprise, de n’avoir plus rien à apprendre.

### III. EFFETS DES REFORMES ENGAGEES EN FRANCE

Connaître le nombre exact de retraités en France est assez difficile du fait des polypensionnés (individus ayant cotisé à plusieurs caisses de retraite). Les estimations indiquent toutefois que le nombre d’attributions en droits directs<sup>186</sup> servies par la Cnav (système qui compte le plus grand nombre de retraités) a fortement augmenté durant les dernières décennies (Tableau 6). Les changements survenus s’expliquent en partie par la série de réformes entreprises en 1983 visant à faire avancer l’âge du versement de la prestation (abaissement de l’âge de départ à la retraite, instauration du minimum contributif...) et par la loi Fillon (ouverture aux droits directs avant 60 ans permise par l’instauration du dispositif des retraites anticipées pour longue carrière). Si les années 1990 accusent une réduction du nombre de versements (cet indice passe de plus de 533 000 attributions en 1990 à 472 000 en 1995 du fait de l’arrivée à l’âge de la retraite des générations nées entre 1930 et 1935, légèrement moins nombreuses à la naissance que les générations qui les précèdent), la décennie qui suit observe une tendance contraire. Entre 2000 et 2010, le nombre de prestations de droits directs versées connaît effectivement un *boom* considérable, passant de près de 450 000 à 660 000, avec un pic de progression important enregistré en 2004 (470 000 attributions en 2003, plus de 675 000 en 2004) ; ces changements s’expliquent à la fois par l’arrivée massive des premières générations du *baby-boom* à l’âge légal du droit à la retraite et par l’ouverture aux droits directs avant 60 ans permise par l’instauration dès 2004 du dispositif des retraites anticipées pour longue carrière.

L’âge moyen à l’attribution des droits de retraite (qui s’est progressivement dissocié de l’âge de cessation d’activité)<sup>187</sup> ne cesse, quant à lui, de baisser durant la seconde moitié du XX<sup>e</sup> siècle : il est passé de 64 ans en 1970 à 61,9 ans en 1990 pour les retraités du régime général du fait notamment de l’abaissement de l’âge légal de retraite (Tableau 6). La diminution progressive au cours des dernières décennies s’est confirmée au début du XXI<sup>e</sup> siècle, sous l’effet notamment du succès rencontré par le dispositif de départ anticipé qui favorisait les départs précoces (61,7 ans en 2000 contre 60,9 ans en 2007). Les années 2000 restent donc marquées par une baisse – certes lente, mais continue – de l’âge moyen à

---

<sup>186</sup> La législation de la Cnav distingue les droits directs ou personnels (acquis par un assuré du fait de ses propres cotisations) des droits dérivés (avantages attribués au conjoint survivant compte tenu des droits acquis par l’assuré décédé).

<sup>187</sup> Bien que difficile à évaluer, l’âge réel de cessation définitive d’activité ne coïncide pas toujours avec l’âge de départ à la retraite, également appelé « âge de la retraite » et qui correspond à l’âge de liquidation des droits. Certains assurés ont, en effet, pu cesser leur activité professionnelle bien avant la liquidation des droits à la retraite, pour des raisons de santé par exemple ou encore de chômage.

l'attribution des droits alors même que l'augmentation des taux d'activité aux âges élevés est censée reculer l'âge de départ à la retraite et permettre la survie financière du système (Guérin et Legros, 2005). Ce n'est qu'à compter de la fin de la décennie 2000, et plus précisément à partir de 2008, que les effets des réformes successives instaurées pour relever l'âge de départ à la retraite commencent pleinement à se faire sentir (l'âge moyen à l'attribution des droits gagne 2 points en quatre ans, passant de 60 ans en 2008 à 62 ans en 2012).

**Tableau 6 : Evolution du nombre d'attributions de droits directs et de l'âge moyen\* de départ à la retraite (1970-2012)**

<b>Année</b>	<b>Nombre d'attributions (droits directs)</b>	<b>Âge moyen à l'attribution des droits de retraite (droits directs)</b>
1970	275 253	64,0
1975	366 066	63,6
1980	296 019	63,4
1985	480 085	62,6
1990	533 329	62,0
1995	472 120	61,6
2000	448 750	61,7
2001	450 592	61,8
2002	456 671	61,7
2003	470 025	61,6
2004**	675 335	61,1
2005	611 006	61,1
2006	681 871	60,9
2007	722 045	60,9
2008	695 601	60,0
2009	649 635	61,5
2010	659 273	61,4
2011	553 115	61,9
2012	531 062	62,1

Source : Cnav

Champ : France métropolitaine

\* Rupture de série à partir de 1992 en raison du nouveau mode de calcul de l'âge au point de départ

\*\* A partir de 2004, des droits directs sont attribués avant l'âge de 60 ans

Notre enquête se situe précisément à ce moment où les tendances se renversent (l’enquête « Intentions de départ à la retraite » a été réalisée en 2005, la post-enquête qualitative s’est déroulée entre 2009 et 2010). Les données recueillies se prêtent donc bien à l’analyse des choix de retraite dans un contexte en pleine mutation.

## **1. Le recours aux différents dispositifs de départ entre 2004 et 2012**

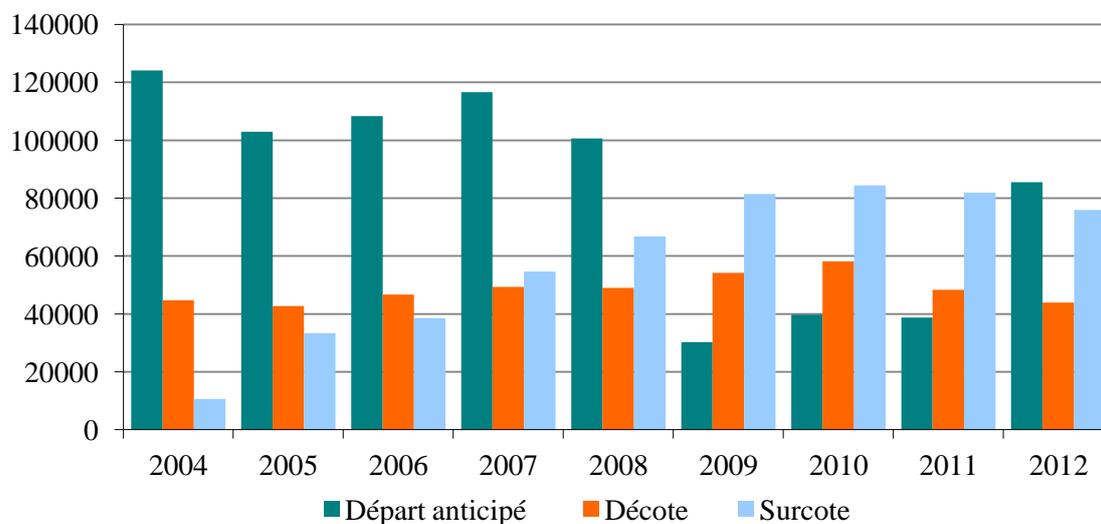
La réforme de 2003 annonçait une réduction du taux de décote dans le régime général et les régimes alignés<sup>188</sup> : le coefficient de minoration appliqué à la pension de retraite est ainsi passé d’un taux de 2,5% par trimestre manquant pour la génération née en 1943 à 1,25% pour les générations nées après 1952. Malgré ce léger recul, la part d’assurés dont la pension subit une décote reste relativement constante : la Cnav comptabilisait un peu moins de 45 000 minoration de retraite au lendemain de la réforme, plus de 54 000 entre 2009 et 2010<sup>189</sup>, environ 48 000 en 2011 et 43 938 en 2012 (Graphe 14). Les retraites minorées représentaient ainsi 8,1% des attributions de droits directs versées par la Cnav en 2012. En 2004, 6,5% des hommes retraités et 6,6% des femmes retraitées ont eu recours à la décote ; les écarts entre les sexes se sont creusés par la suite, les femmes optant davantage que les hommes pour ce dispositif (6,3% des hommes et 7,6% des femmes retraités en 2008 ont subi une minoration de leur pension ; il en est de même pour 7,8% des hommes et 9,6% des femmes ayant pris leur retraite en 2010 et pour 7,6% des hommes et 8,6% des femmes partis à la retraite en 2012).

---

<sup>188</sup> La mise en place de la décote dans le régime des fonctionnaires, prévue par la loi de 2003, n’est instaurée dans la fonction publique qu’à partir de 2006. La minoration appliquée est progressive et dépend de l’année d’ouverture des droits de retraite. Notons qu’une décote n’est pas appliquée à la pension de l’assuré qui liquide ses droits de retraite à l’âge limite sans toutefois atteindre la durée d’assurance nécessaire à l’obtention du taux plein.

<sup>189</sup> Cette progression est notamment liée aux incertitudes des assurés face aux réformes à venir ; craignant que les réformes de 2010 ne leur imposent de devoir repousser leur départ à la retraite, nombre d’individus ont préféré partir à la retraite avant 2010 quitte à subir une minoration de leur pension.

**Graph 14 : Le recours aux dispositifs de départ anticipé\*, décote et surcote (2004-2012)**



Source : D’après les données de la Cnav

Champ : France entière (métropole et Dom)

\*Sont comptabilisés ici les retraites anticipées pour longue carrière ainsi que les départs avant 60 ans à taux plein des assurés handicapés. A compter de 2011, les retraites anticipées incluent les départs des travailleurs de l’amiante ainsi que les recours au dispositif « pénibilité ».

L’âge toujours plus précoce auquel les pensions de retraite ont été versées lors de la première décennie 2000 peut partiellement s’expliquer par le dispositif de départ anticipé pour longue carrière. Ce dispositif du départ à taux plein avant 60 ans instauré en 2004 a rencontré un succès immédiat et incontestable : le régime général a enregistré chaque année plus de 100 000 retraites anticipées jusqu’en 2008 (Graph 14). Cette mesure profite très majoritairement aux hommes (85% des départs anticipés en 2004 concernaient des hommes ; 73% en 2011) ; les femmes, qui ont généralement une carrière moins linéaire (du fait des interruptions liées à l’éducation des enfants notamment), ne réunissent pas le nombre de trimestres requis (Tableau 7). Le Cor ajoute qu’il s’agit principalement d’assurés ayant liquidé leurs droits de retraite en tant qu’ouvriers.

**Tableau 7 : Les départs à la retraite avant 60 ans**

Années	Hommes	Femmes	Ensemble	% des pensions servies
2004	106 109	18 016	124 125	18,8%
2005	83 329	19 676	103 005	17,0%
2006	85 382	23 015	108 397	16,1%
2007	90 272	26 335	116 607	16,3%
2008	77 144	23 476	100 620	14,6%
2009	22 280	7 938	30 218	4,8%
2010	30 012	9 703	39 715	6,2%
2011	28 284	10 526	38 810	7,2%
2012	59 326	26 249	85 575	16,5%

*Source : Données Cnav*

Lecture : Les départs en retraite anticipée représentaient 18,8% de l’ensemble des pensions de droits directs servies en 2004.

Ces retraites anticipées représentaient 16% des attributions de droits directs servies par la Cnav en 2007. Les effectifs ont ensuite connu une baisse considérable du fait du durcissement des conditions d’accès (recul de l’âge légal, allongement progressif de la durée de cotisation requise mis en place dès 2009<sup>190</sup> – Tableaux 8). Ce durcissement risque toutefois, comme cela a été observé en Suède et aux Pays-Bas, d’inciter les assurés à recourir à l’invalidité en fin de carrière comme prestation de dernier recours (Jolivet, 2006).

<sup>190</sup> La hausse observée en 2010 et plus fortement en 2012 est liée à la révision de la réforme de 2003 et à l’assouplissement de ce dispositif (décret du 30 décembre 2010 puis décret du 2 juillet 2012).

**Tableaux 8 : Durée d’assurance et durée cotisée pour les retraites anticipées pour longue carrière (salariés du privé)**

 Avant le 1<sup>er</sup> janvier 2009 :

Âge à la date d’effet de la retraite	Durée d’assurance minimale*	Durée cotisée	Age de début de carrière
56 ans / 57 ans	168 trimestres	168 trimestres	avant 16 ans
58 ans		164 trimestres	avant 16 ans
59 ans		160 trimestres	avant 17 ans

 À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2009 :

Année de naissance	Durée d’assurance minimale*	Durée cotisée		
		Départ à 59 ans	Départ à 58 ans	Départ à 56 ou 57 ans
1949	169	161	----	----
1950	170	162	166	-
1951	171	163	167	171
1952 et après	172	164	168	172

Source : D’après les données de la Cnav

\* ou période reconnue équivalente dans un ou plusieurs régime(s) de base obligatoire(s)

Si le dispositif de départ anticipé pour longue carrière a d’emblée séduit les assurés du régime général, on ne peut en dire de même de la surcote, système de majoration de la pension pour les retraités âgés d’au moins 60 ans ayant obtenu le taux plein (Tableau 9). Malgré un recours en hausse durant les premières années (les effectifs ont été multipliés par cinq entre 2004 et 2007<sup>191</sup>), ce dispositif représente à peine 8% des attributions de droits directs servies par la Cnav en 2007 (7,6%). Parfois qualifié de « *négligeable* » par les assurés, le taux de majoration est peu attractif (les gains sur la pension sont estimés à environ 15 euros par mois en moyenne en 2004) et, par conséquent, peu persuasif (Aouici *et al.*, 2008). La part de nouveaux retraités bénéficiant de la surcote est d’ailleurs proche de la proportion d’assurés qui prolongeaient leur activité avant la mise en application de la surcote, sans incitation financière (Albert *et al.*, 2008). Le nombre d’attributions au titre de la surcote a fortement augmenté ces dernières années du fait des modifications apportées à la législation (54 000 surcoteurs en 2007 contre plus de 80 000 dès 2009) ; la durée de surcote s’est également considérablement allongée (2,2

<sup>191</sup> L’augmentation fulgurante du nombre de bénéficiaires de la surcote entre 2004 et 2007 doit être relativisée par le report, d’une année sur l’autre, d’une partie des bénéficiaires de la surcote. En effet, ces chiffres ne présentent pas les nouveaux assurés entrant dans le dispositif de la surcote mais concernent bien l’ensemble des bénéficiaires de ce dispositif pour chaque année. L’augmentation de la durée moyenne de surcote doit également prendre en compte cette remarque, d’autant que la pension des assurés subit une majoration de 0,75% par trimestre la première année de surcote, de 1% pour chaque trimestre travaillé au-delà du quatrième et de 1,25% pour chaque trimestre de surcote accompli après le 65<sup>e</sup> anniversaire de l’assuré. Le taux de majoration passera de 3 à 5% par an au régime général dès janvier 2009.

trimestres cotisés en 2004 contre plus de 8 trimestres en 2012) ; enfin, le bénéfice financier issu de la majoration s’est accru (70 euros par mois contre moins de 20 euros lors des premières années du dispositif). Néanmoins, malgré les progrès enregistrés, moins d’un sixième des assurés du régime général ont eu recours à ce dispositif en 2012 (la surcote représente 14,4% de l’ensemble des retraites de droits directs servies en 2012). Le bilan de ce dispositif qui visait à encourager les individus à se maintenir en emploi plus longtemps et à retarder leur départ à la retraite reste donc mitigé.

**Tableau 9 : Les bénéficiaires de la surcote**

Années	Effectifs			% des pensions servies	Durée moyenne de surcote (en trimestres)	Montant mensuel moyen de la surcote (en euros)
	Hommes	Femmes	Ensemble			
2004	7 033	3 609	10 642	1,6%	2,2	14,40
2005	21 428	11 948	33 376	5,4%	3,9	20,80
2006	23 628	14 890	38 518	5,7%	5,2	24,60
2007	32 421	22 243	54 664	7,6%	6,0	35,70
2008	38 377	28 347	66 724	9,6%	6,3	35,70
2009	47 429	34 007	81 436	12,6%	6,8	44,90
2010	47 588	36 794	84 382	12,9%	6,9	50,20
2011	45 418	36 511	81 929	14,9%	7,2	55,10
2012	42 312	33 630	75 942	14,4%	8,4	70,20

Source : Données Cnav

Champ : France entière (métropole et Dom)

Lecture : Les départs à la retraite avec une majoration (surcote) représentaient 1,6% de l’ensemble des pensions de droits directs servies en 2004.

La législation sur le cumul emploi-retraite a, à son tour, été modifiée par la loi Fillon : toujours dans cette optique de favoriser le maintien en emploi, l’obligation de rupture définitive avec l’employeur a été levée, offrant ainsi à tout assuré la possibilité de reprendre une activité professionnelle dès le lendemain de la liquidation de ses droits en cas d’embauche auprès d’un nouvel employeur ou six mois après si le retraité reprend une activité auprès de son dernier employeur<sup>192</sup>. Les données chiffrées récentes manquent sur les personnes

<sup>192</sup> La loi du 21 décembre 2006 autorise les salariés du régime général à percevoir une retraite tout en exerçant une activité de tutorat, et ce sans avoir à attendre les six mois de rupture exigés par la législation relative au cumul emploi-retraite. Ce dispositif est soumis à certaines conditions (liquidation des droits de retraite obligatoire, tutorat exercé à titre exclusif et dans le cadre d’un contrat à durée déterminée, conditions de

concernées par le cumul emploi-retraite. Le rapport de Jean-Marc Boulanger (2003) précisait néanmoins que les « cumulants » sont majoritairement jeunes (moins de 60 ans<sup>193</sup>) et de sexe masculin (5 assurés en situation de cumul emploi-retraite sur 6 sont des hommes, les femmes optant pour une sortie définitive de la vie professionnelle ou pour un recours au travail informel, plus difficile à mesurer). En 2003, ce dispositif intéressait essentiellement les travailleurs aux faibles revenus (21% des personnes cumulant une activité à leur retraite percevaient moins de 760 euros de retraite) ainsi que les couches au contraire plus aisées (13% des cumulants recevaient une pension de retraite supérieure ou égale à 2200 euros). Le nombre de cumulants a connu une hausse considérable (+50%) entre 2008 et 2012 du fait de l’assouplissement de ce dispositif à compter de 2009. Les données de la Cnav indiquent que 2,7% des retraités du régime général ont cumulé une activité salariée et une pension du régime général en 2012 (soit 336 282 individus) ; 53% étaient des hommes ; leur âge moyen était de 65 ans en 2012 (43% d’entre eux avaient néanmoins plus de 65 ans).

Enfin, malgré les mesures d’assouplissement instaurées par la loi de 2003 à l’égard des bénéficiaires de la retraite progressive, la Cnav n’a enregistré que de très faibles effectifs ces dernières années : 524 attributions de retraites progressives ont été recensées en 2004, 529 en 2006, 970 en 2010. Malgré la hausse liée à son assouplissement, ce dispositif connaît un usage encore très limité (2 409 en 2012).

Ainsi, les gouvernements successifs ont-ils, au cours des dernières années du XX<sup>e</sup> siècle, tenté d’adapter la législation relative à la retraite aux changements démographiques de la France en prônant « *une retraite à la carte* ». Plusieurs mesures en vigueur ont été réaménagées et de nouveaux dispositifs de retraite ont été mis en place, offrant ainsi une « *plus grande liberté de choix* » quant au moment de liquider ses droits de retraite. En 2003, par souci d’équité et de justice notamment, le gouvernement français a instauré les retraites anticipées pour longue carrière : celles-ci, bien que soumises à des conditions précises (âge d’entrée dans la vie active et carrière complète), remportent un rapide et franc succès. Mais la question du recul de l’âge légal du départ à la retraite (fixé à 60 ans dans le secteur privé) et celle de l’allongement de la durée de cotisation demeurent le cœur du « grand rendez-vous sur les retraites ». Plusieurs mesures ont ainsi été instaurées dès 2003 afin d’encourager les actifs en fin de carrière à retarder leur départ à la retraite : baisse du taux de

---

ressources...). Afin de séduire les salariés plus modestes, la somme cumulée (toujours soumise à un plafond) peut, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2007, aller jusqu’à 1,6 fois le Smic.

<sup>193</sup> Le cumul avant 60 ans concerne généralement des retraités de la Fonction Publique ou des régimes assimilés tandis que les cumulants âgés de 60 ans et plus appartiennent majoritairement au régime général (Coeffic, 1999).

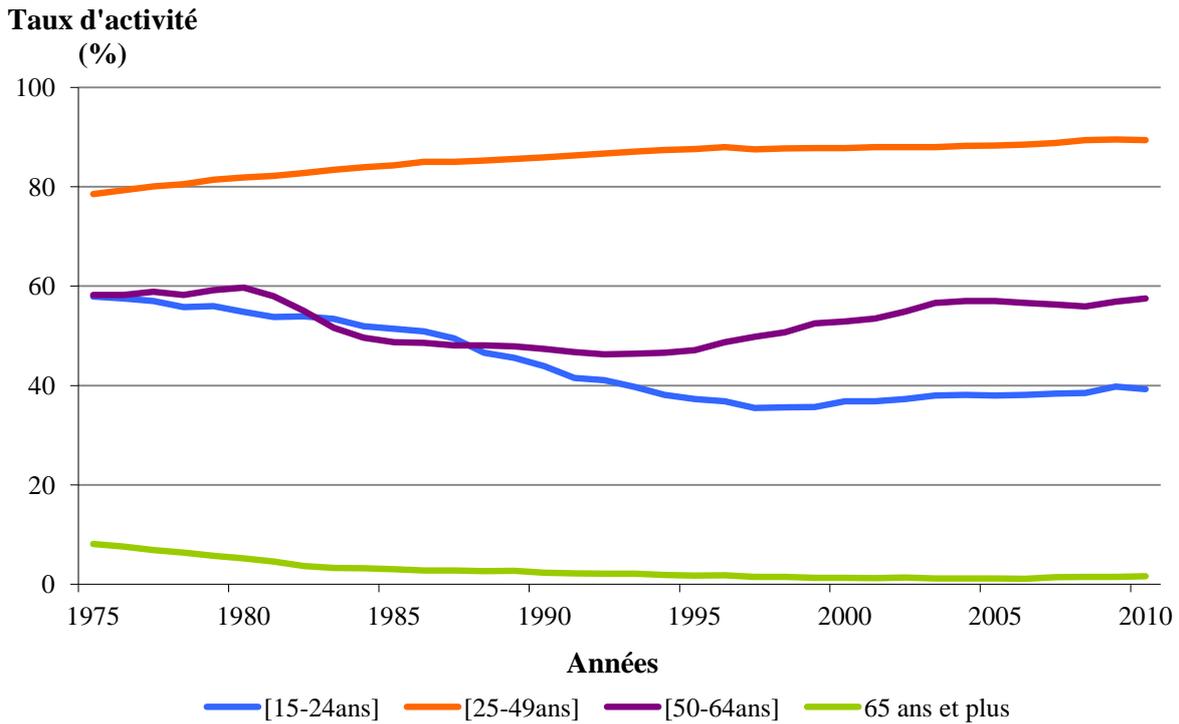
minoration, instauration de la surcote ou encore allègement de la législation relative au cumul emploi-retraite. Malgré le développement de ces mesures incitatives, les assurés du régime général continuent de liquider leurs droits de retraite de plus en plus tôt et le taux d'emploi après 55 ans ne se relève que lentement.

## **2. Conséquences des réformes sur l'évolution du taux d'activité après 50 ans en France**

Si la part d'actifs (en emploi ou au chômage) parmi les [15-24 ans] a subi une baisse notable entre 1975 et 2010 (près de 20 points de moins) du fait notamment d'une entrée plus tardive sur le marché du travail et des hausses successives du taux de chômage durant les années 1990, les taux d'activité des plus de 50 ans ont évolué de manière fluctuante durant ces trois décennies (Graphe 15). Le taux d'activité des [50-64 ans], estimé à 58% entre 1975 et 1981, est passé sous le seuil des 50% en 1994 ; il s'est ensuite progressivement relevé pour dépasser les 50% à l'aube du XXI<sup>e</sup> siècle et se stabiliser autour de 57% à compter de 2005. Le taux d'activité des personnes âgées de 65 ans ou plus, quant à lui, n'a cessé de diminuer (8% en 1975 contre 1,6% en moyenne en 2010) ; une augmentation de 0,3 point seulement est observée au cours des années 2000 pour cette tranche d'âge. Cette évolution est toutefois à relativiser, du fait de l'abaissement de l'âge légal de départ à la retraite à 60 ans en 1983.

Les courbes illustrent bien l'incidence qu'a eu l'abaissement de l'âge légal de retraite de 65 à 60 ans sur le taux d'activité : en effet, le taux d'activité des [50-64 ans] a subi une baisse considérable entre 1981 et 1984 (-8 points). La diminution continue, enregistrée jusqu'au milieu des années 1990, peut être imputée à l'abaissement de l'âge de la retraite mais aussi au développement des préretraites à la fin des années 1970 ou encore à l'instauration des dispenses de recherche d'emploi (DRE) en 1984. Il semble en revanche que les diverses mesures entreprises au cours des années 2000 n'aient eu qu'un effet limité sur le taux d'activité des individus âgés de 50 ans ou plus.

**Graphe 15 : Evolution du taux d’activité en France selon l’âge de 1975 à nos jours**

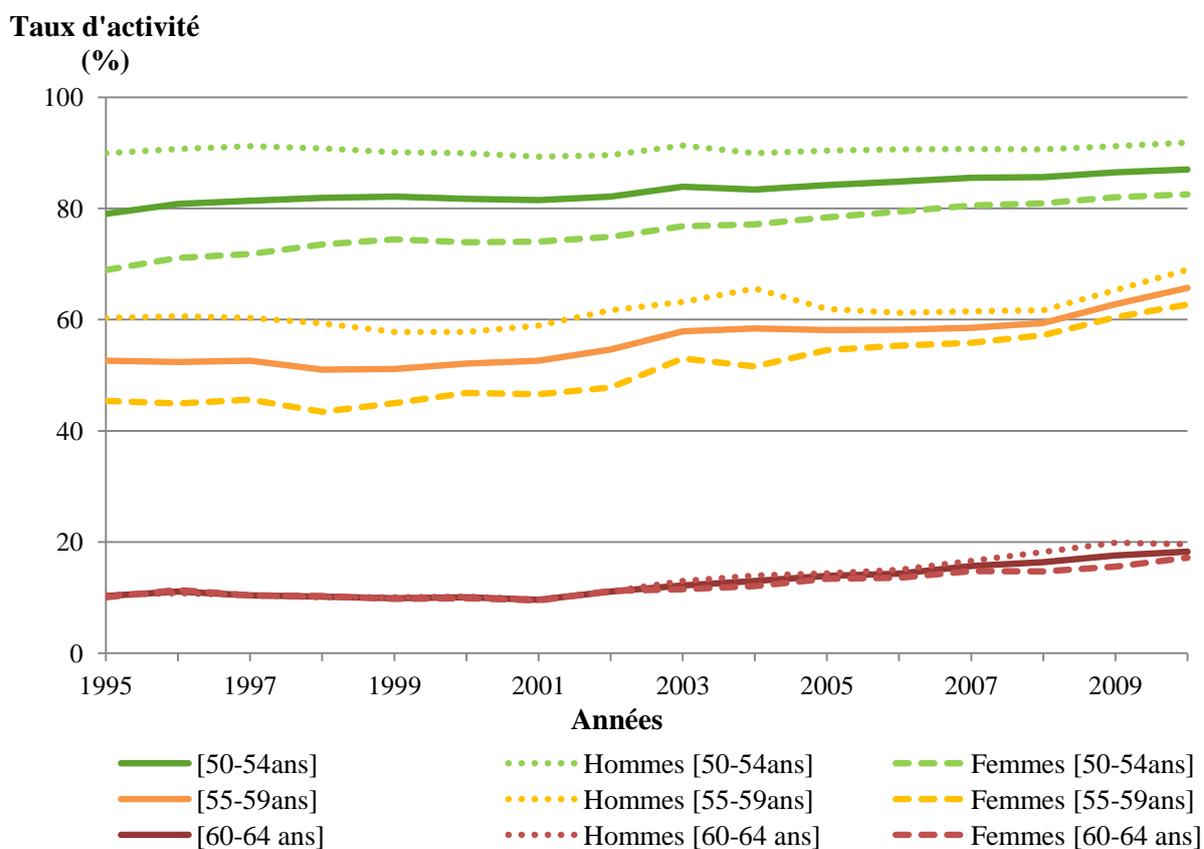


Source : Insee, Enquête Emploi

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes âgées de 55 ans ou plus (âge au 31 décembre)

Hommes et femmes ne sont pas égaux face à l’occupation d’une activité (Graphe 16). En 1990, 90% des hommes âgés de 50 à 54 ans et 60% des hommes âgés entre 55 et 59 ans étaient en activité contre respectivement 70% et 45% pour les femmes du même âge. Si les écarts de sexe se sont considérablement réduits au cours du temps, les femmes restent toujours moins présentes sur le marché du travail après 50 ans : en 2010, près de 90% des hommes âgés entre 50 et 54 ans étaient en activité contre 80% chez les femmes ; 69% des hommes âgés entre 55 et 59 ans et 20% des hommes âgés entre 60 et 64 ans étaient en activité contre respectivement 63% et 17% des femmes aux mêmes âges. Si, par suite des diverses mesures instaurées, les taux d’activité des femmes âgées de 50 à 54 ans et de 55 à 59 ans ont respectivement augmenté de 14 et 18 points depuis 1995, ceux des hommes enregistrent une croissance moindre (+1 point pour les hommes de la classe d’âge [50-54 ans], + 9 points pour ceux du groupe des [55-59 ans] sur la même période). L’instauration dès 2004 du dispositif de retraite anticipée pour longue carrière, dispositif qui profite majoritairement aux hommes, explique la légère baisse enregistrée au milieu des années 2000 chez les hommes et donc la plus lente progression du taux d’activité pour les hommes âgés entre 55 et 59 ans.

**Graphe 16 : Evolution du taux d’activité des individus de 50 ans et plus en France selon le sexe, de 1995 à 2010**



Source : Eurostat

Champ : France métropolitaine, personnes âgées de 50 ans et plus (âge au 31 décembre)

### 2.1 Un taux d’emploi entre 50 ans et 64 ans en hausse...

Si le taux d’activité en France entre 50 et 64 ans est estimé à 57,5% en moyenne en 2010, la part d’individus ayant un emploi à ces âges est moins élevée (53,9%). Les données du recensement de 2010 indiquent un taux d’activité des [55-64 ans] de 42,5%, mais un taux d’emploi de 39,7% aux mêmes âges. Là encore, les différences de sexe sont observables : le taux d’emploi des hommes âgés entre 55 et 64 ans était de 42,1% en 2010, celui des femmes atteignait 37,4% aux mêmes âges (Tableau 10).

**Tableau 10 : Taux d’emploi selon le sexe et l’âge en France (2010)**

Groupes d’âges	Hommes	Femmes	Ensemble
15-24 ans	33,4%	27,2%	30,3%
25-49 ans	87,3%	76,7%	81,9%
50-64 ans	57,4%	50,6%	53,9%
dont 55-64 ans	42,1%	37,4%	39,7%
66 ans et plus	2,3%	1,0%	1,6%

Source : Insee, *Enquête Emploi*

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes âgées de 15 ans ou plus (âge au 31 décembre)

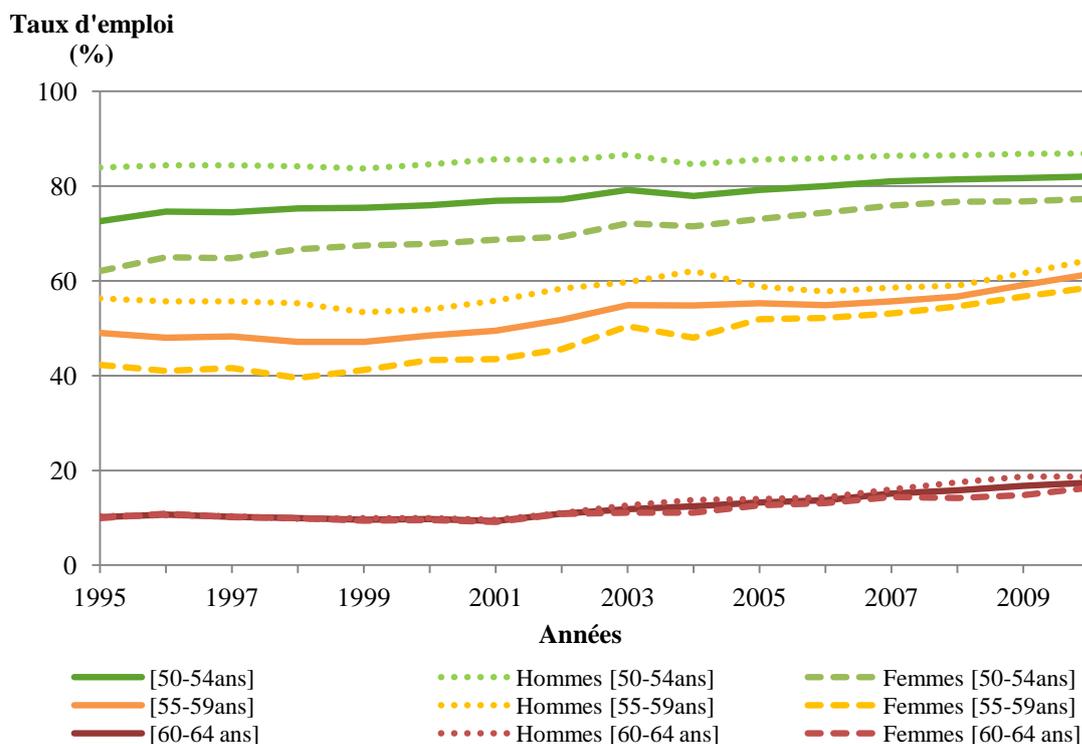
Les courbes retraçant l’évolution du taux d’emploi après 50 ans abordent une allure globalement semblable à celles portant sur le taux d’activité (Graphe 17). Le calendrier des événements est sensiblement le même (légère baisse en 2003, suite à la mise en place des retraites anticipées pour longue carrière) ; en revanche, l’intensité des courbes diffère : 69% des hommes âgés entre 55 et 59 ans étaient en activité en 2010 mais 64% occupaient réellement un emploi ; de même, alors que 63% des femmes étaient considérées comme actives aux mêmes âges, seules 59% d’entre elles étaient réellement en poste. Au-delà de 60 ans, taux d’activité et taux d’emploi sont identiques.

Les taux d’emploi des hommes et femmes âgés entre 50 à 64 ans ont subi une légère hausse dans les années 2000 sous l’impulsion des divers dispositifs incitant au maintien en emploi ; entre 2005 et 2011, le nombre d’actifs âgés de 50 à 64 ans s’est accru du fait notamment du recul de l’âge de la retraite (+ 970 000 personnes selon l’Insee). Si l’on retrouve toujours cette rupture à 55 ans, le taux d’emploi prenant des valeurs plus faibles chez les plus de 55 ans, c’est néanmoins auprès de cette population singulière qu’ont été enregistrés les progrès les plus importants depuis le début des années 2000. En effet, le taux d’emploi des [55-59 ans] a augmenté de 13 points entre 2000 et 2010 ; les individus encore en emploi à ces âges représentent donc un poids de plus en plus important dans l’ensemble des actifs depuis 2000. Le taux d’emploi aux âges plus avancés n’a par contre presque pas évolué au cours des années 2000 (hausse de 1 point pour les femmes de 65 ans ou plus et hausse de 0,5 point pour les hommes du même âge entre 2000 et 2010) ; le taux d’emploi au-delà de 65 ans reste d’ailleurs très faible, quel que soit le sexe (1,4% en moyenne en 2010).

Enfin, les différences de sexe sont toujours observables : le taux d’emploi des hommes âgés entre 50 et 54 ans en 2010 est supérieur à celui des femmes du même âge de presque 10 points ; bien que l’écart s’amenuise, ces différences persistent après 55 ans (écart de 6 points

pour le groupe des [55-59 ans] et de 2 points entre les hommes et femmes de plus de 65 ans). Malgré la persistance de ces différences de genre, le taux d'emploi des femmes âgées de 55 à 59 ans a connu une meilleure progression entre 2003 et 2010 (+8 points contre +5 points pour les hommes au même âge). Cette différence de comportement peut s'expliquer par l'éventail plus large de dispositifs de départ à la retraite dont profitent davantage les hommes (cessation anticipée pour longue carrière notamment, préretraite...). Par ailleurs, l'écart du taux d'emploi entre les hommes et les femmes amorce une légère réduction à partir des années 2000. Ces résultats, observés dans l'ensemble des pays de l'UE, reflètent la tenue des engagements européens et la mise en place subséquente de mesures visant à effacer les différences de sexe et à relancer le taux d'emploi après 50 ans.

**Graphe 17 : Evolution du taux d'emploi des individus de 50 ans et plus en France selon le sexe, de 1995 à 2010**

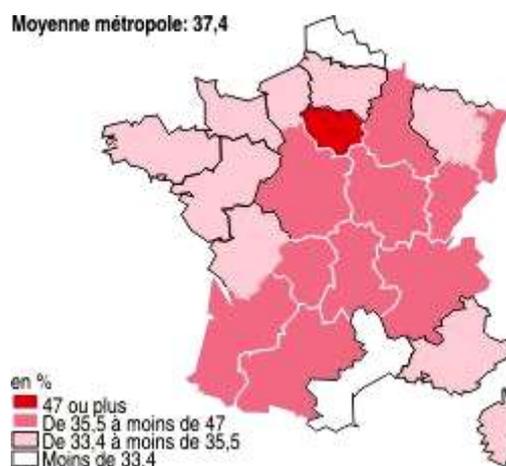


Source : Eurostat

Champ : France métropolitaine, personnes âgées de 50 ans et plus (âge au 31 décembre)

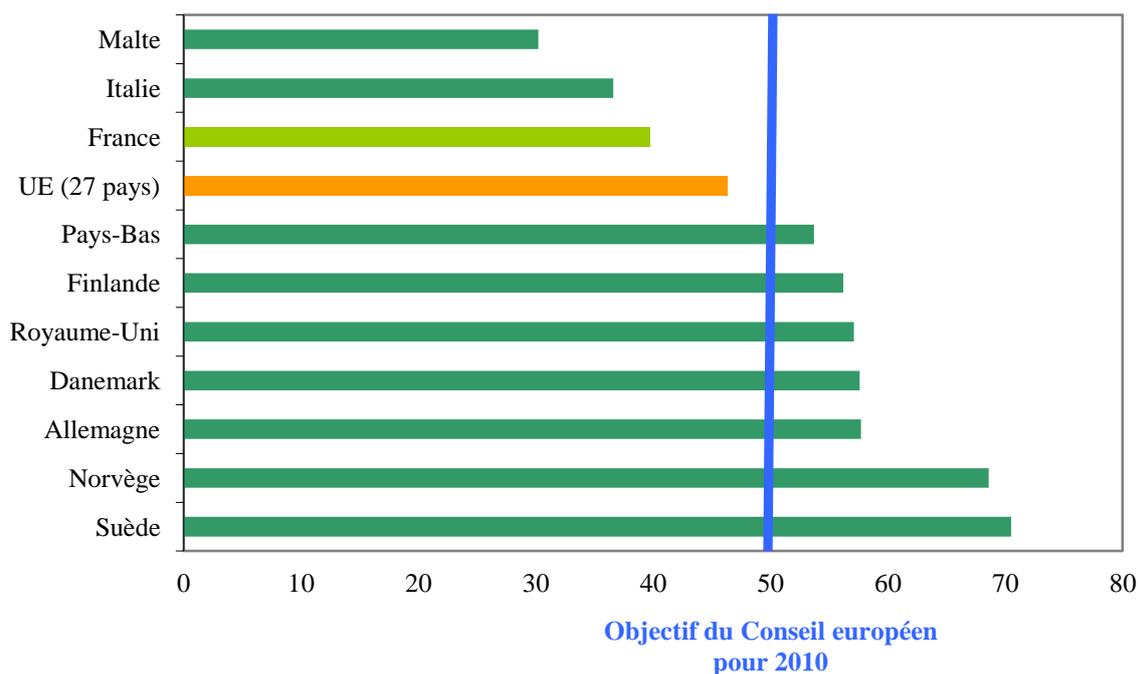
Malgré les améliorations enregistrées durant cette décennie, le taux d’emploi peine à atteindre l’objectif de Lisbonne pour 2010. A mi-parcours déjà, le seuil des 50% n’avait été atteint dans aucune des régions métropolitaines (Carte 2). Comme le faisait alors remarquer Olivier Marchand, en 2005 « *toutes les régions, dont la moyenne générale se situe à 37%, sont très éloignées de l’objectif de 50%. L’Île-de-France se détache cependant nettement (47%) du fait du poids des cadres et des indépendants au sein de sa population* » (Marchand, 2007 : 3).

**Carte 2 : Taux d’emploi des individus âgés de 55 à 64 ans au 1<sup>er</sup> janvier 2005 en France**



Source : O. Marchand, *Enquêtes annuelles de recensement 2004, 2005 et 2006*, Insee  
 Champ : France métropolitaine, personnes âgées de 55 ans à 64 ans

Ainsi, malgré les progrès enregistrés entre 2000 et 2010, les mesures instaurées restent peu convaincantes et leurs effets limités. Si le taux d’emploi des [55-64 ans] a connu une hausse considérable entre 2000 et 2010 (39,7% contre 29,9% 10 ans plus tôt, soit une augmentation de 10 points), il reste inférieur non seulement aux 50% attendus pour 2010, mais aussi aux valeurs enregistrées chez les autres états européens, pourtant également confrontés aux défis démographiques liés au vieillissement de la population (moyenne européenne égale à 46,3%). Accusant un retard conséquent sur ses voisins européens, la France fait figure de mauvaise élève (Graphe 18).

**Graphe 18 : Taux d’emploi des [55-64 ans] en Europe (2010)**

Sources : données de l’Insee

Champ : Union européenne, personnes âgées de 55 ans à 64 ans (âge au 31 décembre)

L’accroissement du taux d’emploi est d’ailleurs plus lent en France que partout ailleurs en Europe. En 2007 déjà, Claude Minni observait que cet accroissement était particulièrement faible en France pour les hommes âgés de 56 à 60 ans et pour les femmes entre 59 et 60 ans (Minni, 2008). La variation enregistrée au cours de la décennie 2000 confirme que la progression a été moins importante en France que dans la plupart des pays membres de l’UE<sup>194</sup> (Tableau 11). Cela est plus vrai encore pour la population féminine chez laquelle les écarts entre les valeurs enregistrées en France et dans les états voisins sont plus prononcés.

<sup>194</sup> A l’exception des pays tels que la Suède ou le Royaume-Uni qui enregistraient déjà des taux d’emploi supérieurs à 50% en 2000.

**Tableau 11 : Variation du taux d'emploi des [55-64ans] en Europe entre 2000 et 2010**

	Variation 2000/2005			Variation 2005/2010			Variation 2000/2010		
	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes
<b>Allemagne</b>									
[55-64 ans]	8,1	7,4	8,9	12,2	11,4	12,9	20,3	18,8	21,8
[55-59 ans]	7	5,5	8,7	8,1	6,5	9,8	15,1	12	18,5
[60-64 ans]	8,6	8,7	8,6	12,8	13,3	12,3	21,4	22	20,9
<b>Belgique</b>									
[55-64 ans]	6,8	6,6	6,7	5,5	3,9	7,1	12,3	10,5	13,8
[55-59 ans]	5,7	3,4	7,7	9,5	7,9	11,3	15,2	11,3	19
[60-64 ans]	3,7	5	2,4	4,1	3,1	5	7,8	8,1	7,4
<b>Espagne</b>									
[55-64 ans]	6,3	5	7,4	0,5	-5	5,8	6,8	0	13,2
[55-59 ans]	6,4	2,9	9,9	1,8	-3,6	7	8,2	-0,7	16,9
[60-64 ans]	5,5	6,8	4,2	-0,2	-5,7	5,1	5,3	1,1	9,3
<b>France</b>									
<b>[55-64 ans]</b>	<b>9,1</b>	<b>8,6</b>	<b>9,6</b>	<b>1,3</b>	<b>0,7</b>	<b>1,8</b>	<b>10,4</b>	<b>9,3</b>	<b>11,4</b>
<b>[55-59 ans]</b>	<b>7</b>	<b>5,2</b>	<b>8,8</b>	<b>5,5</b>	<b>5,1</b>	<b>6</b>	<b>12,5</b>	<b>10,3</b>	<b>14,8</b>
<b>[60-64 ans]</b>	<b>3,6</b>	<b>4,2</b>	<b>3,1</b>	<b>4,1</b>	<b>4,4</b>	<b>3,9</b>	<b>7,7</b>	<b>8,6</b>	<b>7</b>
<b>Italie</b>									
[55-64 ans]	4,1	2,4	5,6	5,2	4,9	5,4	9,3	7,3	11
[55-59 ans]	6,6	4,7	8,2	9,6	10,1	9,4	16,2	14,8	17,6
[60-64 ans]	0	-1,8	1,5	2,5	2	2,8	2,5	0,2	4,3
<b>Pays-Bas</b>									
[55-64 ans]	8,2	7	9,4	7,6	7,6	7,6	15,8	14,6	17
[55-59 ans]	7,6	5,7	9,7	8,4	6,3	10,7	16	12	20,4
[60-64 ans]	6,4	6,1	6,6	12,4	15,4	9,2	18,8	21,5	15,8
<b>Royaume-Uni</b>									
[55-64 ans]	6,4	6,1	6,6	0,3	-0,9	1,5	6,7	5,2	8,1
[55-59 ans]	5,4	4,7	6	2,2	0,3	4,1	7,6	5	10,1
[60-64 ans]	6	6,6	5,4	1,9	0,7	3	7,9	7,3	8,4
<b>Suède</b>									
[55-64 ans]	5,1	5	5	1	2	0,2	6,1	7	5,2
[55-59 ans]	0,9	1,3	0,5	0,8	0,4	1,3	1,7	1,7	1,8
[60-64 ans]	11,8	11,7	11,6	3,5	5,6	1,6	15,3	17,3	13,2
<b>UE (27 pays)</b>									
[55-64 ans]	5,5	4,7	6,2	4	3	5	9,5	7,7	11,2
[55-59 ans]	4,8	2,8	6,7	5,9	4,6	7,2	10,7	7,4	13,9
[60-64 ans]	3,8	4,2	3,4	3,7	3,1	4,2	7,5	7,3	7,6

Source : Eurostat

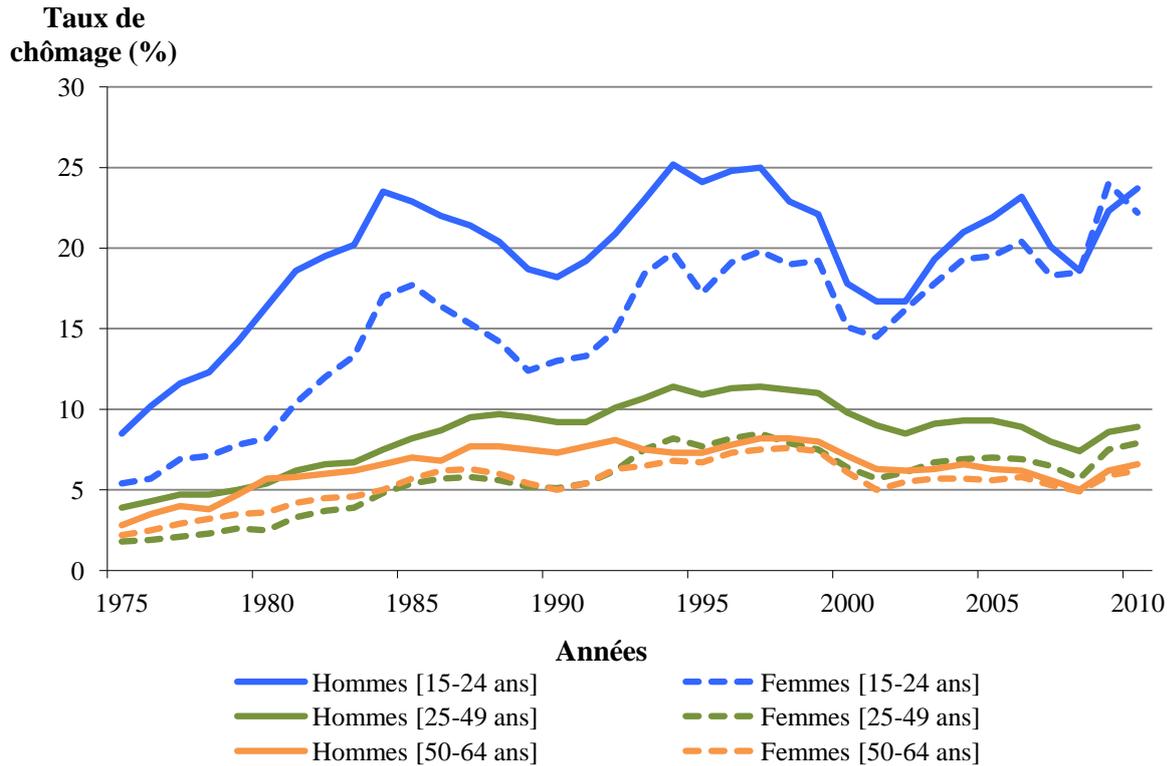
Champ : Union européenne, personnes âgées de 55 ans à 64 ans (âge au 31 décembre)

Comme nombre de pays touchés par un vieillissement durable de leur population, la France s’est engagée dès 2000 à favoriser le maintien en emploi de ses travailleurs les plus âgés. Si cette stratégie a permis de relever le taux d’emploi après 55 ans en Europe, les résultats sont peu concluants en France : avec un taux d’emploi après 55 ans parmi les plus faibles d’Europe et un âge à la cessation définitive d’activité qui ne cesse de diminuer, la France se caractérise par une « culture de la sortie précoce » (Guillemard, 2007). Cette dernière est étroitement liée aux représentations de l’âge sur le marché professionnel. Le nombre de personnes qui n’occupent pas d’emploi en fin de carrière illustre d’ailleurs le paradoxe entre le désir du gouvernement de remettre ces « populations fragiles » en emploi et la réalité des faits.

## *2.2 ... mais des progrès insuffisants et un taux d’inactivité en fin de carrière encore important*

La lente progression du taux d’emploi en France s’explique par l’importance du chômage après 50 ans. Le taux de chômage n’a cessé d’augmenter en France depuis le milieu des années 1970, et ce pour l’ensemble de la population, indépendamment du sexe et de l’âge (Graphe 19). Sous l’effet de la crise économique traversée par la France durant les années 2000, le chômage au-delà de 50 ans, et tout particulièrement après 55 ans, a progressé durant la première décennie du XXI<sup>e</sup> siècle : 6,7% des [55-64 ans] étaient au chômage en 2010 contre 6,2% en 2009 et 5% en 2002 (données de l’Insee).

**Graphe 19 : Evolution du taux de chômage selon l’âge et le sexe en France, de 1975 à 2010**

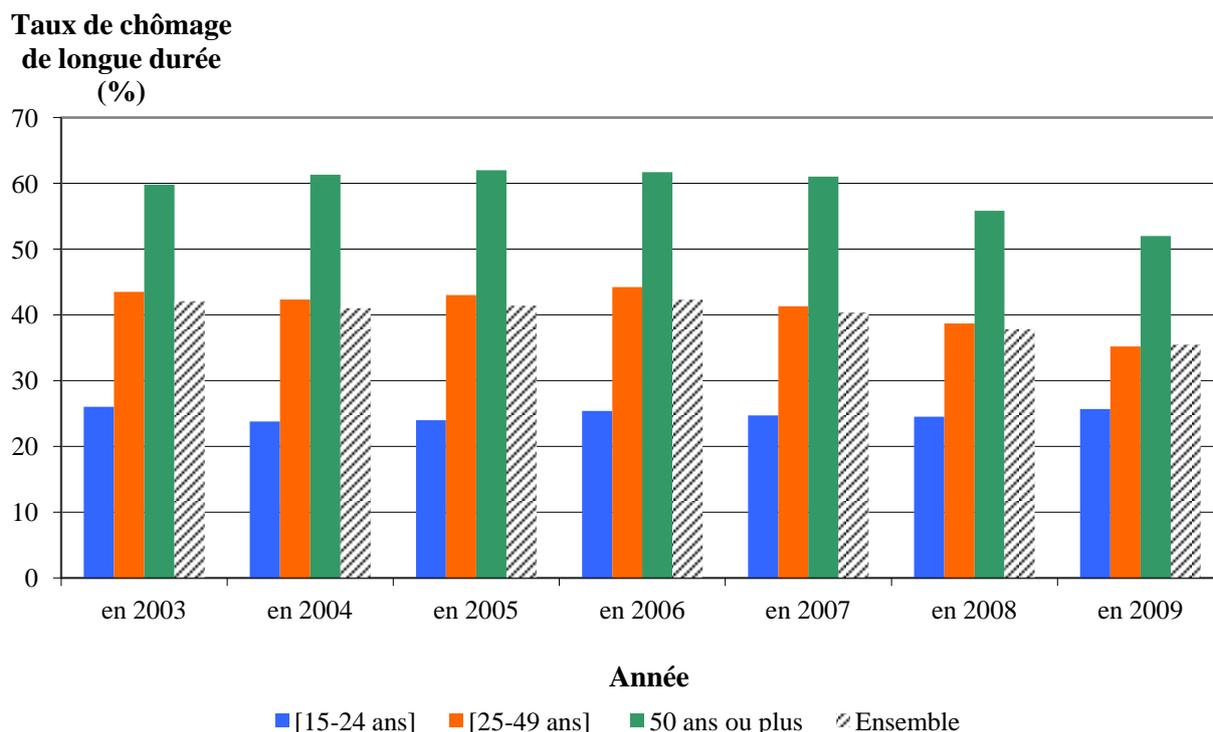


Source : Insee, Enquête Emploi

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes âgées de 15 ans ou plus (âge au 31 décembre)

Si les moins de 25 ans restent les plus touchés, avec un taux de chômage passant de 7% en moyenne à plus de 20% en trente ans, la proportion de personnes en situation de chômage de longue durée est en revanche largement plus élevée parmi les personnes âgées de 50 ans ou plus : alors que le taux de chômage de longue durée se stabilise autour de 25% pour les jeunes chômeurs et autour de 40% pour les chômeurs d’âge intermédiaire, la proportion de personnes exclues du marché du travail depuis au moins un an dépasse les 60% parmi les chômeurs âgés de 50 ans ou plus (Graphe 20). Ces statistiques nationales confirment donc que le risque de se maintenir au chômage est plus élevé pour les plus de 50 ans que pour les autres classes d’âge (Lefrançois, 2013).

**Graphe 20 : Proportion d’individus sans emploi, au chômage depuis un an et plus en France selon la classe d’âge**



Source : Insee, *Enquête Emploi*

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes âgées de 15 ans ou plus (âge au 31 décembre)

Lecture : En 2003, 26% des individus âgés entre 15 et 24 ans alors au chômage l’étaient depuis plus d’un an ; 60% des chômeurs âgés de 50 ans ou plus étaient eux aussi en situation de chômage de longue durée.

Les chances de sortir de cette situation de chômage s’amenuisent progressivement avec l’avancée en âge pour se réduire plus fortement en fin de carrière, les possibilités de retour en emploi après 50 ans restant minimales<sup>195</sup>. Ainsi, lorsque la situation de chômage survient en fin de carrière, elle se maintient souvent jusqu’à la retraite ; dans ce cas, la pension de retraite s’impose comme substitut aux allocations versées par les ASSEDIC (Encadré 8).

<sup>195</sup> A ce sujet, voir notamment la thèse de Claire Lefrançois dans laquelle elle retrace l’institutionnalisation de la catégorie des « chômeurs âgés » en France (Lefrançois, 2013). Elle y décrit les difficultés auxquelles sont soumis les chômeurs les plus âgés par rapport aux chômeurs des autres classes d’âge (réinsertion sur le marché du travail plus difficile, chômage de longue durée). Elle évoque également la manière dont l’amalgame entre incapacité temporaire de travail et invalidité, qui se développe à la fin du XIX<sup>e</sup> siècle, continue de marquer les représentations des chômeurs âgés (individus de moins en moins perçus comme des demandeurs d’emploi à part entière ; pratique de la « demande morte » pour ces individus considérés comme trop loin de l’emploi, trop vieux pour travailler, inemployables).

### **Encadré 8 – Chômage de fin de carrière et retour en emploi**

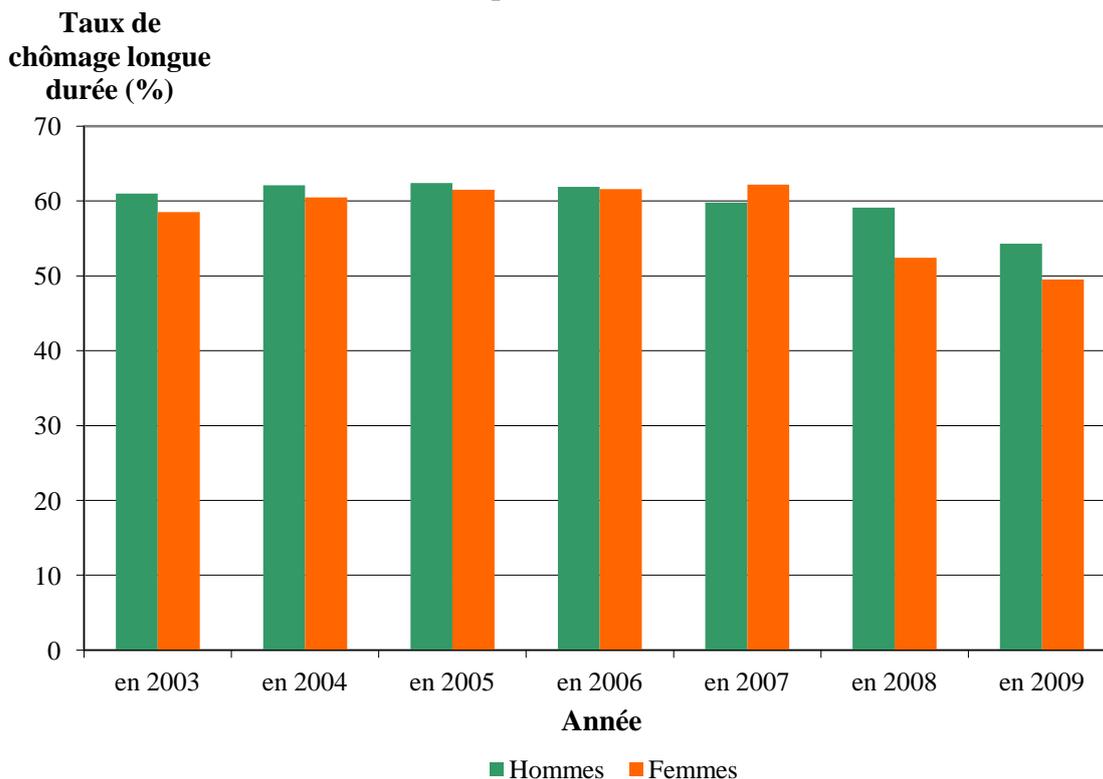
La question de l'emploi pour les individus en situation de chômage se pose différemment : il ne s'agit pas d'encourager au maintien, mais avant tout d'agir en faveur d'un retour en emploi (loi relative au retour à l'emploi et sur les droits et les devoirs des bénéficiaires des minima sociaux, mars 2006).

L'instauration d'une allocation d'aide au retour à l'emploi (allocation attribuée durant 60 mois maximum aux personnes comptant 27 mois d'affiliation dans les 36 derniers mois et admises à l'assurance à partir de leur 55<sup>e</sup> anniversaire) obéit à l'objectif fixé de favoriser le retour à l'emploi de ces travailleurs exclus. Le dispositif de la dispense de recherche d'emploi, en revanche, s'inscrit dans une démarche très différente voire contraire puisque ses bénéficiaires rompent tout espoir de retrouver une activité professionnelle. En effet, cette dispense assure une indemnisation stable jusqu'au premier versement de la pension de retraite aux chômeurs dont les chances de revenir en emploi sont considérées comme nulles. Ouverte aux allocataires du régime assurance-chômage âgés de 57 ans et plus, aux allocataires du régime de solidarité ayant 55 ans ou plus mais aussi aux allocataires du régime assurance-chômage justifiant de 160 trimestres cotisés, cette dispense comptait 348 824 bénéficiaires au 31 décembre 2000 (Boulanger, 2003). Les personnes non concernées par ces allocations peuvent tout de même bénéficier d'un soutien financier.

Les salariés âgés de 57 ans et plus faisant l'objet d'un licenciement économique peuvent prétendre à une allocation spéciale du Fonds national de l'emploi (AS-FNE). L'allocation équivalent retraite garantit aux demandeurs d'emploi de moins de 60 ans une ressource minimale de 877 euros par mois s'ils ont cotisé 40 ans à l'assurance vieillesse. L'Etat assure le versement d'une allocation spéciale aux adhérents des Cats (Cessation d'activité des travailleurs salariés) : réservé aux salariés âgés de 55 ans ou plus qui connaissent des difficultés d'adaptation aux technologies nouvelles ou qui, au cours de leur carrière professionnelle, ont eu à accomplir des travaux pénibles (travail en équipes successives, travail à la chaîne, travail de nuit...) ainsi qu'aux travailleurs handicapés, ce dispositif permet à ses bénéficiaires de cesser leur activité avant 60 ans. Enfin, l'Aspa (Allocation de solidarité aux personnes âgées), substitut du minimum vieillesse mise en place par l'ordonnance du 24 juin 2004 et le décret du 12 janvier 2007, est versée aux personnes de 65 ans et plus. Cette prestation non contributive est soumise à une condition de ressources et à une condition de résidence (il faut pouvoir justifier d'une résidence stable et régulière en France) ; le montant de l'allocation varie selon la situation familiale du demandeur.

Si les femmes et les hommes semblent relativement égaux face à ce risque de chômage durable après 50 ans, on enregistrerait néanmoins un léger désavantage masculin : 54,3% des hommes chômeurs âgés de plus de 50 ans étaient en situation de chômage de longue durée en 2009 contre 49,5% pour les femmes de même âge (Graphe 21).

**Graph 21 : Evolution du chômage de longue durée en France pour les personnes de 50 ans et plus, selon le sexe**



Source : Insee, Enquête Emploi

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes âgées de 50 ans et plus (âge au 31 décembre)

Lecture : En 2003, 61% des hommes et 58,5% des femmes de 50 ans et plus en situation de chômage l’étaient depuis au moins un an ; en 2009, la part de chômeurs de longue durée est de 54,3% parmi les hommes de ces âges au chômage et 49,5% chez les femmes.

Plusieurs éléments peuvent donc expliquer l’échec relatif de la politique de maintien en emploi menée en France. Ainsi que l’annonçaient les prévisions démographiques, le nombre de retraités s’est accru au cours des années 2000 : la Cnav comptait 12,7 millions de retraités en 2010, soit trois millions de plus qu’au début du siècle, avec un ratio démographique stabilisé autour de 1,5 cotisant pour un retraité durant la décennie. Cependant, le chômage et la place accordée aux salariés les plus âgés sur le marché de l’emploi constituent aussi de véritables freins au maintien en emploi. Certes, le maintien ou retour en emploi après 55 ans reste difficile du fait de la crise économique (selon les données de l’Insee, seuls 53,9% des individus âgés de 50 à 64 ans et 1,6% parmi les [65 ans et plus] occupaient un emploi en 2010 ; ce contexte n’a pas permis de redresser le nombre de cotisants). Mais l’accueil et le traitement que réservent les entreprises aux salariés âgés témoignent aussi d’une réalité peu favorable à l’emploi des plus de 55 ans (stigmatisation à leur égard en milieu professionnel, discrimination voire exclusion). Agir en faveur de maintien (ou du retour) en

emploi des plus de 55 ans constitue donc une mission urgente pour la France : il devient indispensable de rompre avec cette spécificité culturelle en revalorisant le travail des salariés âgés et en permettant le développement de compétences professionnelles en seconde partie de carrière (promouvoir l’exercice du droit au travail des salariés âgés, prendre en compte le vieillissement dans l’organisation du travail et l’adaptation des travailleurs, encourager les transitions progressives...).

## Conclusion du chapitre

Depuis plus de vingt ans, la prolongation de la vie active est au cœur des débats sur l’emploi et la retraite en France. La durée d’assurance a été allongée par plusieurs réformes successives portant d’abord sur les salariés du secteur privé (1993), les salariés du secteur public (2003) puis les salariés des régimes spéciaux (2008). En parallèle, une série de dispositifs a été mise en place dès 2003 afin d’instaurer plus d’équité entre les assurés des différents régimes, mais surtout de favoriser le maintien en activité des seniors et de reculer l’âge moyen de départ à la retraite, conformément aux accords européens de Lisbonne.

Dans de nombreux pays européens, dont la France, redresser le taux d’emploi après 55 ans est devenu une préoccupation centrale pour parvenir à réguler les effets liés au vieillissement de la population et à l’augmentation de la durée de retraite, et ainsi « venir au secours » des systèmes de retraite. Supprimer les obstacles à l’emploi des travailleurs âgés de 55 à 64 ans est supposé permettre d’augmenter les cotisations sociales et, à plus long terme, d’assurer l’équilibre et la pérennité du système de retraite. Les pays européens se sont donc lancés dès 2000 dans une politique active en faveur du maintien en emploi des seniors.

Si chaque état a adopté une stratégie qui lui est propre, quelques éléments communs à l’ensemble des pays émergent. Les réformes entreprises s’appuient généralement sur deux éléments majeurs : augmenter la durée d’assurance et reculer l’âge légal de départ à la retraite. Favoriser l’emploi des plus de 55 ans passe alors par une suppression ou un durcissement des départs anticipés, une pénalisation financière des départs avant l’âge légal par l’instauration ou l’augmentation de la minoration appliquée à la pension (décote). L’incitation à l’allongement de la vie active via le recours aux retraites progressives ou l’instauration d’une majoration de la pension en cas de maintien en emploi au-delà de la durée minimum légale constitue un autre moyen de faire face au vieillissement de la population et de favoriser l’emploi au-delà de 55 ans. La série de réformes engagées à l’aube du XXI<sup>e</sup> siècle en Europe repose à la fois sur la responsabilisation de l’individu et sur l’incitation auprès des entreprises. L’approche individualiste prend d’ailleurs une dimension de plus en plus importante dans cette réflexion autour du passage à la retraite et du maintien en emploi : en plaçant l’individu au cœur du système social (singularisation des trajectoires, paradigme du libre choix et de l’interdépendance des éléments), l’individu en fin de carrière est désormais considéré comme « capable de décider par lui-même de son avenir en fonction de ses ressources personnelles » et de son environnement (Moulaert, 2007 : 76).

Un rapide examen du taux d’emploi moyen enregistré en Europe en 2010 peut conduire à conclure à un bilan positif de ces réformes, l’objectif fixé ayant presque été atteint (le taux d’emploi des [55-64 ans] en 2010 était de 46% dans l’UE des 27). Cependant, cette moyenne cache en réalité une grande diversité entre des pays très avancés comme la Suède et d’autres pays tels que la France, l’Italie ou la Belgique, pour lesquels le taux d’emploi reste bien en deçà des 50% attendus.

Le bilan des réformes entreprises en France est effectivement plutôt mitigé : malgré l’instauration de dispositifs censés encourager les individus à retarder la liquidation de leurs droits de retraite, l’âge moyen de départ à la retraite a stagné, voire même baissé, entre 2000 et 2010. Les données de la Cnav retraçant l’évolution du recours à chaque dispositif du régime général rappellent que les retraites anticipées pour longue carrière ont rencontré un succès considérable tout au long de la décennie, malgré une forte baisse en 2009 du fait du durcissement du dispositif ; le nombre de départs en décote reste relativement constant entre 2000 et 2010 bien que le taux de minoration ait été réduit (ils représentent environ 8% de l’ensemble des retraites liquidées chaque année) ; le recours à la surcote, créée en 2003, a augmenté durant la seconde partie de la décennie et la durée de maintien de la vie active après le taux plein s’est allongée, mais ce dispositif reste encore faiblement choisi (il représentait à peine 13% des départs annuels en 2010) ; les retraites progressives et le cumul emploi-retraite sont quant à eux plus rarement pratiqués. Les mesures en faveur de l’emploi des seniors instaurées en France n’ont donc pas suffi à relever fortement le taux d’emploi après 55 ans. Certes, le contexte français est différent du contexte dans lequel se trouvent les autres pays européens ; néanmoins, les réformes engagées dans la majorité des pays voisins ayant porté leurs fruits, il ne paraît pas insensé de questionner les spécificités françaises (si spécificités il y a) pour expliquer cet échec relatif (hausse incontestable du taux d’emploi, mais objectifs fixés non atteints). Pourquoi alors les travailleurs français continuent-ils de désertter le monde professionnel en fin de carrière malgré les nouvelles mesures instaurées ? Où les résistances, apparemment si profondément ancrées en France, puisent-elles leur source ? Le milieu professionnel, et notamment les représentations du travailleur âgé et la place qui lui est accordée sur le marché du travail en France, offrent quelques éléments de réponse.

La réforme développée en France au cours des années 2000 applique les principales logiques employées dans l’ensemble des pays européens (responsabilisation de l’individu, augmentation de la durée de cotisation et pénalisation des départs effectués avant l’obtention de la durée minimale de cotisation). La stratégie française situe d’ailleurs davantage le futur retraité au cœur de sa réforme que l’employeur, qui est pourtant encore trop souvent à

l’origine de la sortie d’activité – parfois précoce – des salariés âgés. Or, l’Hexagone se caractérise par une « culture de la sortie précoce ». Singularité française, les travailleurs âgés désertent effectivement (volontairement ou non) le marché professionnel ; en témoignent l’âge toujours plus précoce du passage à la retraite ainsi que l’évolution du taux de chômage (encore élevé parmi les plus de 55 ans) et plus particulièrement le taux de chômage de longue durée.

Divers éléments peuvent renforcer cette « culture de la sortie précoce » si singulière à la France. La mise en place d’une stratégie d’éviction des travailleurs âgés par un employeur réticent à conserver ou à employer un salarié plus âgé contribue à accentuer considérablement les départs précoces. La mise à l’écart des salariés de plus de 50 ans a en effet persisté au cours de la première décennie de notre siècle, expliquant partiellement la lente progression du taux d’emploi après 50 ans enregistrée en France. Malgré une reconnaissance affichée dès le début de la décennie des pratiques d’exclusion dont sont victimes les travailleurs âgés, les mesures coercitives envers les employeurs tardent à se mettre en place : le Plan national d’action pour l’emploi de 2002 recommandait déjà d’« *intensifier les efforts visant à limiter le retrait précoce des travailleurs âgés de la vie active en élaborant une approche plus globale en faveur du vieillissement actif, en y associant les partenaires sociaux* » ; un Plan national d’action concerté pour l’emploi des seniors a été lancé dès 2006, mais les pénalités pour les entreprises non couvertes par un accord en faveur de l’emploi des travailleurs âgés ne seront appliquées qu’en 2010. Les conséquences des efforts menés pour lutter contre la marginalisation des salariés après 50 ans restent donc encore timides en 2010. Néanmoins, la prise de conscience du malaise qui existe sur le marché du travail, pourtant souligné à maintes reprises dans plusieurs études, semble enfin imprégner la pensée politique en France. Le Plan national d’action pour l’emploi de 2002 amorçait déjà cette prise de conscience. L’objectif désormais est de poursuivre sur cette voie et d’entamer un changement en profondeur des représentations sociales associées à la vieillesse et à l’âge, notamment sur le marché du travail en améliorant l’accueil réservé au travailleur âgé et ses conditions de travail en fin de carrière.

Outre la résistance des employeurs à conserver les travailleurs les plus âgés sur le marché du travail, il convient d’envisager que les individus ne soient pas intéressés par les mesures instaurées au début de la décennie 2000 afin de les maintenir plus longtemps en emploi (soit que ces mesures ne leur conviennent pas, soit qu’ils aient d’autres projets pour leur retraite). Les chapitres suivants viseront donc à apporter un éclairage sur les choix de retraite. Pour ce faire, nous procéderons à une analyse longitudinale des trajectoires professionnelles d’individus récemment retraités ou arrivés en fin de carrière (au seuil de leur

retraite) et nous étudierons leur transition de l'activité à la retraite en nous appuyant à la fois sur des données quantitatives et qualitatives. Nous questionnerons la place de la liberté individuelle dans le processus décisionnel ; nous nous interrogerons également sur les éléments déterminants la décision de partir à la retraite ou de se maintenir en emploi. La méthodologie suivie, les sources de données mobilisées et la population étudiée seront précisées dans le chapitre IV ; les principaux résultats de notre analyse seront présentés dans les chapitres V et VI.

# **Partie II**

**Partir à la retraite : un  
choix individuel rationnel ?**



## CHAPITRE IV – PRESENTATION DE L'ENQUETE

### I. CONCEPTION DE LA RECHERCHE

#### 1. Problématique et hypothèses

Au cours des trente dernières années, les recherches traitant du passage à la retraite se sont multipliées en sciences sociales, abordant cette thématique sous différents angles et avec différentes approches (économie, psychologie, sociologie, démographie). Il ne s'agit donc pas d'une thématique de recherche nouvelle. Néanmoins, ce sujet reste d'actualité dans un pays en mutations tel que la France (vieillesse de la population, transformations démographiques qui redessinent les limites de la vieillesse et modifient les rôles sociaux de chacun dans la société et la famille ; accès au marché de l'emploi et maintien en activité en fin de carrière rendus difficiles par la crise économique ; réformes successives afin de rééquilibrer le système de retraite...). Dans un tel contexte de transformations démographiques, économiques et sociales, il paraît tout à fait pertinent d'examiner le processus de départ à la retraite (passage de l'activité à l'inactivité) et les conditions de sortie définitive du marché du travail.

Ce travail de thèse vise à mieux comprendre pourquoi les Français quittent le marché du travail après 55 ans malgré la récente politique en faveur du maintien en emploi, à travers l'analyse des événements biographiques qui conduisent à la décision du maintien en activité ou au contraire à la cessation définitive, mais aussi l'analyse des éventuels risques que peut révéler le passage à la retraite, qu'il s'agisse d'une fragilité économique ou de bouleversements divers susceptibles de survenir à l'approche de la vieillesse, dans la sphère professionnelle (déroulement des fins de carrière) comme dans la vie de famille (transformation de la structure familiale). Pour ce faire, nous nous appuyons sur les données quantitatives de l'enquête « Intentions de départ à la retraite »<sup>196</sup> (2004/2005) ainsi que sur des données recueillies lors d'une post-enquête qualitative<sup>197</sup> (2010/2011). Plusieurs travaux ont également inspiré la conception de l'enquête qualitative ou alimenté la réflexion au cours de ce travail ; leurs principaux résultats sont présentés ci-après.

---

<sup>196</sup> Le questionnaire est présenté en annexe V.

<sup>197</sup> Le guide d'entretien est détaillé en annexe VI.

Diverses recherches menées sur le passage à la retraite et les motivations de départ à la retraite ont permis d'identifier les principaux facteurs d'influence. Les travaux sur le « Passage de la vie active à la retraite » dirigés par Paul Paillat en 1989 montraient déjà comment les conditions de travail, ainsi que la situation familiale, pouvaient influencer sur le vécu du passage de l'activité à l'inactivité et le mode de vie à la retraite (Paillat, 1989).

Paul Paillat et les chercheurs associés à cette étude s'étaient interrogés sur les raisons susceptibles d'encourager les individus enquêtés en 1984 à rester en emploi au-delà de 62 ans dans un contexte où les préretraites étaient très répandues. Le maintien en emploi était alors justifié par des raisons financières directes (niveau de vie) ou indirectes (améliorer la future pension), ou par un sentiment de satisfaction au travail (satisfaction face à l'activité exercée, mais aussi face aux relations avec les collègues).

D'après cette enquête, la situation familiale (situation matrimoniale, composition du ménage) influe sur le mode de vie à la retraite. La présence d'enfants à charge, le départ de ceux-ci du domicile familial à l'heure de la retraite ou encore la présence de petits-enfants sont autant d'éléments susceptibles de marquer les jeunes retraités (de manière négative avec un sentiment de solitude renforcé par le départ des enfants ; de manière positive en occupant le temps libre et en développant par exemple de nouvelles activités liées aux petits-enfants). Ces travaux ont également examiné la question de la conjugalité lors du passage à la retraite. Là encore, le vécu diffère selon la stratégie adoptée : certains couples désireux de passer davantage de temps ensemble et de profiter de leur retraite à deux vivront ce passage comme une amélioration des conditions de vie du couple ; pour d'autres, une redéfinition des rôles – notamment des rôles de l'homme – s'imposera : définition vis-à-vis de soi puis de l'autre et des autres, crainte « *du retour du mari à la maison* » après une vie de travail (Delbès, 1989). Cette enquête précisait aussi que la présence de parents âgés vivants pouvait avoir des « *répercussions directes sur les projets et la vie de retraite. (...) La libération des contraintes de travail permet à leurs enfants de répondre plus fréquemment à leurs sollicitations* » (Delbès, 1989 : 100-117). Bien que les auteurs ayant contribué à cette recherche ne décrivent pas l'effet de ces divers facteurs sur le choix retenu, ils en soulignent néanmoins l'importance. Cette première enquête a d'ailleurs par la suite influencé diverses recherches en France, telles celles menées par la Cnav<sup>198</sup> ou encore celles de Vincent Caradec sur la vieillesse et les modes de vie des personnes âgées.

---

<sup>198</sup> Claudine Attias-Donfut, Sylvie Renaut et Alain Rozenkier, auteurs des travaux de recherche sur le vieillissement menés à la Cnav, avaient contribué à l'ouvrage dirigé par Paul Paillat.

Certains travaux réalisés plus tard confirmeront l'influence des considérations financières, de l'état de santé, mais surtout des conditions de travail en fin de carrière sur la décision de retraite : une mauvaise santé ou une insatisfaction face à l'environnement professionnel encouragerait à liquider ses droits de retraite dès que possible ; le goût pour le travail et la perception d'une bonne qualité de vie en fin de carrière pourraient à l'inverse inciter les individus à prolonger leur vie active (Anglaret et Massin, 2002 ; Molinié et Volkoff, 2003 ; Mardon et Volkoff, 2007 ; Blanchet et Debrand, 2007 ; Minni, 2008). D'autres recherches plus récentes insisteront davantage sur l'influence de l'environnement familial sur le choix de retraite (Caradec, 1996 ; Pennec, 2001 ; Ogg *et al.*, 2013). Soulignons que ces travaux ne considèrent déjà plus la décision de départ à la retraite comme centrée sur l'individu, mais comme un processus inscrit dans un contexte global d'interdépendance de divers éléments.

Dans les travaux publiés en 1989, Christiane Delbès avait déjà noté le risque que ne se produise une rupture, au moment de la cessation d'activité, du fait « *du schéma traditionnel de la division des rôles, où la valorisation de l'homme se produit à son travail professionnel et celle de la femme à travers ses activités familiales et domestiques* » ; elle ajoutait que « *le retour du mari à la maison risque d'être vécu comme une intrusion. A l'inverse, on peut penser que l'activité professionnelle d'un (ou des) conjoint(s), et toutes ses contraintes, n'avaient pas permis au couple d'avoir le niveau d'intégration souhaité et, dans ce cas, la retraite devrait plutôt apporter une amélioration dans la situation des couples* » (Delbès, 1989 : 121). Les travaux de Simone Pennec, qui s'inspirent de ces résultats, analysent les comportements de jeunes retraités et leur éventuelle évolution vingt ans plus tard. A travers son étude genrée sur « Les liens sociaux au moment du passage à la retraite », elle décrit différentes manières de se projeter dans la vie après l'activité professionnelle (Pennec, 2001). L'auteur distingue deux tendances principales : la première désigne la trajectoire d'individus dont le mode de vie développé pendant la retraite s'inscrit dans la continuité des conduites adoptées avant la retraite (« parcours de continuité ») ; la seconde concerne les individus pour lesquels le passage à la retraite marque une rupture dans les pratiques (« parcours de rupture »). Simone Pennec observe aussi des tendances parfois différentes au sein des couples, l'un des conjoints s'inscrivant davantage dans le modèle de la continuité tandis que l'autre adopte un modèle de rupture. Elle étudie également les reconfigurations de la conjugalité engendrées par le passage à la retraite et souligne l'existence de diverses stratégies individuelles développées notamment par les femmes (Pennec, 2001). Elle identifie des parcours où les individus adoptent des « *conduites d'évitement dans la confrontation*

*quotidienne avec leur conjoint, soit des manifestations de divergences dans les goûts et les projets pour la retraite* » (Pennec, 2001 : 163), ou encore des situations dans lesquelles certaines femmes, appartenant aux catégories des professions intermédiaires et supérieures, se maintiennent ou retournent au travail lorsque leur conjoint passe à la retraite afin de se « *"désobliger" de certains rôles familiaux* » (Pennec, 2001 : 163). Pour ces femmes qui redoutent que des tâches familiales lourdes ne leur incombent, le maintien en emploi répond alors à une volonté de « *prise de distance avec les obligations familiales – descendants et ascendants – et domestiques. (...) Prise de distance, voire de protection, qu'attribue l'exercice professionnel, à l'égard des obligations affectives aussi bien par rapport aux descendants qu'aux ascendants* » (Pennec, 2001 : 163-164). Cette stratégie consiste donc à repousser le passage à la retraite, voire à prolonger la vie active alors même que le conjoint est déjà à la retraite afin de ne pas avoir à prendre en charge des membres de l'entourage au sens large (descendants, mais aussi parents ou beaux-parents âgés).

L'enquête PARC (Passage à la retraite des couples, 2010) menée par Jim Ogg, Rémi Gallou et Catherine Bonvalet cinq ans après l'enquête « Intentions de départ à la retraite » et dans un calendrier très proche de notre post-enquête qualitative, sert également de référence à cette recherche (Ogg *et al.*, 2013). Les auteurs s'intéressent ici à l'arbitrage au sein du couple en matière de décision de retraite et à l'influence que peut avoir le conjoint sur la décision de départ à la retraite. Leur travail, qui tient compte des rapports de genre et des différentes périodes générationnelles des personnes enquêtées, pose la question suivante : le départ à la retraite relève-t-il d'une décision individuelle ou d'une décision négociée au sein du couple ? Pour répondre à cette question, les auteurs ont réalisé une enquête qualitative auprès de 24 couples dont l'un au moins des conjoints était âgé de 50 à 74 ans au moment de l'entretien. Rappelant que la dégradation de l'état de santé d'un conjoint peut avoir un effet double sur la décision de retraite (elle peut encourager à partir à la retraite plus tôt afin de s'occuper du conjoint malade, mais aussi inciter à prolonger sa vie active afin de pallier la perte de revenus du conjoint malade), les auteurs appuient leur recherche sur l'hypothèse de la « complémentarité des préférences pour les loisirs » entre conjoints. L'un des principaux résultats de cette enquête est qu'au sein des couples plus jeunes et des couples biactifs, « *la fin de carrière est devenue une "affaire de couple". (...) Pour les couples plus "traditionnels" souvent plus âgés et dans lesquels la carrière de l'homme avait pris plus d'importance que celle de la femme, le désir de synchroniser les dates de cessation d'activité était moins visible* » (Ogg *et al.*, 2013 : 112-114). Les parcours de vie analysés montrent comment des paramètres non monétaires concernant l'un des membres du couple peuvent rejaillir sur le

conjoint et influencer sur le choix de partir ou non à la retraite ainsi que sur le calendrier de départ de ce dernier (concordance entre les deux cessations d'activité ou départs différés). Parmi ces paramètres, les auteurs identifient la dégradation de l'état de santé du conjoint ou encore l'existence de projets de retraite ; lorsque les membres du couple inscrivent leur retraite dans la complémentarité des loisirs et dans une démarche de rapprochement des conjoints, ces deux facteurs tendent à précipiter le départ à la retraite du conjoint afin de faire concorder autant que possible les deux cessations d'activité. En revanche, lorsque l'un des conjoints exprime sa volonté d'indépendance (par crainte du face-à-face conjugal bien souvent), la tendance observée est celle des départs différés entre les conjoints. La prolongation de la vie active de l'un des membres du couple, prolongation plus ou moins longue, répond alors à une stratégie individuelle liée à la situation de retraite du conjoint. Ainsi que le soulignent les auteurs, *« l'entrée massive des femmes sur le marché du travail à partir des années 1970, les diverses réformes des systèmes de retraite depuis 1993 ont bouleversé la donne. (...) Le passage à la retraite est devenu une affaire de couple lors de laquelle il s'agit de planifier, de gérer, voire de coordonner deux cessations d'activité professionnelle en fonction des trajectoires plus ou moins ascendantes et selon les aléas de la vie professionnelle (chômage, mutation, place des seniors dans l'entreprise...), des états de santé, des desiderata de chaque membre du couple quant à la "complémentarité pour les loisirs" »* (Ogg *et al.*, 2013 : 117). La négociation, bien que parfois tacite, n'en demeure pas moins réelle ; cette conclusion confirme ainsi l'influence que peut avoir le conjoint sur le choix de retraite.

Depuis 2005, la Cnav participe à plusieurs enquêtes portant sur le passage à la retraite et les motifs de départ. Parmi les dernières en date, on retrouve notamment l'enquête « Choix de départ à la retraite » menée en 2005 et en 2009, l'enquête qualitative « Motivations de départ à la retraite » de 2007 (entretiens en face à face réalisés en agence auprès d'assurés du régime général<sup>199</sup>) ou encore l'enquête téléphonique du même nom réalisée auprès de

---

<sup>199</sup> L'étude sur les « Motivations de départ à la retraite », effectuée à la Cnav et par la Cnav en 2007, a permis la réalisation de cinquante entretiens semi-directifs auprès d'individus venus en agence Cnav afin d'obtenir des informations sur les droits à la retraite en général ou pour régler des détails relatifs à leur procédure de retraite. Ce terrain s'est déroulé en Ile-de-France (Paris et banlieue parisienne) ainsi que sur trois sites de province (trois agences situées à Rouen). Ce volet a été complété par une série d'entretiens qualitatifs menés auprès de quinze techniciens et conseillers retraite chargés de la gestion des dossiers et de la liquidation des droits de retraite. L'objectif initial de cette enquête de terrain était d'évaluer auprès de futurs retraités les dispositifs mis en place lors de la réforme de 2003 et leur efficacité sur le maintien en emploi des seniors.

nouveaux retraités de la Cnav<sup>200</sup>. Ces travaux rappellent que plusieurs éléments interviennent dans le choix de départ et confirment le rôle majeur que jouent les considérations financières et les aspects réglementaires dans la définition de la date de départ à la retraite (Rapoport, 2006 ; Aouici *et al.*, 2008 ; Barrallon *et al.*, 2010 ; Aubert *et al.*, 2011). D'après ces études, les individus partent à la retraite dès qu'ils en ont la possibilité. Les principaux motifs de départ évoqués sont l'obtention du taux plein, le désir de profiter de sa retraite le plus longtemps possible et l'arrivée à 60 ans ; l'impossibilité de retravailler pour des raisons de santé ou de difficultés de retour au marché de l'emploi joue également un rôle considérable. Les questions liées aux conditions de travail, à l'état de santé et à l'environnement familial interviennent, mais dans des proportions apparemment moindres. Enfin, dans le contexte de réforme, la peur d'un changement législatif qui pourrait leur être moins favorable inciterait les individus à partir à la retraite dès que possible.

Patrick Aubert et ses collègues précisent que 10% des retraités interrogés dans le cadre de leur enquête ont eu recours à la surcote, mais « *seulement 17% d'entre eux disent avoir prolongé leur activité dans le but de profiter de cette dernière. (...) 12% ne savaient pas qu'ils bénéficiaient d'une surcote* » (Aubert *et al.*, 2011 : 7). Les auteurs en concluent donc que la majoration de la pension n'est pas un facteur persuasif, ou pour être plus précise, que les individus ne se maintiennent pas en emploi afin de bénéficier de la surcote. Le maintien en activité répondrait avant tout à un intérêt manifeste pour le travail et à la volonté de maintenir un niveau de vie (désir de conserver un salaire, plus élevé qu'une pension de retraite). Bien que cet aspect n'ait pas été analysé ici, on peut néanmoins supposer que derrière le désir de rester en emploi se cachent aussi des stratégies individuelles dévoilées par Simone Penneç.

L'analyse du processus décisionnel de départ à la retraite vise à étudier les préférences des individus en matière de retraite, les comportements étant orientés par un ensemble de normes et de valeurs. Certes, la notion de préférence renvoie à quelque chose de subjectif ; cependant, les préférences sont socialement construites et individuellement différenciées selon des logiques propres à chaque individu. Le but de cette analyse est de décrypter et reconstituer « *les logiques d'action que les individus mettent en œuvre pour rendre leur situation objective compatible avec leurs projets* » (Grafmeyer, 2010 : 50).

---

<sup>200</sup> Enquête téléphonique issue d'une collaboration entre la Cnav, le Cor, la Dares, la DG du Trésor, la Drees et la DC, menée auprès de 3000 nouveaux retraités du régime général partis à la retraite entre début juillet 2008 et fin juillet 2009. L'échantillon est représentatif de l'ensemble des retraités couverts par le régime général.

La première question de cette recherche peut être résumée de la façon suivante : comment les décisions de départ à la retraite s'élaborent-elles ? Pour tenter d'y répondre, nous nous appuierons principalement sur la théorie du « choix rationnel » et celle de « l'interdépendance des éléments ». La théorie du choix rationnel, construite sur le paradigme de « l'individualisme méthodologique », pose le principe que tout processus décisionnel résulterait d'un calcul rationnel individuel éclairé, l'acteur évaluant les gains et les pertes engagés avant d'adopter finalement le comportement tournant à son avantage.

Dans sa réflexion sur les théories sociologiques, Raymond Boudon s'intéresse au paradigme de l'individualisme méthodologique et le décline dans ses diverses formes restreintes (Boudon, 2002). Il rappelle notamment les trois principes fondamentaux qui définissent ce modèle : le premier postulat – celui de l'individualisme – pose que « *tout phénomène social résulte de la combinaison d'actions, de croyances et attitudes individuelles* » ; le second principe fondateur, qui repose sur le sens qu'endossent ces actions pour l'individu, précise que « *"comprendre" les actions, les croyances et les attitudes de l'acteur individuel, c'est en reconstruire le sens qu'elles ont pour lui* » (postulat de la compréhension) ; le dernier précepte – postulat de la rationalité – stipule que « *la cause principale des actions, croyances etc., du sujet réside dans le sens qu'il lui donne, plus précisément dans les raisons qu'il a de les adopter* » (Boudon, 2002 : 9). Soucieux de distinguer les différentes formes d'expression de la rationalité, Raymond Boudon précise néanmoins que cette dernière est loin d'être unique, universelle et parfaite. En introduisant le concept de « rationalité cognitive », il avance que chaque individu agit selon les raisons qui lui paraissent être les bonnes (Boudon, 2003). Ces « bonnes raisons », plus ou moins complexes, peuvent être subjectives ou non, économiques, éthiques (morale, valeurs...) ou encore logiques. En affirmant que les conduites rationnelles peuvent être justifiées par de « bonnes raisons », Raymond Boudon nuance alors la notion du « choix "purement" rationnel » et redéfinit la théorie de l'individualisme méthodologique.

Les économistes se sont largement inspirés de l'individualisme méthodologique dans le développement de la théorie du choix rationnel. Le modèle économique classique, fondé sur le principe de la « rationalité substantive », suppose que l'individu est toujours rationnel et qu'il dispose de toute l'information (une information « complète et parfaite ») pour prendre la décision « optimale ». Ce modèle purement économique a toutefois été nuancé par le concept de « rationalité limitée » (« *Bounded rationality* ») développé par Herbert A. Simon (Simon, 1972 ; Simon, 1979). Soucieux de ne pas présenter une vision trop universelle de la rationalité, Herbert A. Simon propose le concept de « rationalité limitée », par opposition à la

« rationalité substantive » omnisciente de la théorie classique, afin de rendre compte du fait que le réalisme parfait est inatteignable et que les informations auxquelles l'*homo-œconomicus* recourt pour prendre ses décisions sont elles aussi limitées<sup>201</sup>. Herbert A. Simon démontre ainsi que l'individu est soumis à un contexte d'incertitudes et d'imperfections qui le limitent dans sa prise de décision. Un autre principe complète les principes de base de la théorie du choix rationnel classique : il s'agit du postulat du « calcul des plaisirs et des peines », selon lequel toute action comporterait un coût et un bénéfice ; l'action rationnelle résulterait de ce calcul. Cela revient à considérer que « les actions individuelles obéiraient à des motivations utilitaristes » et que l'individu agirait sous l'emprise d'un « calcul coût-avantages ». Selon la théorie économique, la décision de se maintenir en emploi ou de partir à la retraite résulterait donc d'une évaluation rationnelle des coûts et bénéfices engendrés par un départ à la retraite à une date plutôt qu'à une autre, l'individu optant parmi les options auxquelles il peut juridiquement prétendre pour l'équation comportant le moins de pertes ou de risques pour lui (théorie de la prévention des risques) ; précisons que les avantages et pertes ne portent pas uniquement sur des considérations financières. Pour autant, la décision de retraite ne peut être réduite à un simple calcul coûts/avantages car ce processus s'inscrit dans des dimensions bien plus larges (famille<sup>202</sup>, environnement professionnel, projets de retraite...). Par conséquent, nous préférons à la théorie purement économique du choix rationnel (Becker, 1976) la théorie de l'interdépendance des éléments (Grafmeyer, 2010).

Le premier postulat de cette théorie consiste à considérer le départ à la retraite comme une action intentionnelle, et par conséquent à considérer le processus décisionnel de départ à la retraite comme un choix individuel. Comme son nom l'indique, cette théorie repose sur l'interdépendance de divers éléments sur lesquels se fondent les choix individuels. Cette conception suppose que les individus sont en mesure d'expliquer les raisons qui les ont poussés à prendre telle décision plutôt qu'une autre (choix libre et rationnel). Bien qu'il existe des similitudes entre les options retenues par plusieurs individus, le processus ne résulte pas toujours des mêmes motivations, chaque individu étant unique.

La notion de choix va de pair avec la notion de contrainte. Malgré l'existence de contraintes externes non négligeables (les aspects législatifs par exemple dont les principaux critères déterminants sont l'année de naissance, l'âge légal ou encore la date d'ouverture des droits de retraite) qui délimitent l'espace du possible, les individus disposent d'un éventail de

<sup>201</sup> Ainsi que le souligne Herbert A. Simon, « *the actor has only incomplete information about alternatives* » (Simon, 1972 : 163).

<sup>202</sup> L'environnement familial – notamment la présence d'un conjoint, de parents ou d'enfants – peut par exemple intervenir ; en témoignent les conduites d'évitement identifiées par Simone Penneec (Penneec, 2001).

possibilités (partir avant l'obtention du taux plein, partir à la retraite dès l'obtention du taux plein, rester en emploi au-delà du taux plein...) entre lesquelles ils arbitrent en fonction du contexte mais aussi des ressources dont ils disposent (ressources économiques et sociales) et des éléments qu'ils privilégient, qui leur semblent les plus importants (préférences). A ce titre, nous pouvons donc considérer que les individus ne font pas que subir les contraintes extérieures, mais qu'ils disposent réellement d'une marge de manœuvre et de liberté dans leur processus décisionnel de départ à la retraite. Le comportement de retraite ne résulte donc pas du hasard mais répond bien à une stratégie individuelle qui tient compte du contexte, mais aussi des préférences et des intentions de retraite des individus.

Cette hypothèse de l'interdépendance des éléments s'inspire librement du « structuralisme constructiviste » développé par Pierre Bourdieu à la fin des années 1980, qui interroge la question du « choix » et met en regard deux hypothèses : la première, fondée sur le structuralisme (dont le linguiste Ferdinand de Saussure est le précurseur et qui inspirera Emile Benveniste en linguistique, mais aussi d'autres disciplines des sciences sociales à travers notamment les travaux d'Emile Durkheim et de Claude Lévi-Strauss<sup>203</sup>), suppose que les individus n'ont pas de liberté de choix, que leurs comportements sont entièrement déterminés par des normes et structures indépendantes de leur conscience et de leur volonté (effets de structures qui s'imposent aux individus) ; le second postulat, qui repose sur la conception constructiviste (Elias, 1939<sup>204</sup>), considère au contraire les individus comme des acteurs et soutient que la volonté des individus déterminerait librement leurs actions et pensées, excluant ainsi toute forme de contrainte (idée selon laquelle les comportements reposent sur un choix libre, individuel et rationnel). A l'intersection de ces conceptions se situe le « structuralisme constructiviste » (Bourdieu, 1987), théorie selon laquelle les effets de structures peuvent orienter ou contraindre les comportements des individus, mais qui pose les individus dans une démarche active et libre (les individus décident librement de leurs comportements en fonction de leur habitus et des champs).

Dans notre contexte de passage à la retraite, la première hypothèse posée (théorie structuraliste) suppose que les départs à la retraite sont définis exclusivement par les règles de structure. Le milieu social d'appartenance, les règles législatives ou encore la norme de 60 ans dicteraient alors les comportements des individus ; d'autres éléments de structures peuvent influencer sur le comportement des individus : l'« habitus de classe » encouragerait l'individu à

<sup>203</sup> A propos du structuralisme en sociologie, voir notamment les ouvrages de Claude Lévi-Strauss : *Les structures élémentaires de la parenté*, PUF, 1949 ou encore *La pensée sauvage*, Plon, 1962.

<sup>204</sup> Voir les travaux de Norbert Elias, et plus particulièrement les ouvrages *La civilisation des mœurs* (1939, trad. fr. 1973) et *La dynamique de l'Occident* (1939, trad. fr. 1975).

adopter le même comportement que ses pairs (conjoint, membres de la fratrie, collègues ou amis) ; les évolutions sociales elles-mêmes, notamment les transformations survenues dans le monde du travail, auraient une influence sur le comportement des individus, les entreprises ne poussant plus aussi systématiquement qu'avant à une sortie de l'activité professionnelle dès 60 ans (voire plus tôt). Le second postulat (constructivisme) considère que les futurs retraités ont une liberté totale de décider par eux-mêmes du moment de leur retraite (départ avant 60 ans, à 60 ans, après 60 ans) et de la modalité de départ (préretraite, décote, départ à taux plein, surcote, cumul emploi-retraite) en dehors de toute contrainte.

Nous supposons dans cette étude que les effets de structures orientent fortement le choix des individus, ces derniers tenant compte des considérations législatives et des droits jusque-là acquis avant d'arrêter leur choix de retraite. Nous n'admettons pas pour autant que la décision de retraite est indépendante de l'individu et que les structures s'imposent à lui (en témoigne la part, certes faible, d'individus partant à la retraite en décote alors même qu'ils n'ont pas encore acquis la durée nécessaire pour le taux plein). Dans son introduction à l'approche sociologique des choix résidentiels, Yves Grafmeyer adopte une méthode qui mêle aux effets de structures (réglementation, offre sur le marché du logement, etc.) des effets liés directement à la socialisation de l'individu (influence du milieu social d'appartenance sur la manière de percevoir et de se représenter le monde social qui l'entoure). Il réintroduit la dimension de socialisation – totalement absente de la théorie économiste du choix rationnel – dans l'élaboration des choix individuels, et rappelle ainsi que les « *choix ne sont pas le simple fait du hasard ou du caprice, puisqu'ils dépendent de deux ordres de facteurs qui s'imposent aux individus : d'une part, les ressources et les contraintes objectives de toute nature qui dessinent le champ des possibles ; d'autre part, les mécanismes sociaux qui ont façonné leurs attentes, leurs jugements, leurs attitudes, leurs habitudes, et par conséquent ce qu'ils estiment souhaitable. Socialement constitués et différenciés, ces choix ne sont donc pas "libres". On peut même aller jusqu'à se demander s'il s'agit réellement de choix, étant donné les multiples déterminants objectifs et subjectifs qui les commandent. Et pourtant, parler malgré tout de choix implique de considérer que cette double limitation n'abolit pas la décision individuelle au point d'en faire la simple résultante des forces sociales qui s'exercent sur elle* » (Grafmeyer, 2010 : 35). L'individu sera donc considéré ici comme un acteur capable de décider de manière rationnelle de son départ à la retraite parmi plusieurs options

théoriquement envisageables<sup>205</sup> en fonction de son habitus (socialisation), mais également de divers éléments environnants interdépendants (représentations du travail et de la vieillesse, place réelle du travailleur âgé sur le marché du travail, contexte professionnel en fin de carrière, situation familiale, considérations financières...), certains pesant plus lourdement que d'autres. Ce dernier point sera d'ailleurs au cœur de notre recherche : il s'agira de comprendre comment ces éléments peuvent influencer le choix de l'individu ; il conviendra de ne pas sous-estimer ni surestimer leur rôle dans le processus décisionnel.

« *Etudier les choix en situation, cela implique de repérer aussi finement que possible tous les éléments de contexte qui structurent les conditions de la prise de décision. Cela implique, aussi, de prendre en compte les interactions avec les autres personnes concernées à un titre ou à un autre par la décision. Cela implique, enfin, de chercher à reconstituer le sens que les individus confèrent à leurs actions en se fondant en particulier sur ce qu'ils en disent* » (Grafmeyer, 2010 : 47). Nous tenterons donc de saisir la manière dont les préférences s'expriment voire se réajustent en fonction du contexte ou de la situation individuelle, la façon dont les stratégies de retraite sont élaborées puis adoptées selon divers déterminants sociaux mais aussi selon les contraintes objectives, en distinguant ce qui relève du choix de ce qui découle des contraintes extérieures (sentiment de contrainte ou de choix des individus) ; enfin, nous nous intéresserons aux motifs ou raisons invoqués pour justifier leur décision de retraite en reconstituant les circonstances qui orientent cette dernière.

Considérant que les différentes trajectoires personnelles (parcours professionnel, histoire familiale et trajectoire conjugale notamment) sont intrinsèquement liées et jouent un rôle notable à l'approche de la retraite, nous tenterons de saisir leur effet sur le passage à la retraite. Comment les événements du parcours de vie d'un individu interviennent-ils dans la décision de liquider ses droits de retraite à telle date plutôt qu'à une autre ? Quels sont les éléments susceptibles, à l'approche de la retraite, de conduire l'individu à choisir de se maintenir en emploi ou au contraire à opter pour un départ définitif ? Estimant comme le rappelle à juste titre Robert Rochefort qu'« *il serait erroné de croire que tout le monde partira au même âge* » (Rochefort, 2008), nous analyserons si des tendances singulières se dégagent. Nous examinerons notamment si les hommes et les femmes interrogés adoptent des comportements similaires. Nous tenterons également de voir comment les nouvelles mesures instaurées dès 2000 ont été perçues et accueillies par les individus directement concernés.

---

<sup>205</sup> Il arrive parfois que la décision de sortie de l'activité soit induite par un tiers (employeur, médecin en cas d'invalidité liée à une dégradation de l'état de santé par exemple) ; dans ces cas-là, l'individu ne peut pas vraiment choisir entre partir à la retraite ou rester en emploi.

Notre étude se situe dans une phase où les flux de sortie d'activité (par le départ à la retraite ou non) sont encore élevés et où les fins de carrière demeurent complexes tandis que s'exprime une volonté institutionnelle de favoriser le maintien (retour) en emploi des salariés les plus âgés (amélioration des fins de carrière, mais aussi recul de la prise de retraite). Ce constat justifie donc la démarche intellectuelle qui a été la nôtre dans la préparation de la post-enquête qualitative. Les personnes actuellement concernées par le passage à la retraite sont, pour l'ensemble, des *baby-boomers* (générations 1945/1954). Or, les générations du *baby-boom* (nées entre 1946 et 1973) ont souvent été décrites comme des générations heureuses (Roussel et Bourguignon, 1976 ; Gaullier, 1990 ; Sirinelli, 2003), voire gâtées (Chauvel, 1998 ; Phillipson, 2008). Ces générations ont été épargnées par les guerres (contrairement aux générations antérieures) ; leurs représentants les plus âgés (nés en 1945 et 1946) ont, comme les membres des générations qui les précèdent tout juste (générations 1940-1944), pu entrer sur le marché du travail dans le contexte économique favorable des Trente Glorieuses<sup>206</sup> (ce dont ne peuvent pas vraiment prétendre les *baby-boomers* les plus jeunes) et de la société de consommation ; enfin, ce sont également des générations présentées comme novatrices<sup>207</sup>. Pionnières en matière de comportements démographiques (baisse de la fécondité et des mariages, mariages plus tardifs, montée des divorces, accroissement de la cohabitation et des naissances hors-mariage...), ces générations ont introduit de nouveaux rythmes démographiques et des modes de vie jusqu'alors inédits, où l'individualisation est fermement affirmée à travers par exemple la volonté de vivre davantage pour soi, le développement des loisirs ainsi que de la consommation (Sirinelli, 2003 ; Giljeard et Higgs, 2007). Porteuses et portées par les mœurs nouvelles dès leur entrée dans la vie adulte (rejet du capitalisme et des institutions traditionnelles ; libéralisation des mœurs, anti autoritarisme, revendication de l'égalité sexuelle, montée du féminisme et transformation de l'image de la femme...), désireuses d'être partie prenante de la vie culturelle et de la vie politique, elles ont introduit et diffusé des comportements novateurs et en renouvellement continu que ce soit dans la sphère du travail ou la famille, dans leur jeune âge (jeunesse et âge adulte) comme à l'heure de la vieillesse (Delbès et Gaymu, 2003 ; Giljeard et Higgs, 2007 ; Bonvalet et Ogg, 2009 ; Bonvalet *et al.*, 2011 ; Brown et Lin, 2012). Les trajectoires (sociales, familiales et professionnelles) ne sont plus linéaires ni continues : ruptures, fragilisation, mais aussi nouveaux comportements apparaissent tout au long de leur parcours.

<sup>206</sup> Les individus qui ont pu profiter pleinement des Trente Glorieuses sont ceux qui ont fait toute leur carrière durant ces décennies. Il s'agit donc principalement des générations nées avant 1930.

<sup>207</sup> Sur ce sujet, voir notamment les travaux de Gaullier, 1990 ; Niquet, 1995 ; Rochefort, 2000 ; Bonvalet et Ogg, 2009 ; Bonvalet *et al.*, 2011.

Les carrières des *baby-boomers* sont tout d'abord marquées par l'entrée massive des femmes sur le marché du travail. Par ailleurs, le modèle du travail lui-même subit des transformations profondes : on passe d'un modèle de travail continu et à temps plein, où l'ancienneté et la fidélité sont reconnues, où le travail est exercé jusqu'à la retraite, où la retraite obligatoire et fixée par avance définit socialement l'entrée dans la vieillesse, à un modèle continu et progressif en début de carrière, où les valeurs de stabilité et d'engagement deviennent centrales mais où les individus sont touchés par la crise et où les fins de carrière sont de moins en moins stables (Gaullier, 1990 ; Lefrançois, 2013). Les générations du *baby-boom* ont donc connu des trajectoires professionnelles moins linéaires que leurs prédécesseurs. Néanmoins, le développement massif du salariat féminin dès la fin de la Seconde Guerre mondiale a considérablement transformé le parcours des femmes issues des générations du *baby-boom* et des suivantes.

Depuis toujours les femmes travaillent, mais les formes de travail, leur statut et leur visibilité ont évolué. La seconde moitié du XX<sup>e</sup> siècle a vu apparaître une mutation profonde : les femmes ne s'arrêtent plus de travailler lorsqu'elles ont des enfants. L'historienne Christine Bard a retracé l'évolution de la place des femmes dans la société française au cours du XX<sup>e</sup> siècle (Bard, 2001).

Le travail des femmes a toujours existé : outre les activités agricoles et domestiques, les femmes ont notamment occupé les places laissées par les hommes en temps de guerre ; mais elles étaient alors considérées comme de simples remplaçantes, sans que leur place sur le marché du travail ne soit vraiment reconnue. La révolution industrielle leur offre une plus grande visibilité et une reconnaissance. Le modèle de l'homme « *breadwinner* » et de la femme « reine du foyer », construit dans l'entre-deux-guerres en France et qui stigmatise fortement les femmes qui travaillent, prédomine néanmoins jusqu'au milieu des années 1960<sup>208</sup> (Bard, 2001). A partir du milieu des années 1960, la tendance s'inverse avec l'entrée sur le marché du travail des femmes mariées et mères de famille, qui s'engagent durablement sur le marché du travail.

L'évolution des mœurs, et notamment l'aspiration à l'égalité des sexes, a joué un rôle considérable dans le salariat féminin : « *les mères des baby-boomeuses n'osent plus transmettre à leurs filles leur savoir-faire ménager et préfèrent les voir bien travailler en classe* » (Bonvalet *et al.*, 2011 : 87). Les filles du *baby-boom* bénéficient d'une scolarisation massive et d'un contexte favorable (croissance de la population active, tertiarisation de

---

<sup>208</sup> Après près d'un siècle d'augmentation, le taux d'activité féminine baisse entre le début du XX<sup>e</sup> siècle et les années 1960 (retour au modèle de la femme au foyer).

l'emploi...) pour s'affranchir des modèles traditionnels et définir une place durable sur le marché du travail. Les années 1970, sous l'influence de la montée du féminisme notamment, voient alors l'image de la femme – de la mère – se transformer (stigmatisation du modèle de la mère au foyer) et le modèle où seuls les hommes travaillent s'essouffler avec la féminisation du marché du travail. L'activité professionnelle des femmes et l'indépendance financière qu'elle leur permet contribuent à l'acquisition d'un nouveau statut par les femmes, dans la société mais également au sein de leur famille (par rapport au conjoint, aux enfants...). La généralisation de l'emploi et du salariat féminins par les générations du *baby-boom* s'accompagne également d'un nouveau rapport au travail : on passe d'un schéma où le travail des femmes était généralement temporaire (emploi jusqu'au mariage ou jusque l'entrée dans la parenté) à un modèle de discontinuité ou d'alternance (emploi, arrêt, reprise) puis au modèle de continuité prédominant aujourd'hui (Kempeneers et Lelièvre, 1991 ; Bard, 2001 ; Bonvalet *et al.*, 2011). Trois modèles coexistent alors : le modèle fondé sur l'inactivité des femmes (femmes au foyer), sur le déclin à compter des années 1960 ; le modèle de l'alternance (travail, réduction du temps de travail voire sortie avec l'arrivée des enfants, reprise), considérant le travail des femmes comme une activité secondaire délivrant un salaire d'appoint ; et enfin le modèle de l'activité continue et de la conciliation vie professionnelle/vie familiale.

Dans leur analyse des données de l'enquête « Biographies et Entourage » de l'Ined, Nicolas Robette et Eva Lelièvre s'intéressent aux trajectoires professionnelles des femmes nées entre 1930 et 1950. Les auteurs constatent que l'activité professionnelle des femmes et le déroulement des carrières évoluent au fil des générations. Les femmes du *baby-boom* se distinguent de leurs aînées : près d'une femme sur deux née entre 1946 et 1950 n'a connu aucune interruption de carrière avant 50 ans contre près d'une sur quatre pour les générations 1940-1945 et près d'une sur vingt pour celles nées entre 1930 et 1939. Par ailleurs, la comparaison entre les trajectoires professionnelles des femmes issues du *baby-boom* et celles de leurs mères révèle une augmentation importante de femmes ayant eu une trajectoire d'activité complète (femmes actives à temps plein) et un recours au temps partiel après une interruption plus important chez les femmes issues du *baby-boom* que pour leurs mères ; les parcours d'inactivité ou les trajectoires interrompues très tôt sont en revanche de moins en moins fréquents (les femmes nées avant la guerre ayant davantage que les générations suivantes des carrières marquées par des interruptions). « *Cela résulte d'une part de la hausse du niveau de qualification des femmes et de la progressive disparition du modèle familial de l'homme actif et son épouse au foyer* » (Robette et Lelièvre, 2009 : 281). L'activité féminine

est effectivement fortement liée à la relation travail-famille. Or, cette relation connaît une mutation profonde sous l'impulsion des changements affectant le marché du travail et des transformations du modèle familial durant cette période : on passe progressivement du modèle de la famille conjugale dans l'immédiat après-guerre, où le salaire des femmes est avant tout perçu comme un salaire d'appoint, à un modèle où l'emploi féminin se généralise (diffusion et large acceptation du modèle du couple biactif dans les années 1980) et où le travail domestique se distingue du travail professionnel.

Claude Martin a travaillé sur la question de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale au cours de la carrière (Martin, 2010/1 ; Martin *in* Borraz et Guiraudon, 2010). Il rappelle que cette question, qui émerge dans les années 1990 en France comme en Europe, est fortement liée à la question de l'égalité des sexes (égalité sociale et professionnelle). Les réflexions menées sur cette préoccupation visent à établir un équilibre et à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale. Deux principaux objectifs sont alors fixés : aboutir à une meilleure insertion des femmes sur le marché du travail et impliquer davantage les hommes dans les tâches familiales et domestiques. Plusieurs mesures sont mises en place dès les années 1980 pour diversifier les modes de gardes (crèches collectives, crèches parentales, mini-crèches, haltes-garderies, etc.) et diverses allocations (l'aide aux familles pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée, l'allocation de garde d'enfant à domicile – ou encore l'allocation parentale d'éducation) instaurées afin de « *promouvoir la prise en charge collective de la petite enfance* » (Martin *in* Borraz et Guiraudon, 2010 : 41), le but premier étant de relancer le taux d'emploi des femmes en les libérant de leurs charges familiales. Il s'agit donc de permettre le retour des mères de famille sur le marché du travail en proposant des modes de garde alternatifs pour les couples biactifs. Mais Claude Martin constate que ces allocations incitent en réalité les mères de familles nombreuses et les femmes en situation de précarité professionnelle à rester ou à revenir au foyer : « *l'objectif de cette mesure était donc implicitement de réguler le niveau de chômage et de repousser vers l'inactivité une population de femmes mal insérées professionnellement. (...) Une autre difficulté concerne le fait que cette mesure renforce les assignations de rôle en fonction du genre* » (Martin *in* Borraz et Guiraudon : 44). La politique de la famille est mise au service de la politique de l'emploi de manière tacite : ces mesures visent effectivement davantage à réduire les inégalités sur le marché du travail et à développer l'offre de garde d'enfants afin que les femmes disposent de plus de temps pour travailler qu'à réduire les inégalités de sexe face aux activités domestiques ou au « *care* ». On assiste ainsi en France à un glissement d'une revendication sociale (égalité des sexes face aux tâches familiales et

professionnelles) vers une logique économique (relancer les femmes sur le marché du travail) ; les inégalités relatives à la vie familiale, quant à elles, apparaissent comme secondaires (la question des enfants, des tâches domestiques et du *care* demeurent des occupations majoritairement féminines). La répartition inégale des tâches s'est donc maintenue en France avec la diffusion de deux images tenaces : celle de l'homme pourvoyeur de ressources et celle de la femme dispensatrice de soins, même lorsqu'elle travaille.

Si les comportements féminins se sont rapprochés de ceux des hommes sur le marché du travail (l'activité féminine est d'ailleurs en constante augmentation depuis les années 1970), et si leur place dans le monde professionnel a changé et continue de se transformer au fil du temps (avec la généralisation du modèle des couples biactifs, où l'homme comme la femme sont pourvoyeurs de ressources), le modèle de la division sexuelle des rôles sociaux paraît, lui, figé. Eric Maurin constatait en 1989 que « *le couple apporte aux femmes une responsabilité ménagère plus prenante et non pas comme aux hommes, la possibilité de davantage s'investir dans le travail* » (Maurin, 1989 : 37). Près de deux décennies plus tard, la situation ne semble pas avoir fondamentalement changé : les discours ont certes évolué, mais le temps domestique et le temps parental<sup>209</sup> (activités domestiques<sup>210</sup>, prise en charge des enfants<sup>211</sup>, mais aussi soutien aux parents) sont encore massivement féminins. Bien que l'on observe une plus forte participation des pères aux tâches parentales au fil des années (Alvaga, 2002 ; Bauer, 2007), et bien que les femmes consacrent moins de temps aux tâches strictement ménagères au fil des décennies – du fait notamment de l'évolution technologique, qui leur permet un meilleur investissement sur le marché du travail, et du mouvement d'émancipation des femmes engagé à la fin des années 1960 en France – la charge de la conciliation entre la vie professionnelle et les obligations familiales après sa naissance d'un enfant<sup>212</sup> repose essentiellement sur les femmes, pour paraphraser le titre d'un article d'Ariane

---

<sup>209</sup> La notion de « temps parental », introduite par le groupe « Division Familiale du Travail » de MATISSE, Unité Mixte de Recherche du CNRS et de l'Université Paris I, désigne le temps consacré aux activités effectuées par les parents avec et pour les enfants. Le temps parental se décline lui-même en quatre temps : le temps de sociabilité parentale, le temps parental domestique, le temps parental « taxi » et enfin le temps parental scolaire. Pour plus d'informations, cf. par exemple les publications de Marie-Agnès Barrère-Maurisson, Sabine Rivier et Olivier Marchand, et en particulier « Temps de travail, Temps parental. La charge parentale : un travail à mi-temps », *Premières synthèses*, n° 20.1, 2000

<sup>210</sup> Si les femmes les plus diplômées s'impliquent moins que les autres femmes dans les tâches domestiques, ce n'est pas tant que leur conjoint contribue plus aux tâches domestiques (même si cela est vrai), mais plutôt que ces femmes mobilisent davantage des aides extérieures (Dumontier *et al.*, 2002 ; Couppié et Epiphane, 2007).

<sup>211</sup> D'après l'étude d'Elisabeth Algava, les pères consacrent deux fois moins de temps que les femmes aux tâches domestiques et trois fois moins de temps aux tâches parentales (Algava, 2002).

<sup>212</sup> Dans une étude basée sur les données de l'enquête « ERFI », Arnaud Régnier-Loilier tente de comprendre comment « *l'arrivée d'un enfant modifie la répartition des tâches domestiques au sein du couple* ». Ces résultats réaffirment que la naissance d'un enfant accentue le déséquilibre entre les conjoints au détriment des mères et « *conduit à des ajustements professionnels qui touchent principalement la femme* » (Régnier-Loilier, 2009 : 2).

Pailhé et Anne Solaz<sup>213</sup>. « *Conséquence du modèle du ménage à double apporteur de revenus sans changement de la division sexuelle traditionnelle : les femmes cumulent plus qu'elles ne concilient* » (Milewski, 2011 : 18). Les activités domestiques courantes, mais aussi les nouvelles tâches liées à l'enfant<sup>214</sup>, incombent massivement aux femmes tandis que l'agenda des pères – et tout particulièrement le temps consacré à la tenue du foyer – n'est que peu ébranlé. Le temps partiel renforce cette division sexuée « *car il la rend plus acceptable dans la mesure où les femmes travaillent quand même* » (Pérvier, 2011 : 150). Comme le souligne François Dubet, les femmes « *portent l'essentiel du poids de la vie domestique et de l'éducation des enfants. Cette extraordinaire pesanteur des inégalités domestiques, qui explique une part des disparités de carrière professionnelle, tient à des imaginaires culturels forts liés à la maternité, à la famille, aux catégories de genre* » (Dubet, 2011 : 152). Une spécialisation<sup>215</sup> s'opère donc selon le sexe, le travail domestique et familial étant dévolu aux femmes tandis que l'activité professionnelle reste la principale sphère d'ancrage des hommes<sup>216</sup>. Si le comportement des mères qui font « le choix » de s'éloigner de la sphère professionnelle pour leurs enfants est considéré comme « normal », il en est autrement pour les pères adoptant la même posture. Une telle conduite pour la population masculine reste massivement perçue comme déviante, car non conforme à leurs rôles sociaux (notons toutefois que les études les plus récentes signalent que le travail occupe une place moins dominante dans le parcours de vie des pères appartenant aux jeunes générations). Les

---

Ils confirment également que le renforcement de ces inégalités au sein de couple est généralement mal vécu par les mères, contraintes à de multiples niveaux : « *ce sont elles qui s'éloignent du marché de l'emploi, elles aussi qui prennent en charge les tâches domestiques* », les tâches supplémentaires et la plupart des tâches parentales (Régner-Loilier, 2009 : 4). Ainsi que le formule Hélène Pérvier, « *bien qu'ayant les mêmes droits, [hommes et femmes] n'ont pas la même liberté effective d'utiliser les moyens mis à leur disposition pour mener à bien leur projet de vie* » (Pérvier, 2011 : 151).

<sup>213</sup> Pailhé A. et Solaz A., « Vie professionnelle et naissance : la charge de la conciliation repose essentiellement sur les femmes », *Populations et Sociétés*, n° 426, septembre 2006

<sup>214</sup> Voir notamment les travaux de Maurin, 1989 ; Barrère-Maurisson et al., 2000 ; Algava, 2002 ; Colin et al., 2005 ; Pailhé et Solaz, 2006 ; Bauer, 2007 ; Brugeilles et Sebille, 2011 ; Méda, 2011 ; Milewski, 2011.

<sup>215</sup> Thomas Couppié et Dominique Epiphane confirment la pérennité de cette spécialisation intériorisée dès le plus jeune âge, qui repose notamment sur « *l'assignation de la sphère domestique en priorité aux femmes, et notamment aux mères* » (Couppié et Epiphane, 2007 : 3). Les auteurs rappellent que cette représentation traditionnelle des rôles au sein du couple qui privilégie la carrière de l'homme, considérée comme plus prometteuse tandis que les priorités professionnelles des jeunes femmes restent fortement liées aux fonctions familiales. Cette logique de reproduction des rôles sociaux et conjugaux, qui s'amplifie avec l'arrivée des enfants, est tenace puisqu'elle apparaît encore au sein des jeunes couples. En effet, les récents travaux menés sur la division sexuée des rôles dans le ménage sont unanimes et convergent vers le même constat : les choses changent très lentement au sein des couples, les activités domestiques et parentales restant encore fortement féminines.

Voir notamment les travaux de Dumontier et Pan Ké Shon, 1999 ; Barrère-Maurisson, et al., 2000 ; Algava, 2002 ; Dumontier et al., 2002 ; Colin et al., 2005 ; Pailhé et Solaz, 2006 ; Bauer, 2007 ; Couppié et Epiphane, 2007 ; Régner-Loilier, 2009 ; Brugeilles et Sebille, 2011 ; Méda, 2011.

<sup>216</sup> Il convient de nuancer que la répartition des tâches entre les deux membres d'un couple peut prendre des formes très variées. La distribution des tâches est très déséquilibrée lorsque l'un des deux conjoints ne travaille pas, les tâches domestiques et parentales restant alors à la charge du conjoint inactif (homme ou femme).

stéréotypes, dont celui selon lequel les femmes seraient les plus aptes à assurer les tâches familiales, sont donc encore fermement ancrés dans les esprits et dans les entreprises (organisation du travail).

Les générations du *baby-boom* ont également progressivement transformé les trajectoires familiales<sup>217</sup>. En effet, les *baby-boomers* font partie des premières générations à avoir aussi massivement eu recours au divorce et au remariage durant leur jeune âge (Roussel, 1989 ; Martel, 1996 ; Brown et Lin, 2012). Ils ont également développé une diversité de modèles familiaux tout au long de leur parcours de vie (de Singly, 1993 ; Robette et Lelièvre, 2009 ; Clément *et al.*, 2011). Enfin, ils ont considérablement transformé les relations intergénérationnelles et la grand-parentalité (Attias-Donfut et Segalen, 2001 ; Bonvalet *et al.*, 2011 ; Olazabal et Pinazo, 2011). Avec la montée du divorce et du remariage dans les années 1970 et 1980, le retard ou recul du mariage, le développement du concubinage ou de l'union libre, la diffusion du modèle de la famille monoparentale, la transformation de la nature des relations au sein de la famille (rapports avec les enfants, place de la personne âgée...) ou encore la mise en place de nouvelles formes de cohabitations intergénérationnelles, le modèle de la famille, les rôles des uns et des autres et les rapports au sein de la structure familiale ont connu des transformations considérables en quelques décennies. Il paraît donc légitime de s'interroger sur les modes de vie familiale des *baby-boomers* durant la vieillesse, car ils marqueront sans nul doute une fois de plus leur distinction (Gilleard et Higgs, 2002 et 2007 ; Brown et Lin, 2012). En même temps, ces nouveaux retraités constituent en moyenne des générations encore jeunes et en bonne santé au moment de leur départ à la retraite, avec une proportion significative de sexagénaires ayant un soutien (financier ou non) à fournir à des enfants jeunes adultes dont l'installation dans le premier logement notamment est parfois difficile, ou à des parents encore en vie (Attias-Donfut, 1995 ; Renaut, 2003 ; Bonvalet et Lelièvre, 2005 ; Bonvalet *et al.*, 2011). Autant d'arguments qui peuvent avoir une influence sur la décision de partir ou non à la retraite et les conditions de départ (choix de la date et d'un départ avec une pension minorée, pleine ou majorée).

En effet, l'évolution démographique et les transformations qui ont touché la famille durant les dernières décennies du XX<sup>e</sup> siècle se traduisent aujourd'hui par l'émergence de structures familiales inédites qui placent les *baby-boomers* dans une position quelque peu singulière :

---

<sup>217</sup> Pour des données plus complètes sur le parcours des *baby-boomers* et les particularités des générations du *baby-boom*, se référer entre autres aux travaux de Louis Roussel (Bourguignon et Roussel, 1976 ; Roussel et Kellerhals, 1987 ; Roussel, 1989 et 1992). Voir également de Singly, 1993 ; Toulemon, 1995 ; Attias-Donfut et Segalen, 2001 ; Delbès et Gaymu, 2003 ; Bonvalet et Ogg, 2009 ; Clément *et al.*, 2011 ; Olazabal *et al.*, 2011.

véritables « soutiens de famille », ils doivent faire face à la dépendance de leurs parents âgés et soutenir leurs descendants (aides pour les études et/ou le logement des enfants, assistance aux enfants adultes voire aux petits-enfants...) tout en assurant leur propre retraite. Le couple peut également être mis à l'épreuve et subir des « *déconjugalizations brutales, peut-être temporaires* » pour reprendre les termes de Simone Pennec (Pennec, 2001 : 174) ; de nouvelles unions se forment avec, parfois des naissances pour les hommes et de jeunes enfants à prendre en charge durant la vieillesse. Ainsi que le formule Simone Pennec au sujet des générations du *baby-boom* durant leur vieillesse, « *sans doute empruntent-elles moins à ceux qui les suivent qu'à leurs propres modèles dont elles sont conduites à recomposer les contours au regard des générations qui suivent certes, mais aussi au vu des générations qui les précèdent* » (Pennec, 2001 : 176). Nous pouvons donc supposer que ces générations du *baby-boom*, qui se trouvent face à des modèles familiaux nouveaux et à des responsabilités restées jusque-là inédites durant la vieillesse, auront des attentes et des modes de vie différents de celles de leurs parents à l'heure de la retraite, qu'elles développeront une nouvelle manière de vivre la retraite.

Susan Brown et I-Fen Lin s'intéressent notamment à la question de la montée du divorce après 50 ans (Brown et Lin, 2012). Leur recherche menée aux Etats-Unis part du constat que des enquêtes arguent régulièrement que le divorce après 50 ans connaîtra une croissance considérable parmi les générations du *baby-boom*, sans jamais confirmer ces hypothèses par des travaux empiriques. Les réflexions théoriques autour des raisons pouvant expliquer la montée du divorce après 50 ans s'appuient ici sur trois hypothèses principales : les individus ayant déjà connu un divorce dans leur jeune âge seraient plus enclins à en connaître un autre dans les âges plus avancés ; le divorce, qui s'est largement répandu durant les dernières décennies, est aujourd'hui de plus en plus accepté dans la société ; enfin, la participation des femmes au marché du travail contribuerait au développement du divorce dans le sens où elles disposent d'une autonomie financière (théorie selon laquelle les femmes ayant eu une carrière complète bénéficieraient d'une autonomie financière leur permettant plus aisément de faire face à un divorce à l'heure de la retraite). L'objectif de cette étude américaine est d'examiner si le risque de divorcer est plus élevé aujourd'hui aux Etats-Unis pour les individus de plus de 50 ans qu'il ne l'était par le passé. Les principaux résultats de leur enquête<sup>218</sup> montrent que « *le taux de divorce parmi les individus âgés de 50 ans et plus a doublé durant les deux*

---

<sup>218</sup> Dans cette enquête, les auteurs ont tenu compte des effets liés au sexe des individus, à leurs caractéristiques sociodémographiques ainsi qu'à leurs ressources économiques. Ils relèvent des différences significatives sur le taux de divorce selon les cohortes, avec un taux plus élevé parmi les moins âgés (50-64 ans). Les taux de divorce sont en revanche sensiblement identiques pour les hommes et les femmes âgés de 50 ans ou plus.

dernières décennies. (...) Une personne sur quatre ayant divorcé en 2010 était âgée de 50 ans ou plus. (...) Cela constitue une part significative de la population divorcée, en particulier en comparaison avec 1990 où moins d'une personne sur 10 en cours de divorce était âgée de 50 ans ou plus »<sup>219</sup> (Brown et Lin, 2012 : 737). Si le constat de cette évolution ne permet pas d'expliquer la raison pour laquelle le nombre de divorces après 50 ans a fortement augmenté, les auteurs rappellent que les trajectoires conjugales ont considérablement changé au cours des dernières décennies. Ils précisent également que les « individus entrés dans l'âge adulte dans les années 1970 et 1980, lorsque le divorce et le remariage s'accéléraient, entrent aujourd'hui dans l'âge adulte avancé »<sup>220</sup> (Brown et Lin, 2012 : 739), laissant planer l'hypothèse d'un effet lié aux générations du *baby-boom*. Enfin, les auteurs s'interrogent sur les conséquences éventuelles de la diffusion du divorce après 50 ans sur les individus, sur leur famille et plus largement sur la société : selon eux, les enfants seront sollicités par les parents âgés divorcés – notamment les hommes – afin de compenser la perte du soutien apporté auparavant par le conjoint<sup>221</sup>. Outre le fait que certains adultes puissent ne pas avoir d'enfant disponible à proximité, les auteurs affirment que les « enfants adultes sont particulièrement peu susceptibles de fournir une aide à leur père divorcé » (Brown et Lin, 2012 : 740). Ils estiment alors que « la montée du divorce tardif peut finalement faire peser une charge supplémentaire sur la société puisque les personnes divorcées seront forcées de se tourner vers des sources de soutien institutionnelles plutôt que familiales (conjoint, descendants) »<sup>222</sup> (Brown et Lin, 2012 : 740).

Enfin, la dimension « Retraite et conjugalité » sera abordée afin de déterminer si la retraite est pensée à l'échelle du couple ou si la dimension individuelle prime. Les travaux de Jim Ogg, Rémi Gallou et Catherine Bonvalet sur l'arbitrage au sein du couple ont révélé diverses stratégies et une influence parfois considérable du conjoint sur le choix de départ du partenaire (Ogg *et al.*, 2013). A notre tour, nous nous intéresserons à la dimension conjugale et tenterons, en nous appuyant sur ces travaux, de saisir à quel point la décision de retraite

<sup>219</sup> « The divorce rate among middle-aged and older adults has doubled over the past two decades. (...) One in four persons who divorced in 2010 was aged 50 or older. (...) This is a significant share of the divorcing population, especially compared with 1990, when fewer than 1 in 10 persons who divorced was aged 50 or older » (traduit par l'auteur).

<sup>220</sup> « Individuals who came of age during the 1970s and early 1980s when divorce and remarriage were accelerating are now entering middle and later adulthood » (traduit par l'auteur).

<sup>221</sup> Il convient toutefois de considérer cette hypothèse avec prudence : divers travaux ont démontré que les hommes se remettent plus souvent en couple que les femmes après une rupture ; par ailleurs, les hommes ont tendance à vieillir à deux tandis que les femmes vivent plus souvent leur vieillesse seules (Cassan *et al.*, 2001 ; Delbès *et al.*, 2006).

<sup>222</sup> « The rise in later life divorce may ultimately place additional burdens on society at large, as divorced individuals will be forced to turn to institutional rather than familial (spousal, filial) sources of support » (traduit par l'auteur).

résulte d'un choix personnel ou non. Les individus en couple accordent-ils une importance majeure à liquider leurs droits de retraite la même année que leur conjoint ? Partagent-ils leurs activités durant la retraite ou optent-ils pour une retraite plus individuelle ? Autrement dit, les retraites des deux membres du couple coïncident-elles dans le temps (moment de la liquidation des droits) et dans la manière de vivre (retraite à deux ou activités personnelles) ? Cette série de questions aidera à décrypter l'éventuelle influence de la conjugalité sur la décision de retraite et l'évolution des intentions.

Au sein de ces générations, le parcours professionnel, le rapport à l'emploi, l'évolution des conditions de travail, les possibilités d'évolution tout au long de la vie professionnelle, mais aussi la manière dont se sont déroulées les fins de carrière et la cessation d'activité peuvent revêtir des réalités très différentes. A ces variables professionnelles, il faut ajouter la situation individuelle personnelle (état de santé par exemple), le sexe de l'individu, la diversité des itinéraires familiaux empruntés par les uns et les autres, les éventuelles solidarités au sein de la famille (envers des parents malades ou très âgés, des enfants indépendants revenus au domicile parental, des enfants étudiants encore à charge, de jeunes enfants et d'éventuels petits-enfants) ou encore la dimension conjugale et le poids du couple sur le passage à la retraite. La décision des individus de se maintenir ou non en activité résulterait donc de leur appréciation des conditions de travail (perceptions des conditions de travail en fin de carrière et de leur place en milieu professionnel), mais aussi de l'influence de solidarités familiales au moment de la retraite (jeunes enfants ou petits-enfants, parents vieillissants, présence d'un conjoint, situation professionnelle et économique de ce dernier le cas échéant et influence éventuelle sur la décision de retraite...). La méthodologie présentée ici permettra d'apporter une meilleure connaissance des comportements en abordant des dimensions comme l'effet de l'entourage (parents âgés, enfants...) ou encore l'arbitrage au sein du couple, et ainsi d'affiner les conceptions des modèles de départ à la retraite et de poursuite d'activité.

## 2. Objectifs

Le principal objectif de cette recherche vise à éclairer les choix de retraite des individus à travers leurs parcours de vie. Les modèles économiques construits autour des déterminants de la date de départ à la retraite s'appuient généralement sur l'effet des règles de liquidation, les événements de la carrière professionnelle et parfois sur certains éléments liés au parcours personnel de l'individu. En revanche, les représentations sociales, le ressenti dans l'emploi ou encore les projets de retraite ne sont, à notre connaissance, jamais pris en compte dans ces constructions. Or, les images des individus face au vieillissement et à la retraite (« temps pour soi », retraite dite « active », retraite tournée vers la sphère familiale, stigmates de la vieillesse et de la retraite...) ont des conséquences sur leur décision de départ ; il semble donc important de connaître leur perception de cette étape. Il s'agira alors d'analyser les événements biographiques qui conduisent à la décision préalable du maintien en activité ou, au contraire, à une cessation définitive, à confronter les intentions et projets de retraite aux décisions réellement prises, et à identifier les éventuels « éléments perturbateurs » de la décision de retraite dans les cas où les décisions retenues ne correspondent pas aux projets de retraite déclarés. Il conviendra aussi d'interroger l'effet des images liées au vieillissement et à la retraite sur la décision de cessation d'activité. L'articulation des représentations de la retraite, du parcours professionnel et de la trajectoire familiale a pour but de cerner les écarts entre les projets et les choix adoptés et de déterminer les facteurs-clés impliqués dans la décision. Cela permettra de comprendre ces comportements hétérogènes qui couvrent une réalité très complexe.

Les entretiens qualitatifs ont permis de compléter les informations déjà disponibles par de nouveaux éléments sur les représentations qu'ont les personnes enquêtées de la retraite en général et sur leur ressenti face à l'évolution de cette phase (confrontation des représentations de leur propre retraite aux perceptions de la retraite des générations qui les entourent – celles des générations antérieures, mais éventuellement aussi celles de leurs descendants).

### 3. Méthodologie et sources de données

La recherche présentée ici repose sur trois sources de données complémentaires : les données de l'enquête « Intentions de départ à la retraite », des données administratives, des données issues d'entretiens qualitatifs.

L'analyse des données quantitatives issues de l'enquête « Intentions de départ à la retraite » (IDR) est au cœur de cette recherche (Encadré 9). Menée fin 2004/début 2005 auprès de 1004 assurés du régime général alors en emploi et âgés de 54 à 59 ans, elle s'articulait autour de six modules :

- l'environnement familial au moment de l'enquête ;
- l'environnement professionnel au moment de l'enquête et durant les 5 années précédentes ;
- l'état de santé (subjectif et déclaré par l'enquêté) ;
- le niveau d'information sur les droits à la retraite ;
- les souhaits, intentions de départ et révélation des préférences ;
- la place de l'épargne et du patrimoine dans le choix de départ (déterminants du choix retenu).

Ces données statistiques ont, dans un second temps, été appariées aux données administratives de la Cnav, offrant ainsi une palette d'informations plus large, notamment sur les carrières.

Enfin, afin de pallier certaines limites des données statistiques, l'enquête quantitative a été complétée cinq ans plus tard (2010/2011) par une post-enquête anthropologique<sup>223</sup> : 31 entretiens semi-directifs, d'une durée moyenne de 1h50, ont été réalisés auprès d'assurés résidants en Ile-de-France ayant déjà participé à la première vague de l'enquête IDR (individus puisés de manière aléatoire parmi les 301 Franciliens de l'échantillon initial<sup>224</sup>). Sur les 31 entretiens effectués, 29 ont été intégralement retranscrits (2 enquêtés ayant refusé l'enregistrement). A la date de cette deuxième rencontre, 30 enquêtés (12 hommes et 18 femmes appartenant à des catégories socioprofessionnelles variées) avaient déjà liquidé leurs droits de retraite ; un homme en situation de chômage de fin de carrière attendait l'ouverture de ses droits de retraite. Ces personnes n'avaient qu'un très vague souvenir de leur participation au premier volet de l'enquête (2004-2005).

<sup>223</sup> Le courrier adressé aux enquêtés est placé en annexe VII ; la préparation de la post-enquête est détaillée en annexe VIII ; les principales caractéristiques des enquêtés sont présentées en annexes IX et X ; un modèle de fiche « Ageven » est retracé en annexe XI.

<sup>224</sup> Soulignons d'ores et déjà l'existence d'un biais lié à la sélection de ces individus : en effet, les individus ayant quitté la région parisienne pour s'installer en province après 2004/2005 sont absents de l'échantillon.

Il convient de préciser que je n'ai pas participé à l'élaboration de l'enquête « Intentions de départ à la retraite », mon arrivée à la Cnav étant postérieure à la publication des premiers résultats (rapport Drees, 2006). En revanche, mon poste de chercheur à l'Unité de recherche sur le vieillissement de la Cnav m'a permis de concevoir intégralement la post-enquête qualitative ; le rattachement à l'institution a d'ailleurs facilité la prise de contacts avec les enquêtés, jouant ainsi un rôle majeur dans la réalisation de l'enquête de terrain.

#### **Encadré 9 – Présentation de l'enquête IDR**

L'enquête sur les Intentions de départ à la retraite a été mise en œuvre à l'initiative de la Direction générale du Trésor et de la politique économique (DGTPE). Ce projet portant sur les choix en matière de retraite a associé différents co-financeurs : la DGTPE, le secrétariat général du Conseil d'Orientation des Retraites, la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (Cnav), la Direction de la recherche, des études et de l'évaluation statistique (Drees), l'Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques (Insee) et le Service de la communication du Ministère de l'Economie, des finances et de l'industrie (Sircom).

Cette enquête visait essentiellement à évaluer la situation des salariés du secteur privé et des fonctionnaires à l'approche de la retraite, ainsi que la connaissance qu'ils avaient alors de leurs droits. Il s'agissait également de comprendre les facteurs déterminant le moment où les assurés choisissent de partir à la retraite, et de définir leur importance respective. La collecte des renseignements s'est déroulée lors d'entretiens en face à face, réalisés à domicile fin 2004 et durant les premières semaines de l'année 2005, sous la responsabilité de l'Ipsos.

Le comité de pilotage a décidé de se concentrer sur les grands régimes à travers deux sous-populations, regroupant d'une part 1004 assurés du régime général et d'autre part 400 fonctionnaires de l'Etat<sup>225</sup>. L'enquête quantitative a été menée auprès d'individus résidant en France métropolitaine. Il s'agissait de personnes en emploi, nées entre 1945 et 1950 (âgées de 54 à 59 ans), avec une surreprésentation des membres de la génération 1946, bénéficiant en principe d'une meilleure information pour avoir reçu un relevé de carrière. Cette structuration de l'échantillon visait à focaliser l'analyse sur l'approche immédiate du départ à la retraite.

L'échantillon d'assurés du régime général sur lequel s'appuie cette enquête (1004 individus) a été élaboré directement par la Cnav, après autorisation de la Cnil, en exploitant les fichiers administratifs de la Cnav dans huit régions (Ile-de-France, Bourgogne, Nord, Lorraine, Pays de la Loire, Aquitaine, Rhône-Alpes, Paca).

Cette enquête a donné lieu à la publication de plusieurs travaux dont l'analyse menée par Benoît Rapoport sur les intentions de départ à la retraite d'individus encore en activité (Rapoport, 2006), la comparaison entre les intentions et les décisions de départ réalisée par Aude Barrallon, Samia Benallah et Benoît Rapoport (Barrallon *et al.*, 2010) ou encore un article sur les différences générationnelles et les différences de genre face au déroulement des fins de carrière et à la situation professionnelle à la veille du départ à la retraite (Rapoport, 2012). Ces travaux servent de référence à l'analyse présentée ici.

Au-delà des conditions légales d'âge et de durée de cotisation, déterminantes dans le choix du départ à la retraite, d'autres facteurs personnels (santé, environnement familial) ainsi que la situation vis-à-vis du travail et le contexte professionnel influent sur le choix de retraite.

L'étude qualitative sur les « Motivations de départ à la retraite », dont l'objectif initial était d'évaluer auprès de futurs retraités les dispositifs mis en place lors de la réforme 2003 et leur

<sup>225</sup> Les données obtenues auprès des 400 fonctionnaires interrogés ne seront pas analysées ici. Le système de retraite et le contexte législatif (droits et dispositifs) qui affecte les fonctionnaires étant spécifiques, nous avons choisi de concentrer dans un premier temps notre réflexion sur les 1004 salariés du secteur privé enquêtés. Une comparaison de ces deux sous-populations pourra faire l'objet d'analyses ultérieures.

efficacité sur le maintien en emploi des salariés de 55 ans ou plus, a permis d'identifier les principaux facteurs intégrés à la prise de décision de retraite (Aouici *et al.*, 2008) : une satisfaction au travail ou un réseau de socialisation en dehors de la sphère professionnelle très restreint peuvent encourager un individu à prolonger sa vie active au-delà de l'âge légal de départ à la retraite ou de l'obtention du taux plein ; une pension de retraite plus élevée, le maintien du mode de vie habituel ou encore la présence d'enfants à charge sont autant d'éléments susceptibles d'encourager un individu à retarder son départ à la retraite afin de percevoir plus longtemps un salaire (ce dernier étant plus élevé qu'une pension de retraite) ou d'augmenter le montant de la future pension ; un parcours professionnel chaotique (carrière interrompue par des périodes de chômage, d'inactivité), un environnement professionnel déplaisant (stratégie d'éviction ou de dévalorisation du travailleur âgé, sentiment d'inutilité de ce dernier), une santé dégradée (pour l'individu comme pour son conjoint, ce qui pousse le premier à se rendre disponible plus rapidement afin de venir en aide au second ou de profiter de la retraite à deux) inciteraient en revanche à une liquidation des droits à la retraite précoce (généralement dès l'obtention du taux plein, avec parfois un maintien dans une situation d'inactivité durant la fin de carrière – invalidité ou chômage – jusqu'à l'ouverture des droits à la retraite). Si l'enquête IDR permet de souligner l'importance de ces éléments dans la décision de départ, elle n'offre aucune possibilité de relier ces projets (ou intentions) aux événements biographiques survenus tout au long de la vie.

Or, la situation personnelle à l'approche de la retraite, un certain nombre d'événements biographiques ou encore les conceptions de la retraite (variant selon le sexe, la catégorie socioprofessionnelle, la situation maritale...) peuvent intervenir dans cette décision de retraite. Des éléments survenus durant la fin de carrière (depuis 2005 notamment) peuvent inciter les individus à revenir sur leurs intentions et à définir de nouveaux projets de retraite. Tout comme l'environnement professionnel en fin de carrière, la configuration familiale et les éventuelles charges des individus à la veille de leur retraite sont autant d'éléments qui peuvent interférer sur la date de liquidation des droits de retraite.

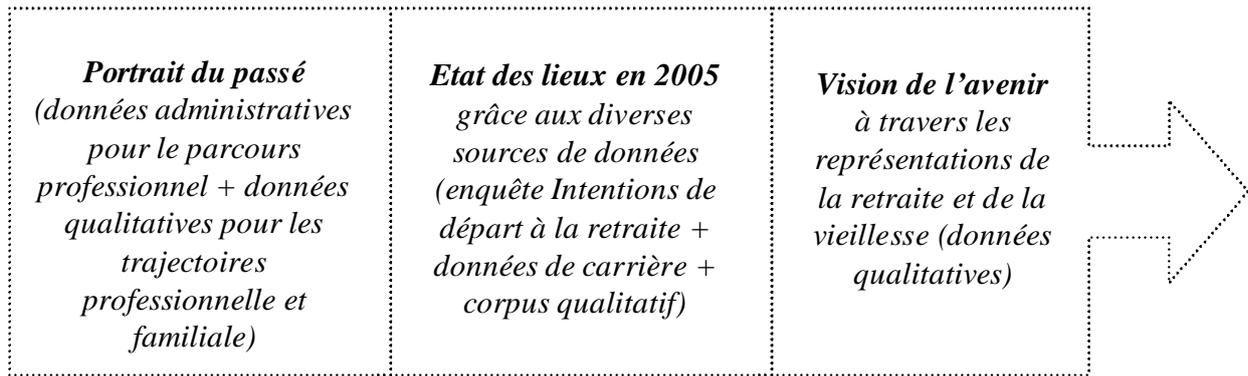
Supposant que les réalités de la retraite ne correspondent pas toujours aux intentions émises et que les facteurs environnementaux (sphère professionnelle, situation conjugale, charges familiales) peuvent justifier ces écarts, nous proposons d'accorder une attention toute particulière au processus décisionnel du départ à la retraite. Un volet qualitatif a donc été réalisé afin d'apporter un éclairage sur ces dimensions et d'identifier les principaux facteurs qui interviennent dans la stratégie d'arbitrage et déterminent le moment de la liquidation des droits de retraite. L'enquête qualitative, qui complète les données factuelles recueillies lors de

l'enquête par questionnaire, visait à collecter des informations sur les trajectoires biographiques des enquêtés, sur les parcours individuels avant la date de l'enquête mais aussi sur l'évolution de leur situation professionnelle ou familiale entre les deux rencontres ou encore leurs représentations de la retraite. Cette post-enquête permet de confronter les données quantitatives aux ressentis et points de vue subjectifs des individus et ainsi de comprendre comment les événements personnels, les changements professionnels en fin de carrière, le contexte législatif voire tout simplement un meilleur niveau d'information peuvent expliquer la réalisation d'un projet de retraite, son ajournement ou au contraire son avancement dans le temps. Ce volet qualitatif donne alors des éléments complémentaires aux données quantitatives mobilisées et offre des pistes de réponses à des interrogations pour lesquelles l'outil quantitatif est inefficace. Grâce à ces trois sources de données, nous disposons d'informations sur :

- la trajectoire personnelle d'ego à travers
  - le parcours familial et résidentiel (données qualitatives issues des entretiens)
  - le parcours professionnel (données qualitatives issues des entretiens complétées par les données administratives)
  - les salaires perçus (données administratives)
- le parcours familial et professionnel du conjoint (données qualitatives issues des entretiens) ;
- des informations relatives à la retraite (à travers les données de l'enquête 2005 et les données qualitatives issues des entretiens).

La complémentarité de ces trois sources de données permet, pour chaque individu enquêté :

- de retracer le parcours individuel passé (avant 2005) à travers les données administratives pour le parcours professionnel et les données qualitatives pour les trajectoires professionnelles et familiales, de la naissance au jour de l'enquête
- de dresser un état des lieux au moment de l'enquête (enquête « Intentions de départ à la retraite », données administratives et corpus qualitatif)
- de suivre le déroulement du parcours des enquêtés entre 2004/2005 et 2010/2011 et d'avoir une vision sur leur avenir à travers les questions portant sur les représentations du travail, les représentations de la retraite et celles de la vieillesse (données qualitatives).



La méthode proposée consiste alors à compléter l'enquête quantitative (qui permet de saisir les tendances qui se dégagent quant aux intentions et choix de retraite) et les quelques données de carrière disponibles dans les fichiers administratifs de la Cnav par un volet qualitatif (qui porte davantage sur le processus décisionnel, la manière dont ces choix ont été faits). Le recours à ces trois sources de données permet de déterminer les facteurs-clés impliqués dans la décision de retraite, de cerner les différences entre les intentions initiales et les choix finalement adoptés, de mettre en évidence les événements qui s'articulent autour de l'élaboration voire de la transformation des projets (notamment l'influence des relations intergénérationnelles au travail et dans la famille), et ainsi de mieux comprendre ce passage de l'activité à la retraite. Nous dégagerons alors les événements biographiques qui conduisent à la décision du maintien en emploi ou, au contraire, à une cessation définitive d'activité<sup>226</sup>. Enfin, le volet qualitatif a permis d'appréhender l'effet qu'ont pu avoir les mesures prises dès le début des années 2000 sur le parcours de vie de nouveaux retraités, mais aussi de déceler quelques conduites contraires à la politique de maintien en emploi (recours aux « licenciements arrangés » en fin de carrière, effet « pervers » du cumul emploi-retraite...).

<sup>226</sup> Plusieurs outils d'analyse ont été employés ici afin de traiter ces données de nature différente. Le logiciel SAS a été utilisé pour le traitement des données statistiques. Nous avons appliqué la méthode de la statistique textuelle aux données qualitatives. Le logiciel de statistique textuelle Alceste permet d'analyser minutieusement le lexique utilisé par les enquêtés, de dégager des thèmes et par la suite de créer des typologies (le rapport d'analyse est présenté en annexe XII). Nous avons donc procédé à une analyse statistique textuelle des 29 retranscriptions littérales en intégrant des critères sociodémographiques classiques (sexe des enquêtés, génération, situation conjugale, nombre d'enfants et/ou de petits-enfants, CSP d'appartenance, situation professionnelle de l'éventuel conjoint, statut d'occupation du logement...) et en tenant compte d'informations relatives au parcours professionnel et aux conditions de sortie du marché du travail (départ à la retraite choisi/départ à la retraite contraint ; éviction/non-éviction en fin de carrière ; cessation d'activité antérieure au passage à la retraite ; départ en retraite anticipée pour longue carrière, départ pour maladie/invalidité ou inaptitude, départ dès l'obtention du taux plein, prolongation via la surcote ou le cumul...). Enfin, nous avons eu recours à la méthode d'analyse biographique des parcours de vie recueillis : des synthèses thématiques ainsi que des fiches inspirées de la fiche Ageven ont été élaborées pour chacun des 31 entretiens.

#### 4. Axes de recherche

Les éléments susceptibles de conforter le projet de retraite et ceux qui, à l'inverse, peuvent inciter les assurés à revoir la décision première (en optant pour un maintien en emploi alors qu'ils avaient émis le souhait d'un départ précoce ou, au contraire, pour une liquidation rapide lorsqu'ils avaient fait le choix de prolonger leur activité professionnelle) forment l'axe principal de cette recherche. L'articulation entre les représentations de la retraite, les parcours de vie (trajectoire familiale, parcours professionnel, état de santé...), les transformations du cadre professionnel et du passage de la vie active à la retraite (et parfois le retour vers la vie professionnelle) permet de dégager les événements biographiques qui conduisent à la décision du maintien en activité ou à une cessation définitive.

Le premier axe de cette enquête visait à questionner le projet de retraite défini en 2005, avec l'hypothèse que les stratégies d'arbitrage à l'approche de la retraite n'étaient pas toujours finalisées. La confrontation des intentions de retraite émises en 2005 à la réalité des situations observées fin 2009 s'appuie tout d'abord sur la comparaison entre trois variables « âges » créées ici : « *l'âge souhaité dans l'idéal* » que nous appellerons « âge souhaité », « l'âge envisagé » et « l'âge réel » de départ à la retraite.

Les deux premiers indicateurs (« âge souhaité » et « âge envisagé ») renvoient aux réponses formulées par les enquêtés aux questions suivantes : « *Dans l'idéal, à quel âge souhaiteriez-vous partir en retraite ?* » et « *En pratique, compte tenu des différentes contraintes susceptibles de peser sur votre décision (contraintes financières, familiales ou professionnelles), à quel âge envisagez-vous de partir en retraite, dans le cas le plus probable ?* » Ils s'appuient donc sur des données subjectives et déclaratives. Précisons que ces indicateurs sont bornés par un seuil minimum égal à l'âge de l'individu le jour de l'enquête (les réponses à ces deux questions ne pouvant être inférieures à l'âge atteint par l'enquêté le jour de la passation du questionnaire) : ainsi, un individu né en 1945, âgé de 60 ans lors de l'enquête en 2005, ne pouvait-il déclarer souhaiter partir à la retraite à un âge inférieur à ce seuil ; l'âge souhaité dans l'idéal déclaré par un jeune sexagénaire peut, de fait, être considérablement différent de l'âge avancé par un enquêté alors âgé de 58 ans, pour lequel l'intervalle de temps est plus ouvert. L'âge réel de départ à la retraite, quant à lui, a été construit sur les données administratives de la Cnav : il s'agit de l'âge exact de l'assuré à la liquidation de ses droits de retraite (âge atteint au premier trimestre du paiement de la pension de retraite).

L'ensemble des données quantitatives disponibles étant figées à la date de réalisation de l'enquête, nous avons également effectué une analyse des données de carrière mises à jour au 31 décembre 2009. Malgré cette mise à jour partielle réalisée grâce aux données de gestion de la Cnav, les éléments disponibles ne permettent pas de saisir les effets du parcours biographique (histoire familiale et trajectoire professionnelle) sur le passage à la retraite. Ces données ont donc été appariées au corpus qualitatif pour les 31 personnes réinterrogées puis analysées conjointement afin de retracer la trajectoire professionnelle – notamment le déroulement des fins de carrière – et de mettre en lumière l'influence des événements professionnels sur le départ à la retraite (entrée précoce sur le marché de l'emploi, première expérience au travail, déroulement des fins de carrière, évolution des rôles et des responsabilités, situation actuelle au travail – reconnaissance, représentations du travailleur de 55 ans ou plus dans l'entreprise...) et de confirmer ou d'infirmer l'hypothèse de l'influence du sens donné au travail sur la décision de retraite.

Les trajectoires personnelles comportant leur part d'incertitude et de changements, le volet qualitatif sur le passage de l'activité à la retraite a permis de confronter les intentions émises en 2005 (données quantitatives) aux choix finalement réalisés cinq ans plus tard (volet qualitatif), l'objectif étant d'analyser le processus du passage à la retraite avec les divers éléments qui peuvent jaloner cette étape, et d'identifier les « éléments perturbateurs » de la décision de retraite (événements survenus à l'approche du passage à la retraite qui ont mené à la mise en place de nouveaux projets). Le recours à la méthode qualitative permet ici d'analyser les éventuels effets d'un projet contraint sur les attitudes des individus. Pourquoi alors certains parviennent-ils à mettre en place les intentions qu'ils avaient émises (partir tôt quoi qu'il arrive par exemple) tandis que d'autres reviennent sur leur décision ? La non-réalisation du projet initialement déclaré peut également avoir une influence sur les comportements adoptés durant la retraite (une retraite imposée peut, par exemple, inciter un individu à se désengager auprès des membres de son entourage). A travers cette confrontation entre projets formulés et décisions finalement retenues, nous tenterons d'identifier les événements survenus durant les dernières années qui ont pu mener à de nouveaux projets, qu'ils aient encouragé les assurés à une retraite précoce ou au contraire à un maintien en emploi.

## II. PRESENTATION DE L'ECHANTILLON

### 1. Critères de sélection retenus lors de l'élaboration de l'échantillon

Plusieurs critères de sélection ont été retenus dans l'élaboration de l'échantillon de l'enquête « Intentions de départ à la retraite ». Le premier d'entre eux est un critère d'âge : cette recherche concernait des assurés âgés de 54 à 59 ans au moment de l'élaboration de l'échantillon (générations 1945 à 1950). Le second déterminant portait sur le statut d'activité des enquêtés : l'enquête visait des personnes encore en activité en 2004. Afin de s'en assurer, seuls les assurés dont les reports les plus récents connus étaient des validations de trimestres cotisés au régime général ont été approchés<sup>227</sup>. La durée de cotisation a également constitué un critère de sélection : afin de ne garder que des personnes dont la carrière était bien connue des services de la Cnav, un critère de durée d'assurance minimale de 25 ans (ou 100 trimestres) au régime général à la date de l'extraction a été appliqué. Le type de pension (mono- ou polypensionné), n'a pas été perçu comme un élément restrictif. L'échantillon comporte alors des individus ayant cotisé au seul régime général mais aussi des individus affiliés à un ou plusieurs autres régimes alignés sur la législation du régime général (la Mutualité Salariale Agricole – MSA, la Caisse Nationale de Compensation d'Assurances Vieillesse des Artisans – Cancava, et l'Organisation Autonome Nationale de l'Industrie et du Commerce – Organic). Enfin, le dernier critère de sélection est d'ordre géographique : les assurés concernés par cette enquête devaient résider dans l'une des huit régions sélectionnées au moment de l'enquête<sup>228</sup>. Les personnes interrogées, du simple fait qu'elles étaient encore en emploi à des âges où les taux d'activité diminuent, ne peuvent être considérées comme représentatives de leur génération. La population retenue pour l'enquête IDR est donc particulière du fait de son statut (individus toujours actifs à des âges où les individus sont massivement touchés par l'inactivité, qu'il s'agisse d'une période de chômage, de maladie ou tout simplement d'un départ à la retraite). Elle se distingue également par les carrières relativement longues des enquêtés en comparaison aux autres assurés de leur génération, notamment pour les femmes, ainsi que par des niveaux de rémunération en fin de carrière plus élevés. De même, à un âge donné, les droits à pension qu'elles ont acquis sont plus élevés. En

<sup>227</sup> Il fallait que l'assuré ait validé quatre trimestres cotisés sur l'année 2004 pour être pris en compte dans la population cible.

<sup>228</sup> Aquitaine, Bourgogne, Ile-de-France, Lorraine, Nord-Pas-de-Calais, Pays de la Loire, PACA et Rhône-Alpes. Le choix de ces régions s'est fait sous la contrainte d'une répartition géographique correcte et sous la contrainte d'un nombre suffisant d'adresses à fournir.

raison de ces différentes conditions, la population ainsi définie présente des caractéristiques particulières qui nécessitent une grande précaution dans l'utilisation des résultats ici obtenus.

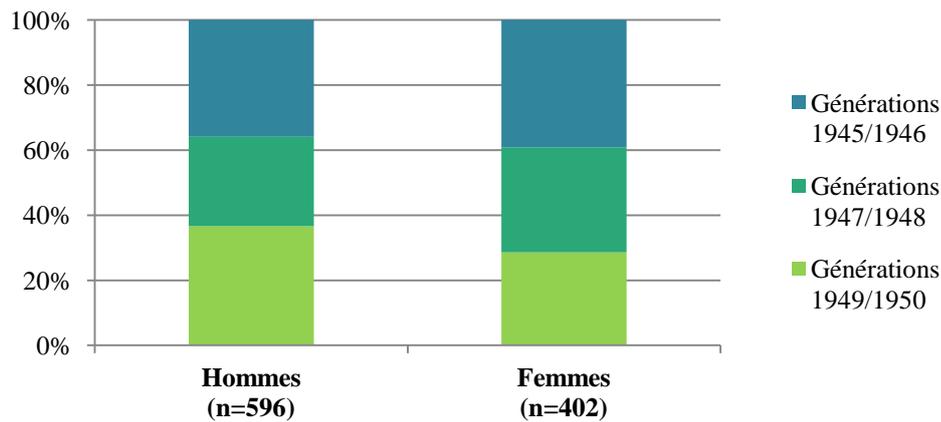
## 2. Caractéristiques sociodémographiques de la population enquêtée<sup>229</sup>

L'enquête a été menée entre fin 2004 et février 2005 auprès de 1004 individus. Cet échantillon<sup>230</sup> est composé d'individus nés entre 1945 et 1950, alors âgés de 55 à 60 ans en 2005 (âge atteint dans l'année). Chacune de ces six générations est représentée à hauteur de 15% à l'exception de la génération 1946, délibérément surreprésentée ici (près de 25% de l'échantillon). L'un des objectifs de l'enquête IDR consistait effectivement à saisir les facteurs entrant dans le choix des assurés lors de leur départ à la retraite et à estimer l'influence de divers dispositifs récemment mis en place. Or, nous l'avons vu, les départs à la retraite se font de plus en plus massifs dès le milieu des années 2000 du fait des générations nombreuses du *baby-boom* (1946-1973). Les individus nés en 1946 constituant la première vague de retraités de ces générations dites novatrices, le choix a été fait de les sur-enquêter ; ce choix a été renforcé par le fait que les assurés de la Cnav nés en 1946 avaient reçu un relevé de carrière et étaient, de fait, supposés être mieux informés sur leur situation administrative. Au final, un peu plus d'un tiers des membres de cet échantillon appartiennent aux cohortes 1945/1946, un tiers d'entre eux sont nés en 1947 ou 1948 et un peu moins d'un tiers sont issus des générations 1949/1950 (avec une répartition semblable d'hommes et de femmes au sein de chaque génération – Graphe 22). Une telle répartition de la population enquêtée sur plusieurs générations permet ainsi d'interroger des individus proches de leur date de départ (individus appartenant à la génération 1945 notamment, âgés de 59 ans en 2004) et des individus qui en sont théoriquement un peu plus éloignés (enquêtés nés en 1950, alors âgés de 54 ans). Cet échantillon permet également de saisir d'éventuelles différences générationnelles dans les choix retenus par des individus pour lesquels les aspects réglementaires étaient relativement similaires en 2004/2005.

---

<sup>229</sup> Il s'agit de dresser un portrait très général des déclarations des enquêtés. Une analyse plus fine des choix de retraite sera effectuée dans les chapitres suivants. Nous ne présenterons ici qu'une sélection des données descriptives. Les tableaux plus complets portant sur la distribution de la population enquêtée pour chaque variable retenue dans l'analyse sont placés en annexe XIII.

<sup>230</sup> Les conclusions tirées dans cette enquête, à partir de l'analyse des données quantitatives comme du corpus qualitatif, ne sont pas généralisables à l'ensemble de la population : les données font référence à un échantillon prédéfini et, par conséquent, biaisé par les critères d'échantillonnage. Ces conclusions peuvent néanmoins dégager quelques pistes de réflexion.

**Graphe 22 : Distribution de la population enquêtée selon le sexe et la génération d'appartenance**

Source : Enquête Intentions de départ à la retraite  
Champ : 998 individus

Les données de l'Insee indiquent que l'on compte environ 51% d'hommes et 49% de femmes en emploi en France dans la classe d'âge [55–59 ans] en 2005 ; notre échantillon d'étude est quant à lui composé de 60% d'hommes et de 40% de femmes. La distribution par genre dans cet échantillon n'est donc pas tout à fait équivalente à la distribution de la population globale : notre échantillon comporte davantage d'hommes en emploi qu'il n'en est généralement à ces âges (données de l'Insee) ; les femmes sont à l'inverse sous-représentées ici. Par ailleurs, l'ensemble des enquêtés était en emploi en 2005 ; or, selon les données de l'Insee à l'échelle nationale, 62,2% des hommes âgés entre 55 et 59 ans et 53,6% des femmes du même âge étaient en emploi en 2005. C'est dire, là encore, le caractère spécifique de la population ici enquêtée.

Nés pour la grande majorité sur le territoire français (80% des hommes enquêtés et près de 90% des femmes, soit 84% pour l'ensemble), les membres de l'échantillon vivaient dans huit régions de France métropolitaine. Les hommes et femmes résidant en Ile-de-France constituent à eux seuls près d'un tiers de la population totale ; un homme sur cinq et une femme sur six vivent dans la région Rhône-Alpes ; les enquêtés restant sont répartis à hauteur de 10% environ dans les six autres régions sélectionnées. Dans la majorité des cas, les enquêtés ont cotisé au seul régime général (huit hommes sur dix et neuf femmes sur dix sont monopensionnés, soit 85% de monopensionnés pour 15% de polypensionnés<sup>231</sup> en moyenne).

Une série de questions a permis de recueillir des informations sur la date d'entrée sur le marché du travail, le niveau de diplôme obtenu, la catégorie socioprofessionnelle d'appartenance et les conditions de travail au jour de l'enquête.

<sup>231</sup> La proportion de polypensionnés parmi l'ensemble des bénéficiaires d'une pension de retraite (droits directs) était de 38,8% en 2006 (données Cnav).

Les générations étudiées ici ont directement été concernées par le relèvement de l'âge minimum de l'instruction. En 1959, Jean Berthoin, Ministre de l'Education nationale, fait voter une loi<sup>232</sup> afin de réformer le système scolaire et prolonger les études ; la scolarisation devient obligatoire jusqu'à 16 ans (contre 14 ans auparavant). Or, en 1959, les membres de la génération 1945 ont tout juste 14 ans. Les enfants du *baby-boom* (dont les enfants nés entre 1946 et 1950) sont donc les premiers visés par la démocratisation de l'enseignement, l'augmentation de la durée de scolarisation et la prolongation massive des études (Prost, 2001<sup>233</sup> ; Bonvalet *et al.*, 2011). Pour autant, un certain nombre d'entre eux quitteront l'école avant 16 ans du fait de la lente application de cette réforme (Prost, 2001)<sup>234</sup>. Dans notre échantillon d'enquête, 21% des individus ont déclaré avoir commencé à travailler avant 16 ans (un homme sur cinq et une femme sur six) ; un cinquième des hommes et un quart des femmes sont entrés dans la vie professionnelle entre 16 et 18 ans et autant à 18 ou 19 ans ; enfin, un tiers d'entre eux ont débuté leur vie professionnelle après 20 ans<sup>235</sup>, après avoir poursuivi des études (Graphe 23). Près de 40% des membres de l'échantillon ne sont pas ou peu diplômés et 30% sont titulaires d'un diplôme technique de type CAP ou BEP ; en revanche, 10% ont obtenu le baccalauréat et 20% un diplôme de l'enseignement supérieur (il y a peu de différences entre la population masculine et la population féminine ici, mise à part la légère surreprésentation de femmes titulaires d'un CEP et d'hommes titulaires d'un CAP). Ces pourcentages sont relativement semblables aux valeurs enregistrées en 2006 pour la population totale française âgée entre 55 et 59 ans (les données du recensement de 2006<sup>236</sup> indiquent que 46% des individus de ces âges sont peu ou pas diplômés, 25% ont un diplôme technique, 12% sont titulaires du baccalauréat ou d'un brevet professionnel et 18% d'un diplôme supérieur). L'échantillon est donc représentatif de l'ensemble de la population globale sur ces aspects.

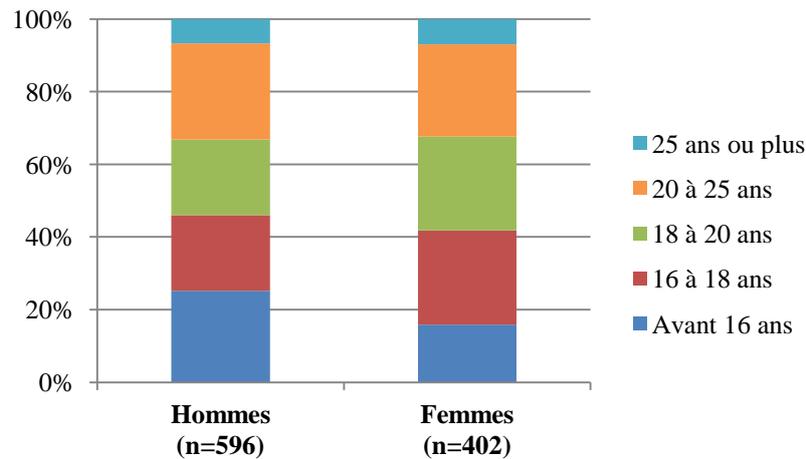
<sup>232</sup> Ordonnance n° 59-45 du 6 janvier 1959 portant prolongation de la scolarité obligatoire.

<sup>233</sup> Selon Antoine Prost, « *les taux de scolarisation à 14, 15 et 16 ans, qui étaient respectivement de 68,4%, 53% et 43% en 1958 s'établissent à 97,2%, 91,7% et 69,9% en 1975* », signe d'une démocratisation certaine de la scolarisation (Prost, 2001 : 79).

<sup>234</sup> La réforme est votée en 1959 pour les enfants qui atteindront 6 ans à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1959 (elle concerne donc les générations nées à partir de 1953) pour une application à partir de 1967 (lorsque les enfants nés en 1953 auront 14 ans).

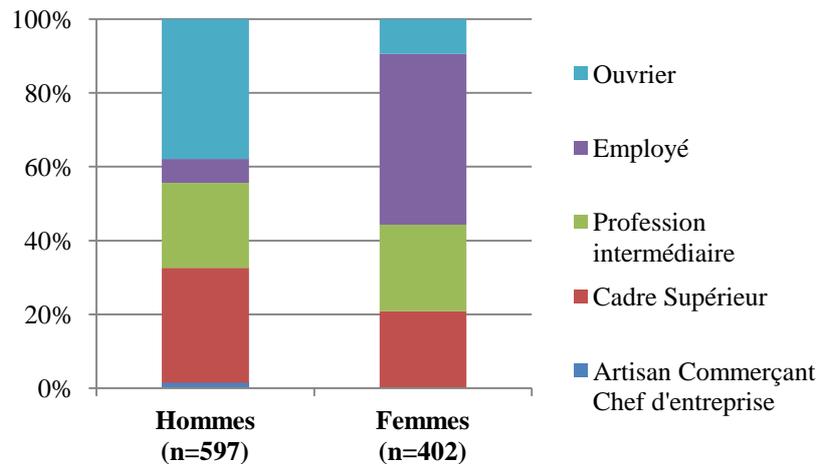
<sup>235</sup> La proportion d'individus ayant commencé à travailler après 20 ans peut surprendre ici ; néanmoins, il convient de rappeler que les individus entrés plus tôt dans la vie active, éligibles aux retraites anticipées, sortent de notre échantillon d'enquête.

<sup>236</sup> Nous préférons mobiliser ici les données du recensement de 2006, qui conviennent davantage pour le cadrage de la population étudiée que celles du recensement de 2009.

**Graphe 23 : Age d'entrée dans la vie active de la population enquêtée selon le sexe**

Source : Enquête Intentions de départ à la retraite  
 Champ : 998 individus

La population enquêtée renvoie à différentes catégories socioprofessionnelles. Notons toutefois que la répartition entre ces diverses catégories est relativement stable ici : en effet, l'échantillon comporte presque autant de cadres (27%) ou d'ouvriers (26%) que d'employés (22,5%) ou de professions intermédiaires (23%). Les données du recensement de 2006 indiquent que parmi la population active occupée âgée entre 55 et 59 ans, on dénombre 28% d'employés, 21% de personnes exerçant une profession intermédiaire, 19% de cadres et 17% d'ouvriers. Si ces deux dernières catégories (cadres et ouvriers) sont légèrement surreprésentées dans notre échantillon, la distribution reste relativement proche de celle observée à l'échelle nationale. Le profil de la population masculine diffère toutefois quelque peu de celui de la population féminine (Graphe 24) : les hommes enquêtés sont essentiellement des hommes ouvriers (38%), cadres (31%) ou appartiennent à la catégorie des professions intermédiaires (23%) tandis que près de la moitié des femmes enquêtées sont employées (46%), près d'un quart exercent une profession intermédiaire et un cinquième seulement sont cadres.

**Graph 24 : Distribution de la population enquêtée selon le sexe et la catégorie socioprofessionnelle**

Source : Enquête Intentions de départ à la retraite  
Champ : 999 individus

Le jour de l'enquête, la majorité des enquêtés (tous salariés) travaillaient à temps plein (83,6%). Cependant, des différences apparaissent selon le sexe des individus : la réduction de temps de travail observée en fin de carrière touche davantage les femmes que les hommes : 32% des femmes enquêtées ici, soit près d'une femme sur trois, travaillaient à temps partiel en 2004/2005 contre moins d'un homme sur dix (6%) ; ces proportions sont identiques à celles enregistrées par l'Insee pour les hommes et femmes âgés entre 55 et 59 ans en 2005.

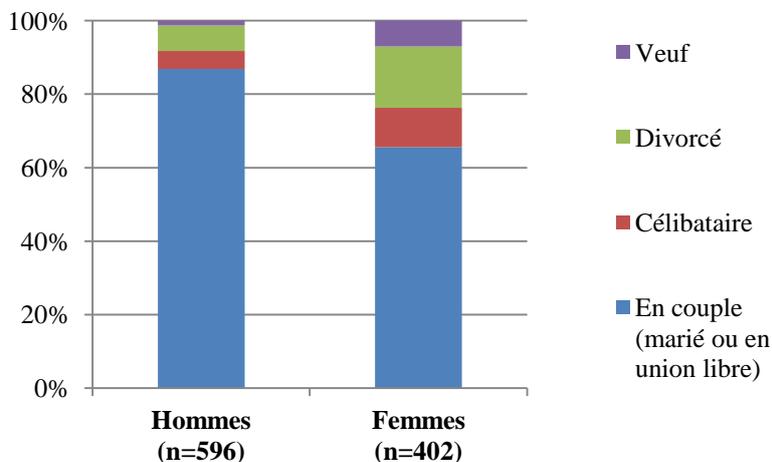
Comme d'autres travaux antérieurs l'ont déjà démontré, le recours au temps partiel durant la carrière est davantage le fait des femmes : les charges familiales reposant essentiellement sur ces dernières, le temps partiel est alors perçu comme un moyen de permettre une meilleure conciliation des charges familiales et professionnelles<sup>237</sup>. Alors que près de 90% des hommes enquêtés n'ont jamais travaillé à temps partiel au cours de leur carrière, ce n'est le cas que d'une femme sur deux parmi la population enquêtée. En effet, près de la moitié de l'échantillon féminin a déjà eu recours à une réduction du temps de travail, que ce temps partiel ait été subi (17%) ou choisi (31%). Les données administratives ne permettent toutefois pas d'identifier clairement si la réduction du temps de travail observée à quelques années de la retraite survient en fin de carrière ou si elle résulte de la continuité d'une situation antérieure (temps partiel établi plus tôt).

Diverses questions ont permis de dresser le profil familial des enquêtés. Dans la très grande majorité des cas, les membres de cet échantillon vivaient en couple, maritalement ou non (78%) ; seuls 10% des enquêtés étaient divorcés et vivaient sans conjoint, 7% étaient

<sup>237</sup> Voir notamment les travaux de Barrère-Maurisson *et al.*, 2000 ; Bué, 2002 ; Pailhé et Solaz, 2006 ; Bauer, 2007 ; Martin, 2010 ; Moschion et Muller, 2010 ; Bonvalet *et al.*, 2011.

célibataires et moins de 5% vivaient en situation de veuvage. D'après les données de l'Insee, près de 7% des individus nés entre 1945 et 1950 étaient mariés en 2006 (76% chez les hommes, 69% chez les femmes), 14% divorcés (12% chez les hommes, 15% chez les femmes), 9% célibataires (10% pour les hommes, 8% pour les femmes) et 5% veufs (2% pour la population masculine, près de 8% pour la population féminine). L'échantillon de l'enquête IDR est donc dans l'ensemble relativement proche de la situation de l'ensemble des membres des générations étudiées. La distribution pour le sous-échantillon féminin respecte celle observée pour l'ensemble des femmes de ces générations ; quelques divergences émergent en revanche pour la distribution masculine. En effet, les personnes célibataires ou divorcées sont sous-représentées parmi les hommes enquêtés ici par rapport à la population totale (respectivement, 5% et 7% dans notre sous-population contre 10% et 12% pour l'ensemble des hommes de ces générations) ; à l'inverse, la proportion d'hommes mariés<sup>238</sup> y est plus importante (87% contre 76%). Enfin, soulignons que si les hommes enquêtés vivent massivement en couple (87%), près d'une femme sur trois était sans conjoint, qu'elle soit célibataire, divorcée ou veuve (Graphe 25).

**Graphe 25 : Situation matrimoniale de la population enquêtée**



Source : Enquête Intentions de départ à la retraite  
Champ : 998 individus

<sup>238</sup> Le questionnaire de l'enquête « Intentions de départ à la retraite » différencie les personnes mariées (738 individus) des personnes vivant en union libre (44 individus). Or, la situation « en couple sans être marié » n'est pas un statut matrimonial légal ; elle n'est donc pas considérée comme une catégorie distincte dans les données de l'Insee. Nous avons donc choisi d'intégrer ces 44 individus en union libre aux personnes mariées civilement afin de permettre une comparaison de la situation conjugale entre les membres de notre échantillon et l'ensemble des individus issus des générations enquêtées.

D'autres variables ont permis d'obtenir des informations sur les structures familiales des enquêtés. Ainsi, 90% des enquêtés sont pères ou mères de familles : 20% ont élevé un enfant ; 37% en ont eu deux ; près d'un tiers d'entre eux ont eu trois enfants ou plus. Notons enfin qu'un enquêté sur 10 n'a eu aucun enfant. La répartition générale est relativement proche ici entre l'échantillon masculin et l'échantillon féminin. Néanmoins, les femmes sans enfant sont surreprésentées (15% des femmes n'ont pas d'enfant contre 7,5% dans l'échantillon masculin). Il y a donc ici une part importante de femmes sans enfant ayant connu une carrière professionnelle continue. A l'inverse, les femmes ayant 4 enfants ou plus sont plus rares ici, qu'elles soient déjà parties à la retraite ou qu'elles aient eu une carrière plus discontinuée du fait des obligations familiales, sortant alors des critères retenus lors de l'échantillonnage (100 trimestres cotisés au minimum).

La moitié des membres de cet échantillon vivaient à deux (il peut s'agir des deux membres de l'unité conjugale mais aussi d'un parent avec un enfant) ; 16% des enquêtés vivaient seuls (sans enfant ni conjoint ni parent sous le même toit). Cela n'exclut pas pour autant la possibilité de charges familiales durant la retraite. Cet échantillon contient une part importante de femmes vivant seules à la veille de leur retraite (plus d'un quart contre un dixième chez les hommes). Les données de l'Insee indiquent qu'en 2006, moins de 15% des hommes âgés de 55 à 59 ans et près de 20% des femmes du même âge vivaient seuls dans leur logement ; l'échantillon de l'enquête respecte donc la distribution de la population globale.

Enfin, un certain nombre de questions ont permis de recueillir des informations sur les ressources des enquêtés. Nous en avons retenues deux ici – le statut d'occupation du logement principal et le revenu d'activité annuel moyen – qui permettent de dresser un portrait large de la population enquêtée. La variable portant sur le statut d'occupation du logement indique que la moitié de l'échantillon était propriétaire à part entière de son logement principal et 21% étaient alors en cours d'accession (sans distinction entre l'échantillon masculin et l'échantillon féminin) ; la part de locataires est bien moindre (22%). Les données du recensement de 2006 indiquent que 70% des individus âgés de 55 à 59 ans sont propriétaires de leur logement principal (près de 30% en sont locataires) ; nous pouvons dire que la population enquêtée est, sur cet aspect, relativement proche des membres de cette classe d'âge à l'échelle de la population générale.

Selon l'Insee, le revenu d'activité annuel moyen des individus âgés de 55 ans à 59 ans était de 22 890 euros en 2006, soit 1 900 euros par mois. Dans notre échantillon, près de 32% des enquêtés avaient un salaire égal ou supérieur au salaire moyen. Il y a donc un biais

d'échantillonnage ici, la population enquêtée ayant un niveau de rémunération en fin de carrière relativement élevé comparé aux autres membres de leurs générations. Nous noterons également que la proportion de personnes en situation de forte fragilité financière est plus importante chez les femmes : plus d'une femme sur cinq percevait moins de 1000€ mensuels à la veille de la retraite contre près d'un homme sur vingt. Il s'agit ici d'un effet combiné de la catégorie socioprofessionnelle d'appartenance et du parcours professionnel (carrières moins continues des femmes, salaires inférieurs...).

### 3. Eléments de cadrage sur l'état de santé des enquêtés

Comme souligné précédemment, l'état de santé constitue un élément déterminant dans le processus décisionnel de départ à la retraite. Une dégradation de l'état de santé (physique ou psychologique) peut en effet peser et définir à elle seule la date de retraite. Dans l'enquête initiale, six questions visaient à recueillir des informations sur l'état de santé déclaré. Une première interrogeait l'état de santé général ; les réponses se déclinaient alors en quatre modalités (« Très bonne santé », « Bonne santé », « Mauvaise santé », « Très mauvaise santé »). Les hommes et femmes enquêtés se sont très majoritairement déclarés en bonne santé : près d'un quart d'entre eux estimaient être en très bonne santé et deux tiers en assez bonne santé ; seul un enquêté sur dix déclarait un mauvais état de santé. D'après les données de l'enquête européenne « Share 2006 » pour la France, 17,8% des individus âgés entre 50 et 59 ans toujours en emploi s'estimaient être en mauvaise santé (Lenormand *et al.*, 2010) ; la population de notre enquête, qui se considère en meilleure santé, constitue donc une population relativement privilégiée sur cet aspect.

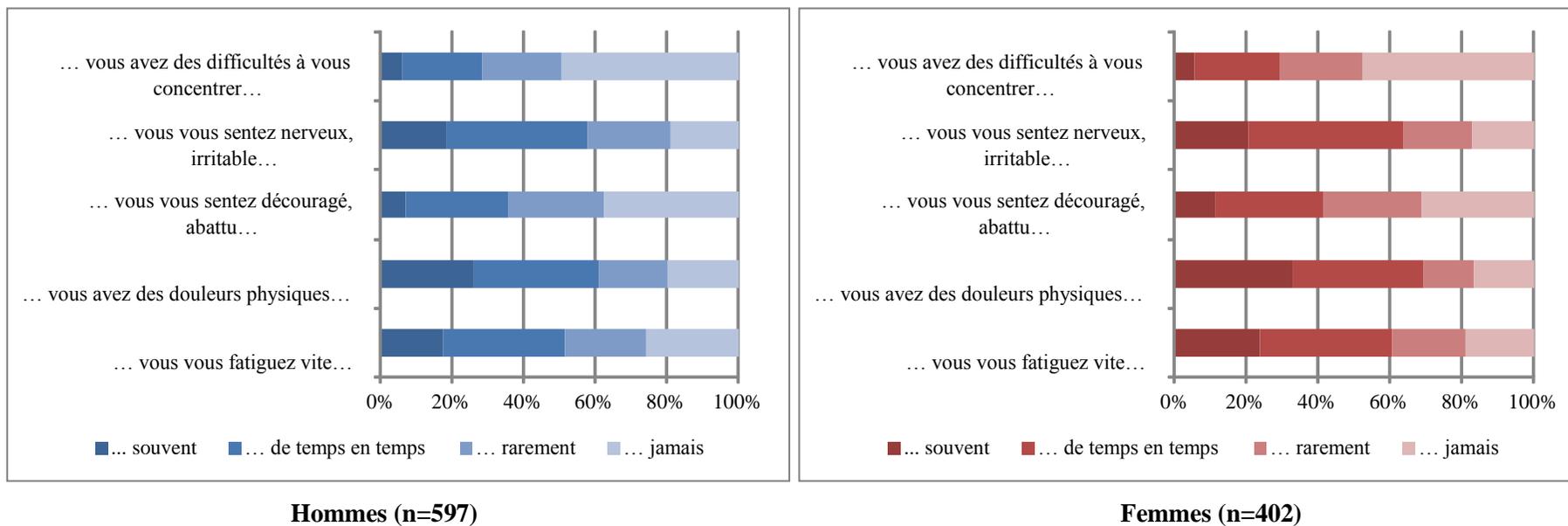
Quatre autres questions permettaient d'estimer l'état de santé physique (degré de fatigue et de douleur) et psychologique (découragement, abattement, nervosité, irritabilité ou encore difficultés de concentration) d'après la perception des individus selon diverses expériences quotidiennes<sup>239</sup> ; les réponses à ces questions se déclinaient en 4 modalités (« Souvent », « De temps en temps », « Rarement », « Jamais »). Il apparaît alors qu'une part non négligeable d'enquêtés déclarait souffrir souvent ou de temps en temps de douleurs physiques (64,2%), 55% disaient ressentir de la fatigue (souvent ou de temps en temps) et 60% avouaient se sentir parfois irritable ou nerveux (Graphes 26). En revanche, peu se plaignaient d'éprouver des difficultés de concentration ou un découragement (respectivement,

<sup>239</sup> Ces questions complémentaires permettent de déceler d'éventuelles difficultés ou incapacités rencontrées au quotidien par les enquêtés.

37,7% et 28,5%). Sur ces différents points, les femmes enquêtées se décrivent en moins bonne santé que les hommes : elles sont effectivement plus nombreuses à avoir déclaré ressentir souvent de la fatigue (près d'un quart contre un peu plus d'un sixième chez les hommes), souffrir souvent de douleurs physiques (une femme sur trois contre un homme sur cinq) ou encore à se sentir souvent découragées (une femme sur neuf contre un homme sur quinze).

**Graphes 26 : Evaluation de l'état de santé physique et psychologique**

**Vous diriez, d'une manière générale, que...**



Source : Enquête Intentions de départ à la retraite  
 Champ : 999 individus

A partir des réponses à ces diverses questions, nous proposons de créer ici un indicateur de l'état de santé général afin de synthétiser sous ce score<sup>240</sup> toutes les informations relatives à l'état de santé (santé physique ou mentale). Nous attribuerons pour chaque question un score fixé sur une échelle allant de 0 à 3 (0 signifiant la présence forte du trouble en question, 3 signifiant l'absence de ce trouble) ; la somme totale de ce score peut varier entre 0 et 15, la valeur la plus faible indiquant une mauvaise santé et la valeur maximale désignant au contraire une très bonne santé déclarée (Tableau 12).

**Tableau 12 : Mode de calcul de l'indicateur de l'état de santé**

	Jamais	Rarement	De temps en temps	Souvent
<b>Vous vous fatiguez vite...</b>	3	2	1	0
<b>Vous avez des douleurs physiques...</b>	3	2	1	0
<b>Vous vous sentez découragé, abattu...</b>	3	2	1	0
<b>Vous vous sentez nerveux, irritable...</b>	3	2	1	0
<b>Vous avez des difficultés à vous concentrer...</b>	3	2	1	0

L'utilisation de ce score permet de nuancer quelque peu les déclarations faites par les enquêtés sur leur état de santé en tenant compte simultanément d'éventuelles difficultés ou incapacités rencontrées au quotidien par les enquêtés. Alors que les réponses à la première question montrent que dans l'ensemble, plus de 85% d'entre eux se sentaient en bonne santé (un homme sur six et une femme sur huit totalisaient un score supérieur ou égal à 15, ce qui correspond à une très bonne santé ; deux cinquième des hommes et femmes avaient un score compris entre 10 et 15, signe d'une bonne santé), la valeur tombe à près de 60% lorsque l'on considère le score de l'état de santé général (Tableau 13). Si l'on considère le score de santé, près de 40% des individus déclaraient donc avoir une mauvaise voire une très mauvaise santé (un tiers des hommes et des femmes en mauvaise santé, près d'un dixième en très mauvaise santé).

<sup>240</sup> Dans leurs travaux d'analyse des données de l'enquête « Share », Sylvie Renaut et Jim Ogg ont eu recours à une méthode de *scoring* afin de mesurer la qualité de vie et les conditions de travail en Europe (Renaut et Ogg, 2013). Nous proposons ici de nous inspirer de cette méthode pour appréhender l'état de santé général des enquêtés. Les travaux antérieurs menés à partir des données de l'enquête « Intentions de départ à la retraite » n'ont pas procédé de la sorte (ils ont généralement utilisé l'état de santé déclaré par les enquêtés). Cet outil paraît toutefois adapté dans la mesure où il permet d'appréhender l'état de santé dans sa globalité (en saisissant les différentes composantes de la santé physique et mentale) et de considérer autant que possible l'état de santé réel. Nous procéderons de la même manière pour la série de questions visant à définir la qualité de vie au travail et le degré de satisfactions des enquêtés face à leurs conditions de travail en fin de carrière.

**Tableau 13 : Etat de santé général des enquêtés**

Score de la santé	Etat de santé correspondant	Hommes	Femmes	Ensemble
0 à 4	Très mauvaise	44 (7,4)	39 (9,7)	83 (8,3)
5 à 9	Mauvaise	187 (32,3)	145 (30,1)	332 (33,2)
10 à 14	Bonne	260 (43,6)	166 (41,3)	426 (42,6)
15 à 18	Très bonne	106 (17,8)	52 (12,9)	158 (15,8)
<b>Total</b>		<b>597</b> <b>(100)</b>	<b>402</b> <b>(100)</b>	<b>999</b> <b>(100)</b>

Source : Enquête Intentions de départ à la retraite  
Champ : 999 individus

Peu d'individus dans cet échantillon ont connu des interruptions au motif de la santé durant les cinq années précédant la date de l'enquête : deux tiers des hommes et des femmes n'ont jamais ou rarement connu d'arrêt maladie durant ce laps de temps. Moins d'un enquêté sur dix a connu des arrêts répétés suite à des problèmes de santé (arrêt de courte ou de longue durée) et moins d'un tiers ont de temps en temps interrompu leur parcours (un quart des hommes et un tiers des femmes ; les femmes déclarent d'ailleurs davantage que les hommes avoir parfois interrompu leur parcours pour une durée supérieure à 10 jours – une femme sur cinq contre un homme sur six). Mais tous étaient encore en emploi lors de l'enquête. Il convient néanmoins de rappeler qu'il s'agit d'une population relativement privilégiée comparativement aux autres membres de leurs générations déjà sortis du marché du travail.

#### **4. Eléments de cadrage sur le parcours professionnel des enquêtés**

La trajectoire professionnelle, qui constitue l'un des axes principaux de notre recherche, peut avoir un effet sur le choix de la date et la modalité de départ à la retraite (départ anticipé, maintien jusqu'au taux plein, prolongation de la vie active via la surcote ou le cumul emploi-retraite). En 2005, les enquêtés n'avaient en général pas ou peu connu d'interruption de chômage au cours de leur parcours professionnel : près de trois enquêtés sur cinq déclaraient n'avoir jamais connu de période de chômage et 20% déclaraient moins d'une année d'inactivité au titre du chômage sur l'ensemble de leur carrière. Les enquêtés ayant vécu de longues périodes de chômage sont très peu représentés ici (7% seulement ont connu plus de deux ans de chômage au cours de leur carrière). Ces valeurs rappellent le caractère spécifique de la population étudiée. Enfin, les femmes de cet échantillon ont été plus exposées

que leurs homologues masculins au chômage de longue durée (une femme sur dix contre un homme sur vingt). La population féminine enquêtée a donc eu un parcours plus lourdement fragilisé que leurs homologues masculins.

Plusieurs questions portant sur l'emploi exercé et les conditions de travail à la date de l'enquête ont permis de cerner le climat au travail et le ressenti des enquêtés sur leur condition de travail en fin de carrière. Les enquêtés semblaient sereins face à leur avenir professionnel (plus de 75% des hommes et 80% des femmes affirmaient ne pas éprouver de crainte pour leur emploi actuel). En revanche, leur appréciation des conditions de travail est moins élogieuse. En effet, bien que près de 80% des hommes et des femmes de l'échantillon se soient déclarés satisfaits de leur emploi lors de l'enquête, seuls 45% s'estimaient être bien payé (un homme sur deux et deux femmes sur cinq) et un tiers d'entre eux disaient exercer un travail répétitif (29% des hommes et 38% des femmes). Ils étaient tout autant à considérer exercer une activité ne leur permettant pas d'apprendre des choses (30,6% en moyenne) et 25% à regretter qu'on ne leur donne pas les moyens de faire un travail de qualité (23% parmi les hommes et 29% parmi les femmes). Les dernières questions portant sur la qualité des relations entretenues avec les collègues et la hiérarchie indiquent en revanche un sentiment de satisfaction : 94% des hommes et femmes enquêtés déclaraient avoir de bonnes relations avec leurs collègues ; la valeur est légèrement plus faible lorsqu'il s'agit des relations entretenues avec la hiérarchie, mais elle reste néanmoins très élevée (87%). Si ces réponses traduisent un contentement global face à l'emploi en fin de carrière et aux relations entretenues, elles révèlent néanmoins une dépréciation générale de la qualité du travail, un manque d'enrichissement et d'épanouissement professionnel ainsi qu'un sentiment de frustration chez les hommes comme chez les femmes.

Enfin, un tiers des enquêtés ont exercé un métier physiquement pénible ou dangereux durant les dix dernières années ; les hommes, plus massivement ouvriers que les femmes, déclaraient être plus exposés aux risques physiques (43% contre deux fois moins chez les femmes). Et plus d'un enquêté sur deux estimait avoir travaillé sous pression durant ce même laps de temps (57,4 en moyenne, les valeurs étant proches entre les hommes et les femmes).

En nous inspirant une fois encore du le modèle employé par Sylvie Renaut et Jim Ogg (Renaut et Ogg, 2013), nous proposons de créer un indicateur permettant de mesurer la qualité de vie au travail dans son ensemble. L'échelle de satisfaction s'appuie sur des questions bimodales interrogeant le degré de satisfaction globale, les inquiétudes pour la fin de carrière, la reconnaissance du travail sous forme de salaire, l'épanouissement et le bien-être au travail à travers les relations professionnelles ou encore la pénibilité physique et psychologique du travail exercé durant les dix dernières années précédant la date de l'enquête. Les réponses à cette série de questions se déclinent suivant deux modalités (« oui », « non »). Un score de satisfaction a été attribué à chacune des réponses enregistrées (1= satisfaction, 0= mécontentement), la somme de toutes ces valeurs pouvant varier entre 0 (forte insatisfaction au travail) et 10 (le maximum possible, synonyme de conditions d'emploi très satisfaisantes). Les détails du mode de calcul sont présentés dans le tableau 14.

**Tableau 14 : Mode de calcul de l'indicateur de la qualité de vie au travail**

	Oui	Non
<b>Satisfaction face à l'emploi actuel</b>	1	0
<b>Crainte face à l'emploi actuel</b>	0	1
<b>Travail bien payé</b>	1	0
<b>Travail varié</b>	1	0
<b>Travail qui permet d'apprendre des choses</b>	1	0
<b>Donne les moyens de faire un travail de bonne qualité</b>	1	0
<b>Bonnes relations avec les collègues</b>	1	0
<b>Bonnes relations avec la hiérarchie</b>	1	0
<b>A exercé un métier physiquement pénible ou dangereux durant les 10 dernières années</b>	0	1
<b>A exercé un métier psychologiquement usant, sous pression, durant les 10 dernières années</b>	0	1

Lorsque l'on utilise ce score, on constate que les déclarations des hommes et des femmes sur le climat professionnel et leurs conditions de travail en fin de carrière sont identiques : plus de 80% des hommes et femmes rencontrés se déclaraient satisfaits de leurs conditions de travail en fin de carrière (31% satisfaits et 51% très satisfaits) ; près d'un huitième des individus s'estimaient moyennement satisfaits ; enfin, moins de 5% d'entre eux jugeaient travailler dans un contexte professionnel très déplaisant (Tableau 15).

**Tableau 15 : Degré de satisfaction générale des enquêtés face à leurs conditions de travail en fin de carrière**

Score des conditions de travail en fin de carrière	Degré de satisfaction correspondant	Hommes	Femmes	Ensemble
0 ou 1	Très insatisfaisant	4 (0,8)	0 (0,0)	4 (0,5)
2 ou 3	Insatisfaisant	21 (4,0)	14 (4,2)	35 (4,1)
4 ou 5	Moyennement satisfaisant	71 (13,4)	46 (13,8)	117 (13,6)
6 ou 7	Satisfaisant	168 (31,8)	100 (30,0)	268 (31,1)
8 à 10	Très satisfaisant	265 (50,1)	173 (52,0)	438 (50,8)
<b>Total</b>		<b>529</b> <b>(100)</b>	<b>333</b> <b>(100)</b>	<b>862</b> <b>(100)</b>

Source : Enquête Intentions de départ à la retraite  
Champ : 862 individus

Un tiers des hommes et femmes enquêtés en 2005 ont déclaré avoir vécu un ou plusieurs changement(s) professionnel(s) au cours des cinq dernières années. Dans 45% des cas, la situation des travailleurs s'est améliorée ; dans 35% des cas, le changement a engendré une détérioration des conditions de travail.

Divers travaux ont déjà prouvé que des conditions de travail difficiles ou un contexte professionnel déplaisant, voire dégradé en fin de carrière, pouvaient dissuader les individus à prolonger leur vie active et les inciter à une liquidation des droits de retraite dès que possible ; à l'inverse, un environnement professionnel agréable encouragerait les individus arrivés en fin de carrière à retarder leur sortie d'activité (Molinié et Volkoff, 2003 ; Mardon et Volkoff, 2007 ; Blanchet et Debrand, 2007). L'analyse qui suit montrera comment ces éléments relatifs à la sphère professionnelle peuvent également exercer une influence sur l'âge souhaité et l'âge envisagé de départ à la retraite et éventuellement sur le sentiment de liberté dans la prise de décision (sentiment de contrainte ou de choix). Nous vérifierons également si le ressenti des individus face à leurs conditions de travail (appréciation, dépréciation) a un effet significatif sur la décision retenue.

## 5. Représentations de la retraite et mode de vie des enquêtés durant la retraite

Les images que véhicule la société sur la retraite et les représentations personnelles que développe l'individu, à travers la retraite de ses propres parents mais aussi au sein de sa propre génération (fratrie, amis...), ainsi que les projets qu'il peut avoir au sujet de sa retraite sont également des éléments susceptibles d'influer sur le choix de retraite. Le questionnaire, présenté en annexe V, proposait trois façons d'attendre la retraite : avec impatience, avec indifférence, avec crainte. Les hommes et les femmes ont ici exactement la même façon d'appréhender la retraite : près de trois enquêtés sur cinq déclaraient être impatient (58%) ; un dixième la redoutaient et un tiers se présentaient comme relativement indifférents face à cette étape. Ainsi, deux enquêtés sur cinq ne se réjouissaient pas particulièrement à l'idée de partir à la retraite alors que cette étape était proche pour la majorité d'entre eux. Nous pouvons néanmoins nous interroger sur la portée de cette question et le sens que les individus donnent à la retraite. Nous pouvons supposer que la part d'individus déclarant être « indifférent » face à la retraite (33%) révèle moins une indifférence réelle qu'une complexité à se positionner face à la retraite, ce terme constituant à la fois un événement (la cessation d'activité en elle-même) et un état (le fait d'être retiré du monde du travail). Cette étape susceptible d'engendrer des mutations (plus ou moins positives) dans diverses sphères peut également susciter une certaine réserve. Par ailleurs, un individu peut déclarer attendre sa retraite avec impatience tout en évoquant des appréhensions face, par exemple, à la transition de l'activité professionnelle à la retraite ou encore face à la vieillesse<sup>241</sup>.

L'indifférence ressentie face à la retraite peut partiellement s'expliquer par les projets de vie – ou l'absence de projet de vie – durant cette étape : si la grande majorité des hommes et femmes savaient d'ores et déjà comment s'occuper pendant la retraite (73% en moyenne), plus d'un homme sur quatre et une femme sur cinq ont néanmoins déclaré n'avoir prévu aucune activité particulière – culturelle, associative, sportive ou autre – à laquelle se consacrer, malgré la proximité de la retraite<sup>242</sup>. Il convient toutefois d'être prudent avec cette

<sup>241</sup> D'après le Baromètre « Générations 50 ans et + » réalisé par Humanis/Harris Interactive en 2012 pour le Ministère des Affaires sociales et de la Santé, 55% des individus âgés de 50 à 70 ans déclaraient être ou avoir été « tranquilles » à l'idée de partir à la retraite, 28% se disaient « impatients » et 16% « inquiets », l'inquiétude étant d'ordre financier (75%) ou social (47% redoutaient de ne plus être utiles socialement et 44% craignaient de s'ennuyer à la retraite).

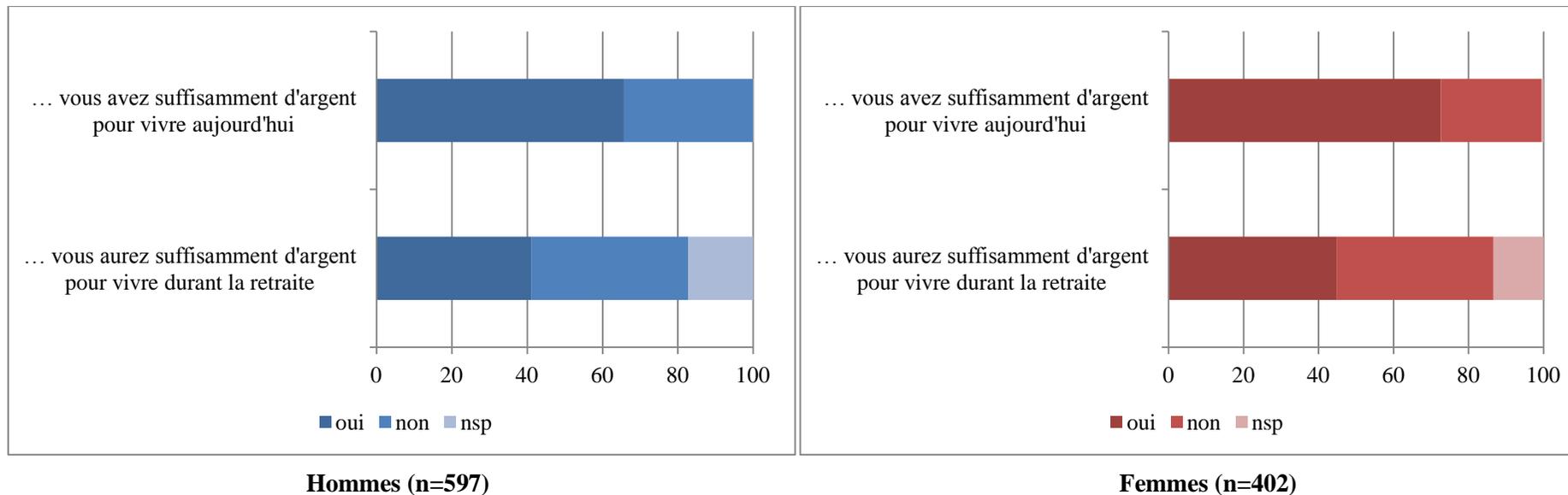
<sup>242</sup> D'après le Baromètre « Générations 50 ans et + » cité précédemment, seuls 47% des seniors encore en activité déclaraient avoir un projet de vie pour leur retraite (55% des femmes, 63% des hommes) ; les femmes se sentiraient donc un peu moins bien préparées que leurs homologues masculins.

hypothèse : l'absence de projet de vie ne va pas nécessairement de pair avec une retraite redoutée, de même cela ne signifie pas nécessairement que, les individus redoutant la retraite n'ont aucun projet à quelques mois ou années de cette échéance (un individu peut très bien attendre sa retraite avec impatience sans avoir d'idée bien précise sur la manière de vivre ni projeter de développer une activité bien spécifique).

Enfin, l'appréhension ou l'indifférence face à la retraite peut également reposer sur des inquiétudes (notamment d'ordre financier) face au mode de vie durant cette période. En effet, près de 65% des hommes enquêtés et 70% des femmes estimaient lors de l'enquête avoir actuellement suffisamment d'argent pour vivre ; les inquiétudes se renforcent en revanche lorsque leur futur mode de vie est questionné (Graphes 27). A peine 41% des hommes enquêtés et 45% des femmes enquêtées pensaient avoir des ressources suffisantes pendant leur retraite (40% en moyenne estimaient que leurs ressources seraient insuffisantes et 15% ne se prononçaient pas). Ces réponses témoignent d'une appréhension grandissante face au mode de vie durant la retraite.

La manière dont les enquêtés appréhendent cette étape du cycle de vie que constitue la retraite peut exercer une influence sur leur choix, et plus particulièrement sur le calendrier de départ (retraite idéale plus ou moins tardive selon l'image qui lui est associée, sortie d'activité envisagée dès que possible ou au contraire repoussée autant que possible...). Nous nous intéresserons donc dans le chapitre suivant à l'éventuel impact du ressenti des individus face à la retraite sur les souhaits et projets de retraite et tenterons de voir si, toutes choses égales par ailleurs, un individu redoutant le passage à la retraite adopte un comportement identique à celui d'un individu attendant sa retraite avec impatience.

**Graphes 27 : Niveau de ressources actuel et niveau de ressources supposé pendant la retraite**

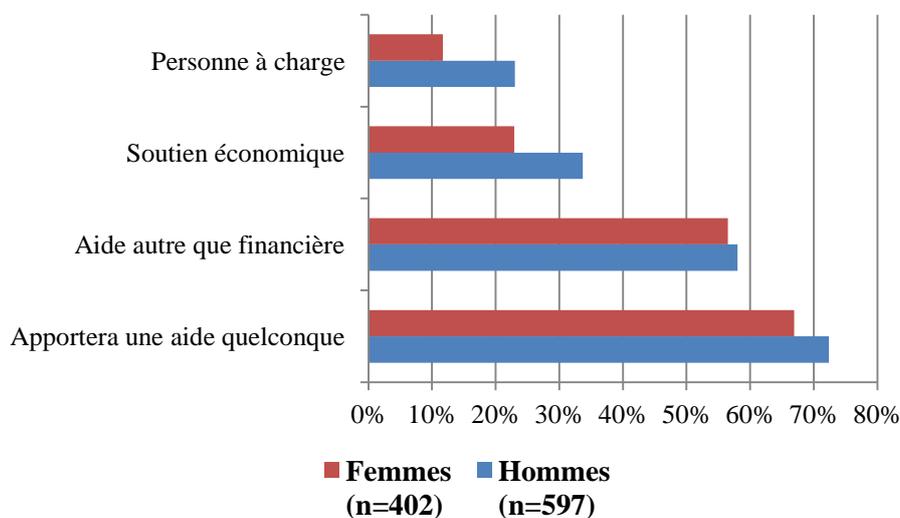


Source : Enquête Intentions de départ à la retraite  
 Champ : 999 individus

## 6. L'environnement familial des enquêtés durant la retraite

L'environnement familial et les charges éventuelles peuvent jouer sur le mode de vie adopté durant la retraite, et par conséquent sur les représentations de la retraite (cf. Graphe 28 et tableau en annexe XIII). Près d'un quart des hommes enquêtés pensent qu'ils auront une personne complètement à charge durant leur retraite (23%) et 34% estiment qu'ils devront apporter une aide financière à leur entourage. Sur ces deux points, les valeurs enregistrées dans l'échantillon féminin sont plus faibles : près de 12% d'entre elles auront vraisemblablement un membre de leur entourage à charge et 23% envisagent d'apporter un soutien économique à leurs proches pendant leur retraite. Lorsque l'on considère les charges autres que financières, les valeurs augmentent considérablement (plus de 55%) et les différences entre hommes et femmes s'estompent. Au final, 67% des femmes et 72% des hommes enquêtés pensent qu'ils devront soutenir (financièrement ou non) l'un des membres de leur entourage durant leur propre retraite.

**Graphe 28 : Soutien et charges potentiels durant la retraite**



Source : Enquête Intentions de départ à la retraite  
Champ : 999 individus

Contrairement à l'hypothèse d'un départ à la retraite simultané (ou proche) entre les deux membres d'un couple, moins d'un enquêté sur cinq parmi les personnes vivant en couple envisageaient de mettre un terme à sa vie professionnelle la même année que son conjoint (Tableau 16). La majorité ne projetait donc pas de partir à la retraite la même année que leur conjoint. Plus de deux hommes sur trois prévoyaient de partir à la retraite avant leur compagne, contre un cas sur deux chez les femmes. Un tiers d'entre elles envisagent en

revanche de partir après leur conjoint (contre à peine un homme sur dix). Néanmoins, les valeurs enregistrées ici sont à manier avec une grande précaution : en effet, il s'agit là de déclarations d'intentions. De plus, divers éléments peuvent expliquer ces départs non concomitants : la différence d'âge entre les deux conjoints, la législation, mais aussi le type d'emploi occupé et le type de carrière (carrière continue ou non). Car on le sait, le choix de la date de départ est fortement contraint par la législation et le parcours professionnel de chaque individu. Or, des différences apparaissent, notamment entre les sexes : les carrières des femmes, moins linéaires que celles des hommes, les contraignent par exemple bien souvent à partir à la retraite plus tard (Bonnet et Geraci, 2009 ; Clerc, 2011 ; Massela, 2011 ; Rapoport, 2012). Ces valeurs, qui ne peuvent nullement être considérées comme des résultats d'analyse, ne visent pas à tirer de quelconques conclusions mais plutôt à dresser un portrait des déclarations des enquêtés en 2005 et à illustrer leur projet d'alors.

**Tableau 16 : Départ à la retraite et conjugalité**

<b>Vous partirez à la retraite...</b>	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>	<b>Ensemble</b>
Avant votre conjoint	216 (69,5)	67 (49,6)	283 (63,5)
Au même moment que votre conjoint (la même année)	53 (17,0)	24 (17,8)	77 (17,3)
Après votre conjoint	36 (11,6)	43 (31,9)	79 (17,7)
NSP	6 (1,9)	1 (0,7)	7 (1,6)
<b>Total</b>	<b>311</b> <b>(100)</b>	<b>135</b> <b>(100)</b>	<b>446</b> <b>(100)</b>

*Source : Enquête Intentions de départ à la retraite  
Champ : 446 individus*

Les données présentées ici ont permis de décrire les caractéristiques et spécificités de la population masculine et féminine constituant notre échantillon, mais elles ne permettent pas de conclure à une quelconque convergence ou divergence des comportements masculins et féminins. L'analyse approfondie des données quantitatives permettra par exemple de repérer si les femmes sont davantage que leurs homologues masculins sujettes à s'occuper, pendant leur retraite, d'un membre de leur entourage. La série d'entretiens complémentaires confirmera également si cette prise en charge (partielle ou complète) a des effets sur le projet de retraite et sur le moment de départ (passer à la retraite plus tôt pour assurer la prise en charge d'un parent âgé...).

## 7. Niveau d'information des enquêtés sur leurs droits à la retraite

Le niveau d'information sur les divers dispositifs en vigueur mais également sur le dossier individuel influe sur la date retenue pour partir à la retraite. Alors que 68% en moyenne des hommes et femmes enquêtés avaient déclaré avoir reçu leur relevé de carrière (document envoyé par la Cnav depuis 2003 dès 55 ans, sur lequel figure le nombre de trimestres cotisés), ils ne sont que 56% à admettre connaître le nombre de trimestres cotisés. Cela indique soit que la lecture de ce document n'est pas claire, soit que les individus ne se préoccupent pas encore de leur retraite et de ces aspects administratifs. A quelques années de leur départ, les enquêtés se sentent par ailleurs relativement mal informés (60%)<sup>243</sup>.

Les tableaux et graphiques exposés jusqu'ici visaient à décrire la population enquêtée sur quelques aspects sociodémographiques (variables individuelles telles que le sexe, la génération d'appartenance, le niveau de diplôme et de ressources, la catégorie socioprofessionnelle...), mais aussi à dépeindre la situation professionnelle des individus rencontrés et leur environnement familial au moment de l'enquête (2004/2005). Nous avons également pu nous projeter dans la retraite des enquêtés grâce à une série de questions portant sur les représentations et le mode de vie imaginé durant la retraite (charges familiales, projets de retraite...). Les données complémentaires recueillies lors de la post-enquête pour les quelques individus réinterrogés ont permis non seulement de dresser un état des lieux à la nouvelle date de l'enquête mais aussi de repérer les éventuels changements survenus entre ces deux dates (déroulement des fins de carrière, environnement familial). Malgré cette complémentarité des méthodes, les données mobilisées dans cette analyse comportent des imprécisions ou carences qui limitent leur analyse.

### III. CRITIQUE DES DONNEES

#### 1. L'échantillonnage : une population ciblée spécifique

Les données quantitatives disponibles présentent quelques limites qu'il convient de garder à l'esprit. Tout d'abord, ces données ne concernent que les salariés du privé. De plus, les enquêtés comptabilisaient tous au moins 100 trimestres de cotisation au régime général lors de l'enquête. Ce second critère de sélection visait à ne retenir que des individus approchant la soixantaine (et

---

<sup>243</sup> Cette valeur concorde avec les résultats du Baromètre « Générations 50 ans et + » précité : 61% des seniors actifs avaient le sentiment de ne pas être suffisamment informés et accompagnés pour leur passage à la retraite.

donc de leur retraite) avec une durée de cotisation relativement longue et une certaine marge de décision quant aux modalités de départ (décote, maintien en emploi, surcote, etc.) et à la date de passage à la retraite. Ce critère de durée de cotisation minimale exclut d'office de notre champ d'étude les personnes au parcours professionnel moins linéaire et/ou plus fragile.

Les individus ciblés – nés entre 1945 et 1950 et donc âgés entre 55 et 60 ans en 2005 – constituent une population bien spécifique du simple fait qu'ils étaient encore en activité lors de l'élaboration de l'échantillon (d'après les données de l'Insee, 62,6% des hommes et 54,0% des femmes âgés entre 55 et 59 ans étaient en activité en 2005 ; il en était de même pour 15,4% des hommes et 13,8% des femmes âgés entre 60 et 64 ans). Par ailleurs, les fins de carrière des hommes et des femmes peuvent être très complexes, nombre d'individus étant touchés par des périodes de chômage, de maladie voire d'invalidité après 55 ans. En témoignent les taux d'emploi (actifs occupés) enregistrés en France après 55 ans : 60,6% des [55-59 ans] (64,2% des hommes, 57,2% des femmes) et 17,9% des [60-64 ans] (19,1% des hommes, 16,7% des femmes) étaient en emploi en 2010<sup>244</sup> ; cela signifie que près de 40% des individus âgés entre 55 et 59 ans et 80% des [60-64 ans] (classes d'âge de nos enquêtés) étaient en situation d'inactivité (retraite, chômage ou autre). Les données des enquêtes Emploi de l'Insee précisent que 6,7% des individus de ce groupe d'âges étaient en situation de chômage en 2010 (les valeurs sont sensiblement identiques entre les hommes et les femmes, respectivement 6,9% et 6,4%). Le taux d'emploi et le taux de chômage enregistrés en France après 55 ans confirment donc qu'une part non négligeable d'individus – hommes et femmes – est déjà sortie du marché du travail à ces âges et rappellent alors la situation singulière dans laquelle se trouvent les individus enquêtés en comparaison de la population globale (situation économique plus favorable dans l'ensemble du fait de carrières plus complètes)<sup>245</sup>.

La population féminine qui compose cet échantillon est également singulière. Les travaux traitant de la place des femmes sur le marché du travail en France montrent que l'activité féminine n'a cessé d'augmenter au cours du XX<sup>e</sup> siècle et que les comportements des femmes se sont considérablement rapprochés de ceux de leurs homologues masculins<sup>246</sup> (Toulemon, 1994 ; Bard, 2001). Les femmes issues des premières générations du *baby-boom*, élevées

<sup>244</sup> Les taux d'emploi et taux de chômage en 2010 apportent des éléments de contexte pertinents pour étudier les trajectoires de fin de carrière (après 55 ans) des générations 1945/1950 ; c'est la raison pour laquelle nous avons choisi de mentionner les valeurs de ces indicateurs pour 2010 et non pour 2005. La population de notre échantillon d'enquête avait entre 59 et 64 ans en 2010.

<sup>245</sup> Les entretiens qualitatifs révéleront que certains individus enquêtés en 2004/2005 n'étaient déjà plus en emploi lors de cette première rencontre (situation d'inactivité informelle – dépression ; maladie ; destitution de l'activité professionnelle et mise à disposition par l'employeur sans véritable espoir de retour en poste...).

<sup>246</sup> La question de l'évolution du travail féminin en France sera évoquée plus longuement dans la deuxième partie du chapitre VI.

durant leur enfance avec le modèle de la femme au foyer, se sont plus investies dans la vie professionnelle et ont davantage occupé le marché du travail que leurs aînées, marquant une rupture avec les générations antérieures. Dans son étude sur l'évolution du passage à l'âge adulte, Laurent Toulemon analyse l'évolution du positionnement sur le marché de l'emploi d'hommes et femmes de différents groupes générationnels (générations 1941/1945, générations 1946/1950, générations 1950/1955 et générations 1956/1960). Il rappelle tout d'abord que « *ce n'est que depuis 1965 qu'un homme marié ne peut pas s'opposer à l'exercice d'une activité professionnelle par sa femme* » (Toulemon, 1994 : 165). Il relève ensuite une entrée sur le marché du travail de plus en plus fréquente pour les femmes et constate que les filles du *baby-boom* ont adopté « *vis-à-vis du marché de l'emploi une stratégie d'intégration proche de celle des hommes* » (Toulemon, 1994 : 170), refusant de plus en plus souvent une carrière « exclusivement maternelle ». Les situations professionnelles des hommes et des femmes se sont donc rapprochées, ce qui permet de dresser des comparaisons entre les populations masculines et féminines. Néanmoins, les femmes ont continué à connaître des carrières moins linéaires que leurs homologues masculins. De plus, la majorité des femmes de ces générations vivant en couple ont eu un conjoint actif, l'inverse n'étant pas toujours exact ; la population féminine diffère donc de ce point de vue de la population masculine du même âge. Enfin, il y a dans notre échantillon une surreprésentation de femmes seules ou divorcées (celles ayant fait le choix de la vie familiale plutôt que de la vie professionnelle sont absentes) et de femmes ayant peu interrompu leur carrière (critère de cotisation minimale fixé à 100 trimestres lors de l'enquête, les femmes à la trajectoire plus discontinue sortant de notre échantillon). Nous pouvons donc considérer que les femmes encore sur le marché du travail aux âges qui nous préoccupent et ayant eu une carrière relativement complète constituent une population très spécifique.

## **2. Limite statistique : des données censurées à gauche**

Les choix méthodologiques appliqués lors du recueil des données quantitatives induisent une censure statistique des données. En effet, les données de l'enquête IDR ont été observées de façon incomplète : les individus déjà passés à la retraite lors de l'observation (en 2004/2005) échappent totalement à cette recherche. Les départs effectués avant la date de l'enquête au sein de chaque génération n'ayant pas été observés (troncature à gauche), nous ne disposons d'aucune information quant aux individus nés entre 1945 et 1950, réunissant les

mêmes caractéristiques socioéconomiques que les membres de l'échantillon étudié, mais étant déjà retraités en 2005. Or cela concerne une part non négligeable d'individus (notamment des individus nés en 1945, mais pas seulement) partis avant l'âge de 60 ans : les chiffres de la Cnav révèlent effectivement que 5,4% des personnes percevant une pension de retraite versée par le régime général au 31 décembre 2005 appartiennent aux générations étudiées<sup>247</sup>. Les données mobilisées pour cette enquête, censurées à gauche, ne concernent alors que les individus n'ayant pas encore effectué leur départ à la retraite en 2005. Par ailleurs, lors du tirage de l'échantillon en 2004, tous les enquêtés nés en 1945 étaient potentiellement « retraitables » en 2005 ; fin 2009 en revanche, aucun des enquêtés nés en 1950 n'avait l'âge minimal requis pour partir à la retraite (hors retraite anticipée pour longue carrière) ; les comparaisons entre les différentes générations enquêtées sont donc impossibles dans notre recherche. Pour toutes ces raisons, les résultats présentés ici ne peuvent être généralisés à l'ensemble des générations observées.

### 3. Les limites de l'enquête qualitative

L'une des principales limites de toute enquête qualitative porte sur l'effectif très réduit concerné par cette démarche. En effet, il était impossible de réaliser ces entretiens auprès de l'ensemble des individus ayant répondu à la première vague de l'enquête IDR en 2004/2005. A ce titre, les données recueillies ne peuvent être généralisables. Cependant, les données qualitatives visent à embrasser tous les types de situations, et non pas uniquement les situations moyennes ou les situations les plus fréquentes, afin de dégager des processus. Dans notre cas précis, il s'agit d'analyser le processus de passage à la retraite et de mettre en exergue certains éléments qui ponctuent cette transition.

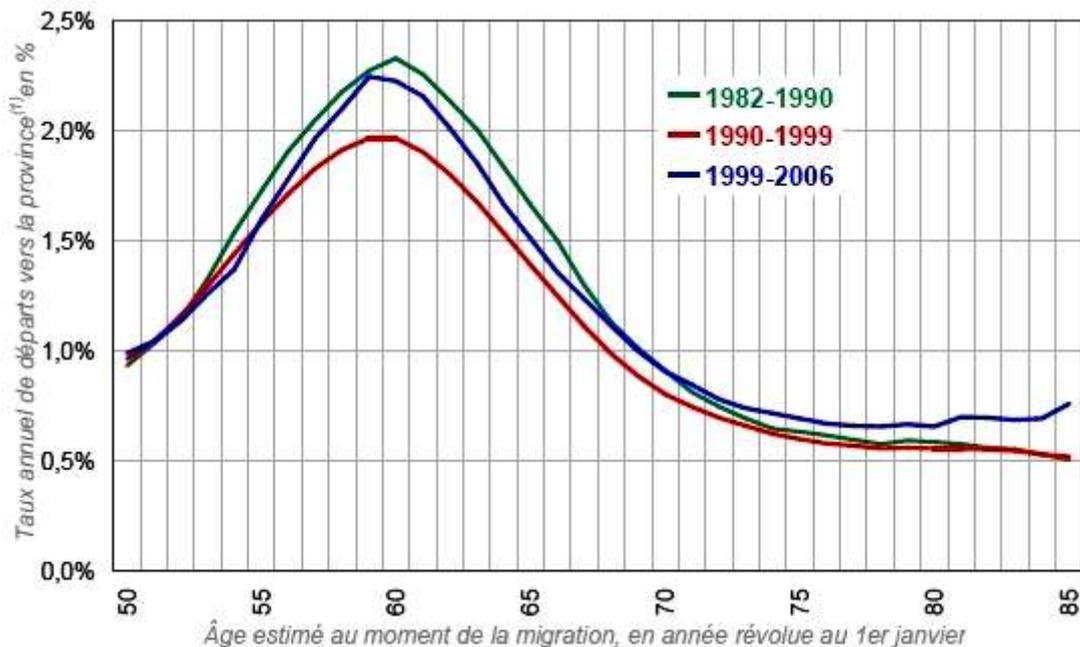
Trois critères particuliers ont été retenus pour l'élaboration de l'échantillon de l'enquête qualitative. Le premier est un critère géographique : pour des raisons pratiques, les entretiens ont tous été réalisés dans la région Ile-de-France. Ce choix introduit un biais notable puisque les individus ayant quitté la région parisienne pour s'installer en province à l'heure de la retraite nous échappent. Or, les migrations de retraite constituent un phénomène considérable. Les données du recensement de la population de 2008 indiquent que 15% des individus âgés de 55 ans et plus avaient changé de lieu de résidence durant les cinq dernières années, c'est-à-

---

<sup>247</sup> Au 31 décembre 2005, la Cnav comptait parmi les retraités du régime général plus de 587 000 individus appartenant aux générations 1945-1950, soit 5,4% des retraités du régime général (données disponibles pour la métropole, Recueil Statistique 2005, Cnav).

dire entre 2003 et 2008, que le nouveau logement soit situé au sein de la même commune ou non (données récentes non disponibles suite à un changement de questionnaire). D'après les enquêtes de l'Institut d'aménagement et d'urbanisme, 38% des individus âgés de 60 ans ou plus ayant changé de région entre 2000 et 2005 sont des Franciliens (Louchart, 2008). Durant cette même période, près de 122 000 ménages de retraités (personne seule ou en couple, de 60 ans ou plus) ont quitté l'Ile-de-France pour la province, à destination de trois régions principales : le Centre, la région PACA et la Bretagne. Bien que le calendrier des migrations de retraite soit relativement stable au fil des générations (Graphe 29), l'intensité du phénomène tend à se réduire, notamment en Ile-de-France : la part de Franciliens parmi les migrants interrégionaux de 60 ans ou plus était de 47% entre 1982 et 1990, de 45% entre 1990 et 1999 contre 38% entre 2001 et 2006 (Louchart, 2009). La tendance devrait se réduire davantage dans les décennies à venir avec l'arrivée à la retraite des générations du *baby-boom* : les *baby-boomers* qui vivent en Ile-de-France devraient moins souvent quitter la région que leurs prédécesseurs du fait qu'ils sont plus souvent propriétaires de leur logement principal et moins souvent natifs d'une autre région, mais aussi en raison de leur attrait plus prononcé pour une retraite basée sur le modèle de la double résidence – un pied-à-terre en région parisienne, un autre logement ailleurs (Bonvalet *et al.*, 2007 ; Bonvalet et Ogg, 2009 ; Louchart, 2009 ; Authier *et al.*, 2010).

**Graphe 29 : Evolution des migrations de retraite**



Sources : Louchart, 2008, d'après les données de recensement de l'Insee

Ainsi, notre échantillon d'enquête, déjà biaisé par diverses contraintes décrites précédemment, ne tient là encore pas compte des retraités mobiles. Nous avons néanmoins veillé à ce que les individus enquêtés renvoient à des configurations hétérogènes en termes de situations professionnelle et familiale, réajustant l'échantillonnage lors de la deuxième vague. Nous avons ainsi rencontré 18 femmes et 13 hommes résidant en Ile-de-France (en zone urbaine ou périurbaine), appartenant à des catégories socioprofessionnelles (CSP) variées. Nous avons également tenu à ce que les profils familiaux soient diversifiés (individus en couple ou non, avec ou sans enfant et petit-enfant, propriétaire de leur logement principal ou non...).

Ce travail visant à apporter un éclairage sur le processus de transition de l'activité à la retraite, sur la concordance ou non entre le projet et le départ réalisé, mais aussi sur les éventuelles transformations dans le mode de vie suscitées par le passage à la retraite, le statut d'occupation sur le marché de l'emploi a également été observé avec attention : nous avons privilégié les entretiens avec des personnes ayant déjà liquidé leurs droits de retraite entre la première enquête et la date de l'entretien<sup>248</sup>. Ce critère a de fait induit un critère de génération, les personnes déjà retraitées étant massivement issues des générations les plus anciennes : notre échantillon se compose alors de 8 individus nés en 1945, de 14 enquêtés nés en 1946, de 3 individus nés en 1947 et autant en 1948, de 2 enquêtés nés en 1949 et d'un individu né en 1950. Cette censure volontaire visait en outre à ne pas orienter l'enquête vers les individus restés en emploi pour des raisons législatives car, comme nous l'avons déjà souligné, l'acquisition de la durée de cotisation minimale requise pour l'obtention du taux plein et les considérations financières orientent fortement le choix de retraite. Or, la majorité des enquêtés encore en emploi en 2009 appartiennent aux générations 1949/1950 et n'avaient donc pas encore atteint l'âge légal de départ à la retraite (47,5% des individus non retraités avaient moins de 60 ans en 2009 et 15,7% parvenaient tout juste à l'âge légal). C'est la raison pour laquelle nous n'avons pas souhaité étendre cette post-enquête aux individus encore en emploi en 2010.

Néanmoins, ce sous-échantillon a été contrôlé afin d'inclure des personnes répondant à des choix et conditions de départ variés. Si aucun enquêté rencontré n'est parti en décote, nous avons en revanche pu recueillir le témoignage d'individus ayant bénéficié d'une retraite anticipée pour longue carrière, d'individus partis à la retraite dès l'obtention du taux plein, de

---

<sup>248</sup> L'enquête de terrain a eu lieu en 2010 et 2011. Le tirage des adresses, effectué après appariement de l'enquête IDR aux données administratives de la Cnav, a été réalisé après une mise à jour de la base au 31 décembre 2009. Fin 2009, 75,7% de la population enquêtée avaient liquidé une pension de droit propre (70,8% pour les enquêtés franciliens) ; 17,7% étaient encore en emploi, 2,9% étaient en situation de chômage, près de 1% en situation de maladie ou d'invalidité et 3% dans une situation autre. Dans la post-enquête, 30 individus sur les 31 étaient déjà retraités (un individu était au chômage, en attente de l'ouverture de ses droits de retraite).

personnes victimes du chômage en fin de carrière, d'individus partis dans le cadre de retraite progressive ou encore d'individus ayant eu recours au cumul emploi-retraite ou à la surcote. L'échantillon de la post-enquête incluait ainsi des individus partis dès l'obtention du taux plein, mais aussi des personnes restées en emploi au-delà.

Enfin, ce travail portant également sur la concrétisation ou la non-concrétisation du projet de retraite initial, nous avons choisi de surreprésenter les personnes ayant modifié leur date de retraite, notamment les femmes, présentées comme moins disposées que les hommes à réviser leur projet initial (Barrallon *et al.*, 2010). Ce réajustement sur les personnes ayant réévalué leur projet de retraite vise à mieux saisir les éléments-clés responsables de cette transformation mais aussi, dans une moindre mesure, à vérifier l'éventuelle influence du conjoint dans les décisions féminines.

#### **4. L'analyse des données rétrospectives : avantages et limites**

Les données disponibles présentent également d'autres lacunes. Comme nous l'avons précisé antérieurement, nous disposons ici de données transversales de natures et de sources diverses. Certaines proviennent de l'enquête IDR : il s'agit d'informations collectées à un moment  $t_0$  (2004-2005) auprès de personnes partageant des caractéristiques communes (générations, durée de cotisation...); bien que l'enquête ait eu lieu à un moment  $t_0$ , des questions rétrospectives (événements et parcours de vie) ont également été abordées. D'autres données sont issues de fichiers administratifs de la Cnav (données d'archives) : c'est le cas des informations sur les carrières qui sont des données transversales arrêtées à un temps  $t_1$  (2005 puis mises à jour au 31 décembre 2009). L'articulation de ces données permet de réaliser un suivi des individus ainsi qu'un suivi des cohortes. Cette combinaison permet aussi de pallier plusieurs limites que l'on peut rencontrer dans la seule analyse des données rétrospectives ou encore dans les enquêtes par panel.

Les données administratives utilisées ici fournissent une multitude d'informations sur le parcours de vie des individus, informations qu'il aurait été très difficile d'obtenir dans le cadre d'une enquête par questionnaire. Mais elles ont l'inconvénient d'être uniquement centrées sur les carrières ; les données individuelles ou contextuelles n'y sont pas du tout considérées. L'adossement de l'enquête IDR aux fichiers administratifs permet toutefois de combler ce vide.

Les données rétrospectives issues d'archives ou d'enquêtes sont généralement limitées au factuel : elles ne permettent pas de tenir compte des projets de vie et de leur évolution. Le questionnaire soumis dans le cadre de l'enquête permettait d'aborder le projet de retraite. Une comparaison ultérieure entre le projet et la décision retenue a donc été rendue possible grâce à la complémentarité des données d'enquête et des données administratives, déjouant ainsi la limite du caractère factuel des données rétrospectives.

Les problèmes liés à la mémoire des enquêtés constituent l'inconvénient majeur des données rétrospectives. Mais l'enquête IDR faisait appel à la mémoire proche des individus, ce qui limite considérablement les risques d'erreurs. Les données administratives adossées aux données de l'enquête ont de surcroît permis de contrôler les informations recueillies, réduisant ainsi les erreurs de défaillance mémorielle.

La méthodologie développée ici allie donc à la fois les avantages des analyses de données d'archives aux avantages des données d'enquête et au suivi longitudinal. Sans recourir aux enquêtes par panel, la méthode utilisée ici a permis de suivre un groupe d'individus au cours du temps et de comparer certains aspects de leur situation à plusieurs étapes de leur parcours, sans avoir à les interroger à plusieurs reprises. La difficulté pour constituer un échantillon constant dans le cadre d'enquête par panel a donc été écartée, tout comme les risques liés au problème de « désirabilité sociale » (mécanisme psychologique qui consiste à vouloir se présenter sous un jour favorable à l'enquêteur. La répétition des questions dans les enquêtes par panel peut renforcer cette tendance et susciter chez l'enquêté une habitude à « bien répondre »).

Mais cette enquête rétrospective présente des limites. Ses principales lacunes reposent sur des informations manquantes. Bien que nous disposions d'un recul temporel intéressant pour le suivi des carrières (parcours professionnel de l'entrée sur le marché du travail jusqu'à la sortie définitive par la retraite ou, à défaut, la situation au 31 décembre 2009), nous pouvons déplorer l'absence de réactualisation des données relatives à l'évolution de la situation familiale de l'enquêté. En effet, à l'exception des données de carrière pour lesquelles nous pouvons assurer un suivi précis entre 2005 et fin 2009, toutes les données dont nous disposons sont figées à la date de l'enquête. Les données de l'enquête informent certes de la situation conjugale et familiale de l'individu au moment de l'enquête, mais ne permettent en rien de connaître l'évolution et les éventuelles transformations familiales survenues entre 2004/2005 et 2010/2011 : nous ne disposons d'aucun élément sur les changements éventuels de la situation conjugale (séparation, divorce, remise en couple), sur la variation de la composition du logement et la cohabitation intergénérationnelle (départ des enfants, retour

des enfants, nombre d'enfants à charge, naissance des petits-enfants, cohabitation avec les parents ou beaux-parents, etc.) ; si l'on connaît le nombre d'enfants élevés, on ne sait rien en revanche de l'âge de ces enfants ni même de leur degré d'indépendance. Or, il s'agit de dimensions qu'il aurait été intéressant de mettre à jour et d'étudier (influence de tel ou tel événement familial sur la décision de départ à la retraite). Le volet qualitatif a pu pallier certaines de ces carences de manière partielle pour un échantillon très faible grâce au suivi temporel que la reconstitution des parcours de vie permet. Mais il aurait fallu, dans l'idéal, réinterroger l'ensemble des 1004 assurés sur leur situation personnelle et familiale en 2009. Ce suivi longitudinal aurait pu permettre de mieux connaître l'évolution de leur situation (professionnelle, familiale) à l'approche de la retraite, de cerner les transformations potentielles qui apparaissent autour de la soixantaine et leurs conséquences sur les besoins des individus, leur mode de vie, leurs projets...

En 2005, les personnes enquêtées ont été interrogées sur l'âge de départ à la retraite qu'elles estimaient comme idéal et probable pour elles. Il est regrettable, là encore, de n'avoir pu réitérer les questions sur les souhaits et projets de départ à la retraite, susceptibles eux aussi d'évoluer pour une même personne à mesure que la retraite potentielle s'approche. Par ailleurs, si les données administratives de la Cnav nous permettent de connaître l'année et le trimestre auquel a eu lieu la liquidation des droits de retraite, les déclarations quant à l'âge souhaité et l'âge envisagé recueillies lors de l'enquête par questionnaire ne sont en revanche pas aussi précises<sup>249</sup> : en effet, les enquêtés ont été interrogés non pas sur l'âge exact auquel ils prévoyaient de percevoir le premier versement de leur pension de retraite (c'est-à-dire le moment de départ projeté), mais sur l'âge atteint l'année de leur liquidation des droits de retraite. Or, travailler sur des âges approximatifs ne permet pas de déceler les reports ou anticipations de quelques mois lorsque les départs sont effectués dans la même année civile<sup>250</sup>. Si ces écarts de calendrier peuvent paraître minimes, voire insignifiants, ils illustrent néanmoins des changements de comportements importants dans le processus décisionnel de

---

<sup>249</sup> Les données disponibles permettent de calculer l'âge réel de liquidation des droits de retraite au trimestre près ; les autres âges (âge souhaité et âge envisagé) sont exprimés avec moins de précision. Nous ferons l'hypothèse que l'âge (souhaité ou envisagé) déclaré est l'âge anniversaire : lorsqu'un individu déclare vouloir partir à la retraite à 60 ans par exemple, nous supposons qu'il envisage de partir dès le 60<sup>e</sup> anniversaire et non à 60 ans et huit mois. Cette hypothèse est d'ailleurs confortée par le mode de calcul des droits de retraite, lui-même lié à la date de naissance de l'assuré.

<sup>250</sup> Prenons l'exemple d'un individu prévoyant de partir le mois de son 60<sup>e</sup> anniversaire et qui serait finalement parti à la retraite six mois plus tard, mais toujours dans la même année civile (donc toujours à 60 ans) : la comparaison entre les données disponibles (l'âge atteint l'année envisagée du départ à la retraite et l'âge exact atteint à la date de la liquidation des droits de retraite) ne fera apparaître aucune différence ici, malgré le report de quelques mois ; il en sera de même pour un individu parti à la retraite à un âge plus tôt que prévu, mais toujours dans la même année civile.

départ à la retraite. L'un des objectifs de cette enquête étant de comparer les intentions et projets aux départs réels, il convient d'insister sur les précautions dont il faudra faire preuve pour la lecture des calculs comparatifs présentés dans le chapitre V : du fait de ce biais lié à la conception de l'enquête, les comparaisons entre les âges ne pourront être étudiées de manière très fine ; par ailleurs, l'analyse menée sera incomplète, une part d'individus adoptant des comportements que nous ne sommes pas en mesure de percevoir. L'étude du processus de départ à la retraite et de la concordance (ou non) entre le projet et le départ réel s'appuiera donc plus particulièrement sur le volet qualitatif.

Ces données posent également quelques difficultés lorsque l'on s'intéresse au maintien en emploi. Bien que nous soyons en mesure d'identifier les personnes restées en activité au-delà du taux plein, les données disponibles ne nous permettent pas de distinguer les individus ayant eu recours aux retraites progressives de ceux ayant utilisé le dispositif du cumul emploi-retraite ou encore la surcote. Cela lèse donc quelque peu les réflexions que nous pourrions mener autour de la prolongation de la vie active au-delà de l'obtention du taux plein.

Enfin, le volet qualitatif, et plus précisément l'enquête longitudinale dans laquelle il s'inscrit, a également soulevé un problème d'ordre éthique. L'un des objectifs de ce complément qualitatif était de confronter le projet de retraite au départ réalisé ; un courrier<sup>251</sup> a été adressé aux enquêtés présélectionnés afin de les informer de cette post-enquête couverte par une autorisation de la Cnil. Pour autant, les personnes ayant accepté l'entretien n'ont pas été confrontées aux déclarations qu'elles avaient pu faire lors de l'enquête initiale (2004/2005). Certes, il aurait pu être plus concluant de demander aux individus de manière explicite de comparer le projet déclaré en 2005 au départ finalement effectué, mais nous avons fait le choix de ne pas retenir cette méthode pour les questions éthiques qu'elle pose. Les motifs de divergence entre projet et départ réel ou, au contraire, les projets confirmés ont néanmoins été abordés à travers une série de questions ouvertes.

Il sera donc nécessaire tout au long de l'analyse de bien garder à l'esprit ces biais résultants de la méthodologie choisie, des données recueillies ou encore de la manière dont l'enquête quantitative et la post-enquête qualitative ont été conçues. Avant de restituer les principaux résultats de cette recherche, il convient d'apporter quelques précisions sur son cadre conceptuel en présentant notamment quelques concepts-clés.

---

<sup>251</sup> Le courrier est joint en annexe VII.

## 5. Discussion autour de quelques concepts

### 5.1 Réflexion sociologique autour de « l'âge idéal »

Le premier axe de cette analyse repose sur la confrontation des souhaits et projets de retraite définis en 2004/2005 lors de l'enquête sur les intentions de départ à la situation constatée en 2009, et par conséquent aux décisions réellement retenues.

Dans leurs travaux fondés sur l'exploitation de la même enquête quantitative, Aude Barrallon, Samia Benallah et Benoit Rapoport distinguent « *trois notions d'âge à la retraite : l'âge idéal, l'âge envisagé et l'âge effectif. L'âge idéal et l'âge envisagé sont issus des interviews réalisées en 2005. Ils expriment respectivement les souhaits et les intentions de départ à la retraite des personnes interrogées* » (Barrallon *et al.*, 2010 : 1). Ainsi, les auteurs utilisent la notion d'idéal pour se référer aux réponses relatives à l'âge souhaité.

Or, l'âge idéal est une production idéalisée qui répond à des valeurs et à des perspectives propres à l'individu qui l'a construite. Le terme « idéal » est intrinsèquement lié au concept de perfection : il signifie par définition l'idéal « dans le meilleur des mondes » et renvoie à une perception de l'idéal pour les retraités eux-mêmes (ce qu'ils considèrent comme idéal, en dehors de toute contrainte). Ainsi, l'âge idéal n'est pas identique d'une personne à une autre. Sur quels critères se fonde alors la définition de l'idéal ? Quels sont les facteurs pris en compte dans la définition de l'âge idéal de départ à la retraite ? L'âge idéal peut être défini par rapport à des critères personnels tels que l'état de santé, l'âge, la situation familiale (en couple ou non), la structure familiale, mais également par rapport à des critères externes comme la situation dans l'entreprise, les conditions de travail (crainte d'être marginalisé, mis au placard ou licencié par exemple...), la situation professionnelle en fin de carrière ou encore en fonction du contexte socioéconomique et politique (crise de l'emploi ou fin du dispositif des retraites anticipées par exemple). Cet âge idéal peut également être influencé par les représentations de la retraite et de la vieillesse aujourd'hui, par des activités bénévoles ou volontaires exercées durant la vie active (associations, vie politique ou syndicale, vie artistique) ou encore par les projets de retraite à venir. Il ne s'agit donc pas ici de penser l'âge comme un concept séparé des faits, mais bien d'apporter une cohérence et une logique à l'ensemble des caractères ainsi reliés.

La question telle que formulée dans l'enquête ne permet aucunement de saisir « l'âge idéal » décrit comme tel par les individus. Si l'objectif initial avait été d'appréhender le moment opportun pour la retraite idéale, la formulation aurait été différente (il aurait été possible d'interroger les enquêtés sur l'âge idéal en dehors de toute considération contextuelle ; les

individus auraient ainsi pu émettre un âge inférieur à l'âge atteint lors de l'enquête). Mais cette question visait à comparer le souhait de retraite au projet et à la date réelle de départ. Limitée à la situation au moment de l'enquête, elle ne permet donc pas de saisir un âge véritablement « idéal » de départ à la retraite. Aussi, préférons-nous parler ici « d'âge souhaité », « d'âge envisagé » et d'âge réel.

### 5.2 Le choix de retraite : entre réalité et illusion

L'un des principaux objectifs de cette recherche vise à étudier le processus décisionnel de départ à la retraite et les éléments-clés intervenant dans l'élaboration individuelle du choix de retraite. Nous estimons donc qu'à l'approche de l'âge légal de départ à la retraite, les individus ont une certaine marge de manœuvre pour décider de leur date de départ. C'est d'ailleurs sur ce même postulat de départ que les récents aménagements du système de retraite ont été fondés. La valorisation de la « retraite à la carte » était effectivement l'un des principaux objectifs de la réforme de 2003 qui peut se résumer en quelques mots à « *laisser les Français choisir, et laisser les Français travailler* »<sup>252</sup>. Il s'agit alors d'offrir une palette de formules pour un public diversifié. La mise en place des divers dispositifs (rachat de trimestres, instauration de la surcote, allègement du cumul emploi-retraite, recul de l'âge de la retraite obligatoire à 70 ans...) introduit l'idée que le cotisant du régime général est « libre » de composer sa retraite « à la carte ». Mais les choix retenus à l'approche de la retraite sont fortement dépendants de la situation face à l'emploi en fin de carrière. En effet, si les individus qui exercent encore une activité professionnelle peuvent plus ou moins librement choisir le moment et le type de départ à la retraite (retraite anticipée pour carrière longue, préretraite, départ à taux minoré, maintien en emploi dans le cadre de la surcote, recours au dispositif du cumul emploi-retraite...), il n'en est pas de même pour les personnes fragilisées en fin de carrière pour lesquelles la marge de décision est limitée.

L'enquête qualitative a permis de rencontrer des individus aux parcours professionnels variés : des salariés actifs entrés sur le marché du travail dès 14 ans et candidats aux retraites anticipées pour longue carrière, mais aussi des personnes sorties de l'emploi bien avant la retraite, qu'elles aient été touchées par le chômage après 50 ans, qu'elles aient connu des périodes de maladie ou qu'elles soient passées en invalidité en fin de carrière. Or, il est évident que la question du départ à la retraite se pose différemment pour les actifs et les personnes en situation de non-emploi (chômeurs invalides) : la question du « choix » du

<sup>252</sup> X. Bertrand, « Donner envie aux salariés de rester en activité », in *Méto*, 03 novembre 2008

moment de la transition de l'activité à la retraite ne se pose réellement que pour les actifs occupés, soit un tiers seulement des affiliés au régime général qui déposent une demande de retraite (Lerais et Marioni, 2004) ; la liberté de choix pourrait se révéler minime, voire inexistante, pour les chômeurs ou « invalides », leur départ à la retraite étant fortement influencé par la législation en vigueur. Les personnes en situation de chômage, d'arrêt maladie ou d'invalidité sont plus contraintes dans leur date de prise de retraite : la pension de retraite se substitue à l'allocation perçue lorsque ces personnes arrivent en fin de droits ; la retraite apparaît alors comme une démarche administrative obligatoire sans conséquence sur la situation d'inactivité antérieure. Nous pouvons donc supposer que la marge de manœuvre est restreinte pour une part non négligeable de la population puisque près de 40% de la population française âgée entre 55 et 59 ans en 2010 n'était plus en emploi à la veille de la retraite (Enquête Emploi et données Eurostat) et considérer que la question de la « retraite à la carte » et du « choix » se pose différemment pour ces individus précocement sortis de l'emploi.

La marge de liberté peut aussi être restreinte pour les individus encore en emploi avant la retraite. Certains individus actifs se sentent parfois contraints par la législation. C'est le cas notamment de nombreux travailleurs, candidats malheureux aux retraites anticipées : bien qu'ils aient déjà atteint la durée minimale de cotisation, ces individus sont dans l'obligation de rester en emploi jusqu'à un âge minimal précis qui varie selon la génération d'appartenance (le dispositif de retraite anticipée pour longue carrière étant soumis à une durée de cotisation, mais aussi à un nombre minimum de trimestres cotisés avant 16 ou 17 ans selon l'année de naissance). Par ailleurs, des inégalités sociales liées à l'état de santé selon la catégorie socioprofessionnelle d'appartenance – conséquences indirectes du métier exercé – ont une incidence sur la date de cessation d'activité (Cambois *et al.*, 2008 et 2010<sup>253</sup>). Outre ces différences sociales, des inégalités de sexe peuvent influencer sur le montant de la pension de retraite : en effet, les écarts de pensions existent entre hommes et femmes, traduisant généralement les inégalités liées à la carrière et au parcours plus discontinu des femmes sur le marché du travail (Bonnet et Geraci, 2009 ; Vanriet-Margueron, 2011). Malgré les objectifs d'équité et de justice sociale portés par la réforme de 2003, ces écarts de pension restent importants (Rapoport, 2012) et peuvent influencer la décision de départ à la retraite (départs des femmes plus tardifs que pour leurs homologues du même âge...).

---

<sup>253</sup> Ces travaux sur les inégalités sociales relancent la question de la pénibilité professionnelle.

Les données sur lesquelles s'appuie cette analyse présentent donc des limites d'origine et de nature diverses qu'il convient de garder en tête dans la restitution des résultats afin de ne pas en tirer d'interprétations hâtives. Il faudra tout d'abord tenir compte des biais liés à la conception de l'enquête quantitative : données censurées à gauche, échantillon très spécifique dont les caractéristiques ne sont aucunement généralisables à l'ensemble des retraités du même âge. Il conviendra également de garder à l'esprit les spécificités de la méthode qualitative et les restrictions inhérentes à l'échantillonnage : le volet qualitatif ne permet pas de généraliser les tendances observées du fait de l'effectif réduit ; par ailleurs, ce sous-échantillon est également tronqué (absence des retraités mobiles notamment) en dépit d'une volonté forte de diversifier l'échantillon (hétérogénéité des situations professionnelles et familiales, variété dans les transitions de l'activité à la retraite). Enfin, il faudra considérer les limites liées à la temporalité de certaines données (biais que nous avons essayé de pallier autant que possible en utilisant des sources de données et des méthodes d'analyses complémentaires). Malgré ces biais, les données analysées permettent d'apporter un éclairage sur le processus de départ à la retraite en mettant en lumière les différentes formes de transition de l'activité à la retraite, mais aussi les principaux éléments considérés dans le choix du moment de départ, la manière dont ceux-ci s'articulent et agissent sur la décision finalement retenue (décision conforme ou non au projet déclaré lors de l'enquête initiale).

#### **IV. PREMIERES EXPLOITATIONS DE L'ENQUETE IDR : LE POIDS DES CONTRAINTES**

Lors de l'enquête IDR, les répondants ont été interrogés sur les éléments susceptibles de peser le plus dans le choix de la date de départ à la retraite. La question a été réitérée à quatre reprises (« *Qu'est-ce qui compte ou comptera le plus dans le choix du moment de votre départ en retraite ? En premier ; en deuxième ; en troisième ; en quatrième* »). Le tableau 17 récapitule leurs réponses : la première partie du tableau présente les items cités en premier ; la seconde indique la fréquence des items pour l'ensemble des quatre questions (nombre de fois cités, toutes réponses confondues).

**Tableau 17 : Principaux déterminants du moment de départ à la retraite**

<b>Ce qui comptera le plus dans le choix du moment de retraite – en premier</b>	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>	<b>Ensemble</b>
Votre état de santé	255 (42,7)	174 (43,3)	429 (42,9)
Le temps libre dont vous pourrez bénéficier une fois à la retraite	130 (21,8)	99 (24,6)	229 (22,9)
Le niveau de vie dont vous pensez disposer une fois à la retraite	114 (19,1)	65 (16,2)	179 (17,9)
La situation de votre conjoint ou de vos proches	39 (6,5)	37 (9,2)	76 (7,6)
Votre situation professionnelle	46 (7,7)	22 (5,5)	68 (6,8)
Aucun de ceux-là	12 (2,0)	5 (1,2)	17 (1,7)
NSP	1 (0,2)	0 (0,0)	1 (0,1)
<b>Total</b>	<b>597</b> <b>(100)</b>	<b>402</b> <b>(100)</b>	<b>999</b> <b>(100)</b>
<b>Ce qui comptera le plus dans le choix du moment de retraite – toutes réponses confondues</b>	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>	<b>Ensemble</b>
Votre état de santé	518 (22,7)	356 (23,2)	874 (22,9)
Le temps libre dont vous pourrez bénéficier une fois à la retraite	477 (20,9)	328 (21,4)	805 (21,1)
Le niveau de vie dont vous pensez disposer une fois à la retraite	502 (22,0)	330 (21,5)	832 (21,8)
La situation de votre conjoint ou de vos proches	405 (17,8)	239 (15,6)	644 (16,9)
Votre situation professionnelle	252 (11,1)	185 (12,1)	437 (11,5)
Aucun de ceux-là	118 (5,2)	87 (5,7)	205 (5,4)
NSP	7 (0,3)	9 (0,6)	16 (0,4)
<b>Total</b>	<b>2279</b> <b>(100)</b>	<b>1534</b> <b>(100)</b>	<b>3813</b> <b>(100)</b>

Source : Enquête Intentions de départ à la retraite

Champ : 999 individus

Lorsque l'on considère les réponses portant sur le principal élément déterminant (cité en premier), on constate qu'il n'y a pas de différences majeures entre les déclarations des hommes et celles des femmes. L'état de santé est présenté comme l'élément comptant le plus dans le choix du moment de départ à la retraite (43%). Le temps libre apparaît ensuite (23% en moyenne), signe que la retraite est bien perçue et pensée comme un « temps pour soi et/ou pour les autres » par les hommes et les femmes à la veille de leur retraite (Caradec, 2001 ; Bonvalet *et al.*, 2011). Le niveau de vie durant la retraite n'intervient qu'en troisième position (18%), devant la situation des proches (7,6%) ou encore la situation professionnelle

(6,8%). Les éléments liés à l'environnement familial paraissent peser plus fortement sur le choix des femmes (ces aspects constituent le principal déterminant pour 9,2% des femmes contre seulement 6,5% pour les hommes) ; à l'inverse, les considérations économiques semblent plus prioritaires pour les hommes (19,1% contre 16,2% chez les femmes).

Les premières réponses présentent donc l'état de santé, le temps libre et le niveau de vie comme les principaux déterminants du moment de départ à la retraite ; l'entourage ou encore la situation professionnelle n'apparaissent que comme des éléments secondaires. Le cumul des réponses ne bouleverse pas l'ordre hiérarchique, mais il atténue toutefois les différences de sexe (notamment l'effet de l'environnement familial sur les choix des femmes) ainsi que le poids attribué à l'état de santé dans la décision de retraite. Il relève également l'influence de la situation personnelle et professionnelle sur le choix de retraite (état de santé : 22,9% ; temps libre : 21,1% ; niveau de vie : 21,8% ; situation du conjoint ou des proches : 16,9% ; situation professionnelle : 11,5%).

Quel rôle tous ces éléments jouent-ils véritablement : incitent-ils à un départ ou au contraire à un maintien en emploi ? Il convient d'analyser la manière dont ces éléments pèsent sur le projet de retraite et sur le choix finalement retenu (nous traiterons de cela dans la quatrième partie du chapitre V et dans le chapitre VI). Par ailleurs, l'éventuel décalage entre le projet et la situation observée peut s'expliquer par le caractère potentiellement évolutif de ces éléments décrits comme décisifs : nous pouvons effectivement supposer que l'évolution de la situation des enquêtés sur ces différents points depuis 2004/2005 (déclin de l'état de santé de l'individu ou de son conjoint, naissance de petits-enfants, retour des « enfants *boomerang* », vieillissement des parents, dégradation des conditions de travail...) les encourage à modifier leur projet dans le sens d'un départ plus précoce ou au contraire plus tardif. Avant d'essayer de déceler dans les chapitres suivants l'effet de ces divers facteurs sur le processus décisionnel de départ à la retraite (souhaits, projets et choix finalement retenus), nous proposons de présenter les principaux résultats issus des analyses antérieures menées sur les intentions et choix de retraite.

## 1. Retraite idéale, retraite projetée et retraite accomplie : des intentions aux choix retenus

### 1.1 Partir avant 60 ans, la retraite idéale ?

Lors de l'enquête quantitative, les 1004 individus rencontrés en 2004/2005, alors tous en emploi, ont été interrogés sur l'âge auquel ils souhaiteraient dans l'idéal partir à la retraite. Le tableau 18 indique que la très nette majorité de l'échantillon a mentionné un âge souhaité inférieur ou égal à 60 ans (87,1%) ; la possibilité d'être encore en emploi après 60 ans n'a, en revanche, que peu retenu les souhaits des enquêtés (11,9%). Le maintien en activité après 60 ans, qui séduit peu, retient davantage l'attention en région parisienne : 18% des Franciliens interrogés estiment que la retraite idéale devrait intervenir après 60 ans alors que seuls 10% des autres enquêtés pensent de même. Ces valeurs plus élevées en région Ile-de-France peuvent traduire un effet de structure lié à la surreprésentation des cadres ainsi qu'un effet du coût de la vie plus élevé dans cette région, qui encouragerait donc à un départ plus tardif qu'ailleurs. Cependant, quelle que soit la région de résidence, la majorité des enquêtés se prononcent en faveur d'un départ avant 60 ans (36% des Franciliens et 51% des enquêtés résidant dans les autres régions).

Si l'âge souhaité semble fortement influencé par l'âge légal de départ à la retraite au régime général pour ces générations étudiées (40,8% des enquêtés ont effectivement mentionné le seuil des 60 ans comme l'âge souhaité), 46,3% des répondants se sont néanmoins prononcés en faveur d'une retraite plus précoce encore. La retraite décrite comme souhaitée dans l'idéal est donc, pour la population enquêtée, une retraite prenant effet avant l'âge légal fixé par la législation en vigueur voire à 60 ans, mais rarement au-delà<sup>254</sup>.

**Tableau 18 : Age souhaité de départ à la retraite**

Age souhaité de départ à la retraite	Pourcentages (%)	Pourcentages cumulés (%)
Avant 60 ans	46,3	46,3
A 60 ans	40,8	87,1
61 à 64 ans	7,0	94,2
65 ans ou plus	4,8	99,0
NSP	1,0	100
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

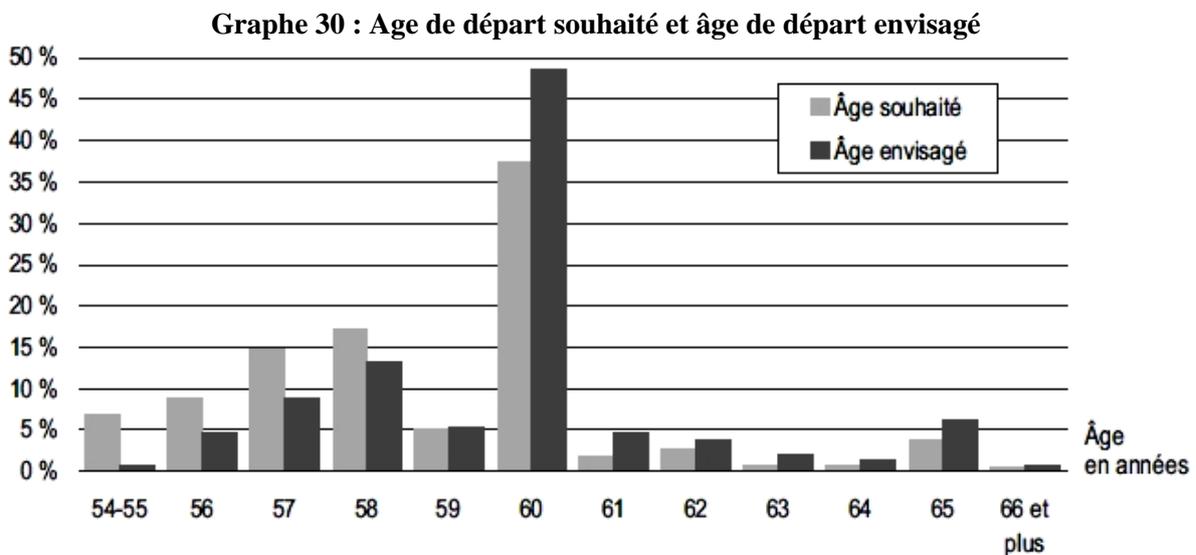
Source : Enquête Intentions de départ à la retraite  
Champ : 999 individus

<sup>254</sup> Ces résultats sont à nuancer du fait des caractéristiques et spécificités de notre échantillon d'enquête (population encore en emploi en 2005, ayant eu une carrière professionnelle relativement continue et peu fragile, totalisant au moins 100 trimestres de cotisation...).

Or, le départ à la retraite peut-être contraint par de multiples événements tels que la durée de cotisation acquise (législation), la situation personnelle et familiale d'ego, l'état de santé, l'environnement professionnel, la situation socioéconomique, le marché du travail... Ainsi, l'âge souhaité peut ne pas coïncider avec l'âge envisagé de départ à la retraite.

### 1.2 Des souhaits distincts des projets de départ

Les premiers travaux publiés sur les données de l'enquête « Intentions de départ à la retraite » ont d'emblée traité de la question de la marge de liberté des individus quant au moment de départ à la retraite (Rapport, 2006). La comparaison entre les réponses apportées par les enquêtés sur « l'âge souhaité » en dehors de toute contrainte et l'âge envisagé, soumis aux éléments environnants (conditions financières, situation familiale ou professionnelle), et plus exactement l'écart entre ces deux âges saisis à un même instant (lors de l'enquête) permettent de mesurer l'ampleur des contraintes perçues par les individus sur leur décision initiale. Un troisième indicateur contribue à cerner la présence ou non d'une contrainte : le sentiment de choix sur le moment de départ à la retraite saisi à travers la question « *Avez-vous le sentiment de pouvoir choisir le moment où vous partirez en retraite ?* » Ces premières exploitations montrent que l'âge envisagé est en moyenne<sup>255</sup> plus tardif d'un an que l'âge souhaité (59,8 ans en moyenne contre 58,8 ans en moyenne pour l'âge souhaité – Graphe 30).



*Source : Rapport, 2006, enquête Intentions de départ à la retraite  
Champ : salariés du régime général âgés de 54 à 59 ans, 961 observations*

<sup>255</sup> L'âge souhaité et l'âge envisagé ont été exprimés en années et non pas en trimestres ou en mois. De ce fait, les moyennes calculées pour ces indicateurs sont des moyennes d'années civiles. Les fortes imprécisions causées par ces données impliquent donc d'être circonspect dans l'utilisation de ces calculs et l'interprétation des résultats.

Près de la moitié des individus enquêtés auraient idéalement souhaité partir à la retraite avant 60 ans, mais près d'un tiers seulement envisageaient un tel départ. Si ces deux indicateurs coïncident pour 55,2% des interrogés, 41,5% d'entre eux projetaient de partir à un âge plus tardif que l'âge souhaité. Cette désynchronisation entre les âges est le signe que les choix retenus sont marqués par des contraintes fortes<sup>256</sup>. Par ailleurs, les réponses à la question sur le sentiment de choix révèlent qu'une majorité des enquêtés estimaient ne pas être en mesure de choisir réellement leur date de départ<sup>257</sup>. A travers ces questions portant sur le choix plus ou moins contraint des individus apparaît le poids de la législation dans l'inconscient collectif et ses effets sur les décisions de retraites : Benoit Rapoport rappelle que seul un individu sur dix souhaitait « dans l'idéal et en dehors de toute contrainte » partir à la retraite après 60 ans (« âge souhaité »), soulignant ainsi que « l'âge de 60 ans garde une force d'attraction majeure » (Rapoport, 2006 : 31). Cela montre combien le seuil des 60 ans continue de peser fermement sur les consciences en France<sup>258</sup>. La part d'individus projetant de partir à la retraite après 60 ans est, en revanche, plus élevée (18%).

## 2. Le processus décisionnel et les principaux facteurs d'influence

### 2.1 La décision de départ à la retraite : liberté individuelle ou choix « contraint » ?

Outre les différences constatées entre l'âge souhaité et l'âge envisagé de départ, qui confirment l'exercice d'une certaine contrainte sur le choix de retraite, le tableau 19 révèle que les enquêtés ont massivement déclaré avoir le sentiment de ne pas pouvoir choisir le moment de leur retraite (55% des répondants). La distribution des réponses des hommes est dans l'ensemble semblable à celle des femmes : 43,4% des hommes et 44,7% des femmes avaient le sentiment de pouvoir choisir le moment de départ (réponses aux items « Oui, tout à fait » et « Plutôt oui »). Cela laisse présumer que les effets de contexte marquent autant les hommes que

<sup>256</sup> Seuls 3,3% des enquêtés déclaraient un âge souhaité supérieur à l'âge envisagé « soit qu'ils ne se sentent pas contraints de ce point de vue, soit qu'ils [aient] intégré la contrainte dans leurs réponses » (Rapoport, 2006 : 35).

<sup>257</sup> Les personnes enquêtées « se sentent davantage contraintes que ne le laisse entrevoir la différence entre les âges de départ souhaité et envisagé précédemment déclaré », y compris parmi les individus pour lesquels l'écart entre ces deux indicateurs est nul. Selon Benoit Rapoport, cela « pourrait signifier soit que la contrainte perçue est intégrée dans les souhaits formulés, soit qu'ils estiment que même si leur choix n'aurait pas abouti à un âge de départ différent, ils ressentent le système de retraite comme contraignant dans son ensemble » (Rapoport, 2006 : 35-36).

<sup>258</sup> Rappelons que lors de l'enquête, l'âge légal de départ à la retraite était fixé à 60 ans. Depuis, les diverses réformes instaurées ont repoussé l'âge légal. Il conviendra dans des travaux ultérieurs de voir si ce report transforme les représentations de la retraite et comment cela peut influencer sur les choix de retraite. Les travaux en cours de Sylvie Renaut et Jim Ogg apporteront des éléments de réponse sur ce dernier point (enquête PARTIR – Parcours, Trajectoire Individuelle, Retraite, Cnav).

les femmes dans leur ressenti. Néanmoins, les femmes enquêtées se déclaraient moins libres dans leur choix que les hommes : 35,6% d'entre elles estimaient n'avoir « pas du tout » le choix, contre à peine 30% pour leurs homologues masculins. Si ces résultats semblent renforcer l'hypothèse formulée par B. Rapoport selon laquelle les femmes seraient « plus contraintes » que les hommes, nous discuterons de la pertinence de ce terme à la fin de ce chapitre.

**Tableau 19 : Sentiment de liberté dans le choix de départ à la retraite**

Sentiment de pouvoir choisir le moment de départ à la retraite	Hommes	Femmes	Ensemble
Oui, tout à fait	132 (22,1)	91 (22,6)	223 (22,3)
Plutôt oui	127 (21,3)	89 (22,1)	202 (20,2)
Plutôt non	151 (25,3)	89 (22,1)	240 (24,0)
Non, pas du tout	176 (29,5)	143 (35,6)	319 (31,9)
NSP	11 (1,8)	4 (1,0)	15 (1,5)
<b>Total</b>	<b>597</b> <b>(100)</b>	<b>402</b> <b>(100)</b>	<b>999</b> <b>(100)</b>

Source : Enquête Intentions de départ à la retraite  
Champ : 999 individus

Supposant que l'âge souhaité et l'âge envisagé peuvent évoluer selon que l'individu s'approche de l'âge auquel il peut prétendre à sa retraite, Benoit Rapoport s'est intéressé aux différences entre les âges<sup>259</sup>. Du fait de la composition de l'échantillon (absence des individus déjà partis à la retraite) et de la formulation des questions (impossibilité de déclarer un âge souhaité et envisagé inférieurs à l'âge atteint au moment de l'enquête), l'âge de départ souhaité et l'âge envisagé croissent avec l'âge de la personne : « *plus les salariés vieillissent, plus ils ont le sentiment de pouvoir choisir leur âge de départ, alors même que les possibilités d'âge de départ se réduisent* » (Rapoport, 2006 : 37). Le sexe des individus, le niveau de diplôme, la situation matrimoniale, les conditions de travail en fin de carrière, le type d'emploi exercé et la trajectoire professionnelle, mais aussi l'état de santé ont un effet significatif sur l'âge souhaité, l'âge envisagé et l'écart entre ces deux âges ; l'influence de ces variables sociodémographiques sur le sentiment de contrainte et sur les choix retenus est en revanche plus limitée (Tableau 20).

<sup>259</sup> Il s'agit ici de comparer les déclarations des individus à un instant « t » d'après leur âge (et donc leur proximité de l'âge légal de retraite) et non pas d'un suivi longitudinal de leurs déclarations.

**Tableau 20 : Analyse multivariée – âge souhaité, âge prévu et sentiment de contrainte dans le choix de la date de départ à la retraite**

	Âge souhaité	Âge envisagé	Ecart	Sentiment de ne pas pouvoir choisir
Femme	0,16	0,56***	0,40**	0,191**
Salaires	0,17**	0,07	-0,10	0,001
Âge	0,53***	0,30***	-0,23***	-0,141***
Diplôme				
<i>Bac et Université</i>	0,49**	0,99***	0,50**	0,142
<i>CAP - BEP</i>	0,16	0,2	0,04	0,029
<i>BEPC - CEP - Aucun</i>			Référence	
Trimestres validés à 60 ans	-0,02***	-0,03***	-0,01**	-0,002
Satisfaction dans l'emploi actuel				
<i>Très satisfait</i>	1,02***	0,53**	-0,49*	-0,438***
<i>Satisfait</i>	0,42**	-0,00	-0,42**	-0,043
<i>Assez satisfait</i>	0,23	-0,05	-0,28	-0,005
<i>Pas satisfait</i>			Référence	
Conjoint				
<i>Conjoint en emploi</i>	-0,15	-0,46**	-0,31	0,007
<i>Conjoint non-employé</i>	-0,38*	-0,59***	-0,21	-0,055
<i>Sans conjoint</i>			Référence	
Propriétaire (ou accédant) du logement principal	-0,29*	-0,17	0,12	0,022
Propriétaire (ou accédant) d'un autre logement	0,07	-0,27*	-0,34**	-0,240***
Santé				
<i>Se déclare en assez ou très mauvaise santé</i>	-0,48*	-0,57**	-0,09	0,459***
<i>Se déclare en assez bonne santé</i>	-0,13	-0,22	-0,09	0,061
<i>Se déclare en très bonne santé</i>			Référence	
Détient des produits d'épargne à long terme	-0,07	-0,02	0,06	0,129
A connu des périodes de chômage	0,42***	0,59***	0,17	0,001
Prévoit d'avoir des personnes à charge	0,08	0,12	0,04	-0,124
Ne craint pas du tout pour son emploi	-0,31*	-0,41***	-0,11	-0,241***
A exercé un métier dangereux	-0,28*	-0,33**	-0,06	0,020
Prévoit une activité pendant la retraite	-0,19	-0,34**	-0,15	-0,144
A eu des arrêts de travail pour santé				
<i>Souvent</i>	0,32	0,23	-0,08	-0,013
<i>Parfois</i>	-0,04	-0,01	0,03	-0,007
<i>Rarement ou jamais</i>			Référence	
Nombre d'enfants élevés	0,16**	0,23***	0,07	0,033
Constante <sup>1</sup>	60,87***	64,57***	3,70***	

Source : Rapoport, 2006 ; enquête Intentions de départ à la retraite

Champ : salariés du régime général âgés de 54 à 59 ans ; 961 observations (950 pour le sentiment de pouvoir choisir, ceux ayant répondu qu'ils ne savaient pas ayant écartés de l'analyse).

<sup>1</sup> Pour la dernière équation, estimée à l'aide d'un probit ordonné, l'auteur estime aussi un ensemble de paramètres auxiliaires (les seuils) correspondant à des constantes qui ne sont pas présentées dans le tableau.

\* Significatif au seuil de 10% ; \*\* Significatif au seuil de 5% ; \*\*\* Significatif au seuil de 1%.

Les premières exploitations indiquent que les hommes et les femmes ont avancé un âge souhaité identique, ce qui traduit une absence de différence de sexe quant aux souhaits exprimés. En revanche, toute chose égale par ailleurs, les femmes envisageaient un départ significativement plus tardif (31,4% des hommes se prononçaient en faveur d'un départ envisagé avant 60 ans et 40% d'entre eux pour un départ à 60 ans contre respectivement 19,4% et 60% pour les femmes); de même, les femmes déclaraient davantage que les hommes se sentir « contraintes » dans leur choix de retraite. Ainsi, « *les femmes s'estiment significativement plus contraintes, que ce soit en termes d'écart entre l'âge envisagé et l'âge souhaité ou de sentiment de pouvoir choisir le moment du départ* » (Rapport, 2006 : 46). Ces contraintes *a priori* plus pesantes pour les femmes peuvent s'expliquer par des carrières plus courtes et moins continues qui ne leur permettent pas de justifier d'une durée de cotisation suffisante contrairement aux hommes du même âge.

Il n'y a pas d'effet significatif lié à l'âge ou à la génération d'appartenance quant à l'âge souhaité et à l'âge envisagé formulés; en revanche, le sentiment de contrainte est significativement plus faible parmi les enquêtés plus âgés.

L'effet potentiel de l'environnement familial sur les comportements de retraite a également été analysé. Les personnes ayant un conjoint (que celui-ci soit actif ou non) avaient un projet de départ plus précoce que les personnes ne vivant pas en couple; la présence d'un conjoint n'a en revanche pas d'effet significatif sur le sentiment de contrainte (sauf pour les individus ayant un conjoint en emploi). L'âge souhaité et l'âge envisagé augmentent significativement avec le nombre d'enfants; cet élément n'affecte cependant ni les écarts ni le sentiment de choix des individus. Enfin, le fait de déclarer avoir une personne à charge pendant la retraite n'a d'impact significatif ni sur le souhait, ni sur le projet de retraite ni sur le sentiment de liberté de choix.

Les considérations législatives et financières sont généralement présentées comme des facteurs susceptibles d'orienter fortement les décisions. Les enquêtés ayant atteint un plus grand nombre de trimestres se sentaient moins contraints dans leur choix<sup>260</sup> : « *les individus intègrent dans leurs souhaits relatifs à l'âge de départ à la retraite leur situation en termes de durée d'assurance. (...) Le fait de remplir la contrainte de la durée d'assurance permet un choix plus large en matière de départ à la retraite* » (Bridenne in Rapport, 2006 : 45). Le

<sup>260</sup> Les individus ayant déjà atteint la durée d'assurance requise pour l'obtention du taux plein au moment de l'enquête déclarent un âge souhaité de départ à la retraite ainsi qu'un âge envisagé en moyenne plus précoces que les autres assurés n'ayant pas encore rempli cette condition (avec des écarts de l'ordre de 1 à 2 ans sur les valeurs moyennes). Par ailleurs, 60% des personnes ayant déjà atteint la durée minimale nécessaire déclarent un âge souhaité identique à l'âge envisagé et 49% d'entre eux déclarent avoir le sentiment de pouvoir choisir (contre respectivement 52% et 31% pour les individus n'ayant pas encore atteint le taux plein lors de l'enquête).

salaires n'a pas d'effet significatif sur le sentiment de contrainte, mais il en a sur les âges de retraite : les personnes ayant les salaires les plus élevés avaient énoncé un âge souhaité et un âge envisagé plus tardifs.

Les individus formulant les projets de départ les plus précoces sont ceux entrés le plus tôt sur le marché du travail. Les déclarations sont fortement corrélées au niveau de diplôme : les enquêtés ayant au moins le baccalauréat déclaraient un âge souhaité et un âge envisagé plus tardifs que les autres enquêtés ; en revanche, le niveau de diplôme n'a pas d'effet significatif sur le sentiment de pouvoir choisir le moment de son départ. Enfin, les écarts entre âge souhaité et âge envisagé varient assez peu entre les CSP, tout comme le sentiment de choix, même si les cadres « *souhaitent et envisagent de partir nettement plus tardivement que les autres salariés* » (Rapoport, 2006 : 38).

Certaines variables liées au parcours professionnel, à l'emploi et à la fin de la carrière semblent avoir un impact sur l'âge souhaité et l'âge envisagé ainsi que sur le sentiment de contrainte. Le degré de satisfaction formulé a un effet significatif sur les souhaits de retraite (les personnes les plus satisfaites de leur emploi au moment de l'enquête désirant dans l'idéal un départ plus tardif), mais aucun effet significatif sur les départs projetés ni sur le sentiment de contrainte. Les personnes n'exprimant aucune crainte face à leur emploi au moment de l'enquête déclaraient un âge souhaité et un âge envisagé plus précoces, mais se sentaient moins contraintes. Si la fréquence des arrêts de travail récents est sans effet sur les décisions de retraite, le fait d'avoir connu des périodes de chômage ou d'avoir exercé un métier physiquement dangereux ou pénible durant les dix dernières années accroît significativement les âges de départ souhaité et envisagé (ces deux variables n'ont toutefois pas d'effet sur le sentiment de contrainte des individus). L'existence d'un projet de retraite a un effet peu significatif sur le sentiment de contrainte, mais les personnes prévoyant une activité particulière après leur départ à la retraite énonçaient un âge souhaité et un âge envisagé plus précoces.

Enfin, l'état de santé déclaré a un effet sur l'âge souhaité et l'âge envisagé (ces indicateurs croissent avec l'état de santé général). Il influence également de manière significative le sentiment de pouvoir choisir le moment de départ, les personnes en mauvaise santé estimant leur marge de liberté plus restreinte. Ces dernières formulaient d'ailleurs un âge souhaité précoce et souvent distinct de l'âge envisagé : « *certaines personnes en mauvaise santé pourraient souhaiter partir plus tôt, et, en raison des conditions de départ fixées par la loi, pourraient se sentir contraintes parce qu'elles ne le peuvent pas. (...) Certaines personnes*

*pourraient intégrer dans leur réponse le fait qu'en raison de leur mauvais état de santé, elles seront au contraire contraintes de partir plus tôt* » (Rapoport, 2006 : 42).

Ainsi, les personnes souhaitant et envisageant de « *partir plus tardivement sont des personnes plus âgées, cadres, assez diplômées, dont le salaire mensuel excède 2500 euros, sans conjoint et sans enfant, ou des personnes très satisfaites de leur emploi et en bonne santé* » (Rapoport, 2006 : 44). Il en est de même des enquêtés ayant eu une carrière plus courte, confrontés au chômage, des personnes déclarant lors de l'enquête craindre pour leur emploi ou encore des individus sans projet de retraite défini. A l'inverse, être entré sur le marché du travail très jeune, déclarer une mauvaise santé ou avoir exercé un métier physiquement dangereux durant les dix dernières années semblerait inciter les individus à vouloir et à projeter un départ avant 60 ans. Les différences entre ces deux indicateurs sont davantage marquées pour les femmes, les personnes les plus jeunes et les enquêtés déclarant une insatisfaction dans l'emploi. Selon B. Rapoport, ces personnes se « *sentent plus contraintes dans leurs choix* ». Enfin, la durée de cotisation acquise lors de l'enquête, le sentiment de crainte face à l'emploi ou encore l'état de santé contribuent à amplifier ou à réduire le sentiment de contrainte dans la décision de départ à la retraite.

## *2.2 Surcote ou décote ? Les préférences des enquêtés et l'importance relative des considérations financières dans la décision de retraite*

Outre les souhaits et projets de retraite, le questionnaire visait également à confronter les enquêtés à plusieurs *scenarii* de départ à la retraite possibles selon différents dispositifs de retraite (Tableau 21). Interrogés sur leurs préférences en matière de retraite, les hommes et femmes ont répondu qu'ils préféreraient, s'ils en avaient le choix, partir plus tôt à la retraite quitte à subir une minoration de leur pension (50,5% en moyenne). Ce résultat est toutefois à manier avec précaution lorsque l'on sait que le recours à la décote reste très marginal. Notons également que 43% des répondants déclaraient être prêts à retarder leur départ afin de bénéficier d'une majoration de leur pension.

Les enquêtés ont aussi été interrogés sur leur disposition à recourir au dispositif de la décote (« *Accepteriez-vous de partir en retraite un an avant la date que vous envisagez si votre pension était diminuée de... 50%, 40%, 30%, 20%, 15% 10%, 5%, 0% ?* ») et à la surcote (« *Accepteriez-vous de partir en retraite un an après la date que vous envisagez si votre pension était augmentée de... 5%, 10%, 15%, 20% 30%, 40% ?* »). Les réponses aux questions relatives à la surcote ont permis de distinguer les individus apparaissant comme de

potentiels surcoteurs (enquêtés ayant répondu favorablement à l'un de ces items au moins) des individus fermement opposés à la surcote. D'après les réponses effectuées, 78% des sondés pourraient éventuellement être favorables à un recul du départ en contrepartie d'une majoration de la pension de retraite, rappelant la place *a priori* centrale qu'occupent les considérations financières dans le processus décisionnel. Toutefois, la part d'individus vraiment restés en emploi après le taux plein reste très marginale : fin 2009, seuls 13% des 758 enquêtés passés à la retraite avaient eu recours à la surcote et la majorité des personnes encore en emploi n'avaient pas encore 60 ans. Il convient donc d'être très prudent sur ces déclarations.

**Tableau 21 : Surcote ou décote, préférences en matière de retraite**

<b>Si vous aviez le choix, laquelle de ces deux solutions aurait votre préférence ? Partir le plus...</b>	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>	<b>Ensemble</b>
... tôt possible à la retraite même si cela signifie que le montant de votre retraite sera plus faible que prévu	307 (51,4)	197 (49,0)	504 (50,5)
... tard possible à la retraite pour disposer d'une pension de retraite plus importante	247 (41,4)	185 (46,0)	432 (43,2)
NSP	43 (7,2)	20 (5,0)	63 (6,3)
<b>Total</b>	597 (59,8)	402 (40,2)	999 (100)
<b>Surcoteur potentiel</b>			
Oui	456 (76,5)	322 (80,1)	778 (78,0)
Non	140 (23,5)	80 (19,9)	220 (22,0)
<b>Total</b>	596 (100)	402 (100)	998 (100)

Source : Enquête Intentions de départ à la retraite  
Champ : 999 individus

Le tableau 22 restitue les caractéristiques principales des enquêtés selon les deux *scenarii* imaginés (partir à la retraite un an avant la date projetée en acceptant une diminution de la pension ; prendre sa retraite un an après la date envisagée avec une augmentation de la pension).

**Tableau 22 : Analyse multivariée – baisse acceptée en échange d'un départ plus précoce d'un an et augmentation exigée en échange d'un départ plus tardif d'un an**

	Baisse acceptée			Augmentation exigée		
	Probit ordonné	Logit multinomial <sup>2</sup>		Probit ordonné	Logit multinomial <sup>3</sup>	
		Refuse d'avancer	Baisse >0%		Sans augmentation	Augmentation >0%
Femme	-0,05	-0,15	-0,20	0,31***	-0,77**	-0,37*
Salaire	-0,02	0,13	0,06	-0,03	0,06	0,00
Âge	-0,11***	0,17**	-0,14**	0,04	-0,10	-0,02
Diplôme						
<i>Bac et Université</i>	-0,06	0,63**	0,20	-0,06	0,33	0,23
<i>CAP - BEP</i>	0,19**	-0,22	0,32	0,02	-0,20	0,23
<i>BEPC - CEP - Aucun</i>		Référence			Référence	
Trimestres validés à 60 ans	-0,01**	0,01	-0,01**	0,01*	-0,02**	-0,01
Pas satisfait de l'emploi actuel	0,02	-0,27	-0,29	0,40***	-1,30***	-0,41*
Conjoint						
<i>Conjoint en emploi</i>	-0,09	0,36	0,12	0,41***	-1,16***	-0,61**
<i>Conjoint non-employé</i>	-0,07	0,07	0,02	0,34***	-0,78**	-0,42
<i>Sans conjoint</i>		Référence			Référence	
Propriétaire du logement principal	0,08	-0,56**	-0,09	0,19**	-0,61**	-0,20
Propriétaire d'un autre logement	-0,02	0,11	-0,01	0,16*	-0,43	-0,26
Santé						
<i>Se déclare en assez ou très mauvaise santé</i>	0,13	-0,77*	-0,34	-0,13	0,51	0,04
<i>Se déclare en assez bonne santé</i>	0,18*	-0,37	0,08	-0,04	0,37	-0,20
<i>Se déclare en très bonne santé</i>		Référence			Référence	
Détient des produits d'épargne à long terme	0,11	-0,24	0,12	-0,07	0,09	0,23
A connu des périodes de chômage	-0,14	0,13	-0,10	-0,08	0,24	0,23
Prévoit d'avoir des personnes à charge	-0,07	0,42*	-0,08	0,02	0,10	-0,28
Ne craint pas du tout pour son emploi	0,02	0,18	0,08	0,10	-0,26	-0,02
A exercé un métier dangereux	-0,04	0,63**	0,26	0,08	-0,13	-0,22
Prévoit une activité pendant la retraite	0,16*	0,03	0,51**	-0,13	0,43	0,25
A eu des arrêts de travail pour santé						
<i>Souvent</i>	0,04	-0,33	-0,16	0,16	0,03	-0,40
<i>Parfois</i>	0,12	-0,10	0,22	0,10	-0,38	-0,01
<i>Rarement ou jamais</i>		Référence			Référence	
Nombre d'enfants élevés	0,00	-0,18**	-0,14*	-0,07**	0,13	0,20***
Constante <sup>1</sup>		-2,56	1,51		3,27**	2,24*

Source : Rapoport, 2006 ; enquête Intentions de départ à la retraite.

Champ : salariés du régime général âgés de 54 à 59 ans ; 882 observations.

<sup>1</sup> Pour les probit ordonnés, on estime aussi un ensemble de paramètres correspondant à des constantes.

<sup>2</sup> Modalité de référence : le répondant accepte d'avancer son départ seulement si sa pension est inchangée.

<sup>3</sup> Modalité de référence : aucune augmentation parmi celles proposées n'est acceptée (refuse de reculer son départ).

\* significatif au seuil de 10% ; \*\* significatif au seuil de 5% ; \*\*\* significatif au seuil de 1%.

Un tiers des enquêtés seraient prêts à accepter une diminution de pension pour partir à la retraite un an plus tôt. Parmi les personnes prêtes à sacrifier une part de leur pension en échange d'un départ plus précoce d'un an, on trouve des personnes qui ressentent moins les contraintes budgétaires et qui semblent avoir les moyens financiers de supporter une diminution de la pension (les cadres et professions intermédiaires qui perçoivent les salaires les plus élevés, les individus disposant d'un patrimoine ou d'épargne). Les personnes qui envisagent une activité pendant la retraite, mais aussi celles exerçant dans des conditions de travail difficiles (relations tendues avec la hiérarchie notamment) ou encore celles ayant un ou deux enfants sont également plus sujettes à accepter ce sacrifice pour partir plus tôt. Enfin, les personnes « *dont le conjoint ne travaille pas semblent souhaiter partir plus tôt que les personnes sans conjoint afin de profiter de leur temps libre avec leur conjoint* » (Rapoport, 2006 : 86).

Près de la moitié des enquêtés n'accepteraient d'avancer leur départ qu'à la condition que la pension ne soit pas réduite (49%). Il s'agit essentiellement de salariés peu diplômés et disposant de faibles revenus, de personnes peu satisfaites de leurs conditions de travail (conditions qui ne permettent pas de faire un travail de qualité...) et/ou en mauvaise santé qui n'ont pas les moyens financiers de supporter une baisse de pension. Il en est de même de personnes susceptibles d'avoir de fortes charges : « *la probabilité de n'accepter d'avancer son départ que si la pension n'est pas réduite croît avec le nombre d'enfants* » (Rapoport, 2006 : 87) ou la présence d'un conjoint inactif.

Enfin, 17% des enquêtés ne savaient pas ou refuseraient tout avancement de la date de départ, même si la pension restait inchangée. Cela suggère que ces personnes sont attachées à leur emploi, que rien ne pourrait les influencer ou alors qu'il faudrait leur offrir une augmentation supérieure à 40%. On retrouve ici des individus les plus diplômés (titulaires d'un diplôme du second cycle), propriétaires de leur logement principal, disposant d'un revenu relativement élevé et peu contraints financièrement, en très bonne santé, sans enfant, et déclarant une forte satisfaction dans l'emploi. La possibilité d'avoir une personne à charge accroît significativement la probabilité de refuser d'avancer son départ ; de même, les enquêtés les plus âgés sont significativement plus enclins à refuser d'avancer leur départ, que le niveau de pension soit ou non maintenu.

Les résultats concernant le second *scénario* révèlent que 53% des répondants seraient prêts à partir un an plus tard avec une augmentation de la pension allant de 5% à 40%. Il s'agit essentiellement de personnes en bonne santé, appartenant à la catégorie des employés, disposant de revenus de patrimoine ou d'épargne. Les individus ayant des enfants

potentiellement encore à charge accepteraient également plus facilement de reculer leur départ afin de maintenir leur niveau de ressources. Les personnes dont le milieu social est le plus favorisé (diplôme, CSP et revenus élevés) seraient prêtes à reculer leur départ en échange d'une augmentation inférieure ou égale à 10% ; les hommes et les parents de plus de trois enfants demanderaient des compensations limitées (5 à 10%) tandis que les femmes et les personnes moins satisfaites de leurs conditions de travail exigeraient une majoration plus élevée afin de compenser par la dimension financière les mauvaises conditions de travail. Travailler dans des conditions peu satisfaisantes réduit plus fortement la probabilité d'accepter un recul sans compensation que la probabilité d'accepter un recul avec une compensation de 5 à 40%. Les propriétaires de leur logement principal demanderaient, eux aussi, de plus fortes compensations.

Un tiers des enquêtés ne savaient pas ou refuseraient de retarder leur départ quelle que soit l'augmentation de leur pension. Les individus disposant d'un patrimoine ou d'épargne, ou encore ceux déclarant une forte satisfaction dans l'emploi seraient moins enclins à accepter de reculer leur départ sans compensation. Le fait d'avoir connu de nombreux arrêts de travail accroît également la propension à refuser tout recul.

Enfin, près de 15% seraient prêts à partir un an plus tard même si leur pension n'était pas augmentée, témoignant ainsi d'un attachement fort à leur emploi. Les cadres et professions intermédiaires, détenteurs de diplômes (baccalauréat ou second cycle), percevant des salaires les plus élevés, exprimant une forte satisfaction vis-à-vis de l'emploi ainsi que les personnes sans conjoint accepteraient plus facilement de reculer leur départ sans compensation.

Cette analyse fait apparaître l'importance des motifs non monétaires dans les décisions de départ à la retraite. Les incitations financières ont, certes, un effet sur les arbitrages envisagés, mais elles pèsent seulement si les variations de pension sont de grande ampleur (40 ou 50%). La satisfaction dans l'emploi, l'état de santé déclaré et la situation maritale (notamment le fait d'avoir un conjoint) ont un fort impact sur les intentions des individus.

Les personnes en bonne santé, satisfaites de leurs conditions de travail en fin de carrière, ayant eu une carrière plutôt moins longue que les autres, n'ayant pas exercé de métier dangereux, ayant peu de contraintes familiales choisissent généralement un départ plus tardif. En revanche, les salariés encore en emploi à 58 ou 59 ans (à quelques mois de leur retraite) ainsi que les femmes sont moins enclins à modifier leurs intentions de départ en fonction des incitations financières et à sacrifier une part de leur pension pour pouvoir partir plus tôt.

Néanmoins, avoir un conjoint sorti de l'emploi ou qui partira à la retraite avant soi peut inciter les femmes à accepter plus facilement un départ plus précoce.

### *2.3 Les femmes et les personnes les plus âgées moins disposées à transformer leur projet initial*

Benoit Rapoport et ses collègues ont comparé les intentions et projets déclarés en 2004/2005 aux départs réellement effectués (Barrallon *et al.*, 2010). Ils constatent que l'âge réel de départ à la retraite pour les personnes déjà retraitées au 31 décembre 2009 est en moyenne très proche de l'âge envisagé déclaré, mais reste finalement encore éloigné de l'âge souhaité. Plus de 40% des individus retraités déclaraient souhaiter dans l'idéal partir à la retraite à 60 ans ; cet âge recueillait 55% des projets ; ils sont finalement près de 60% à avoir fait valoir leurs droits de retraite à 60 ans.

Le départ réel est conforme au souhait déclaré dans 43% des cas ; l'âge de départ réel est supérieur à l'âge souhaité dans 45% des cas ; il est inférieur pour 12% des retraités. En revanche, lorsque l'on observe non plus les souhaits mais les intentions, le projet et le départ réel concordent pour 63% des individus retraités. Enfin, les auteurs notent que les retraités pour lesquels l'intention et la décision ne coïncident pas sont aussi nombreux à avoir anticipé leur départ par rapport à la date projetée qu'à l'avoir retardé (respectivement, 18% et 19% des retraités de l'enquête)<sup>261</sup>.

---

<sup>261</sup> L'enquête mobilisée dans notre analyse est exactement la même que celle exploitée par Aude Barrallon, Samia Benallah et Benoit Rapoport. Certaines variables n'étant pas renseignées pour l'ensemble des 1004 individus enquêtés (comme l'âge de départ envisagé), les auteurs ont décidé de travailler sur un échantillon constitué de 700 individus retraités. Dans notre analyse, nous avons choisi de considérer les données relatives à l'ensemble de l'échantillon (758 individus retraités et 246 individus encore en activité au 31 décembre 2009). De ce fait, quelques divergences apparaissent entre nos résultats et ceux obtenus par A. Barrallon, S. Benallah et B. Rapoport.

Après exclusion des non-réponses ainsi que des réponses strictement supérieures à 70 ans pour l'âge souhaité et l'âge envisagé (les « NSP » étant susceptibles de changer considérablement les moyennes puisque codifiées « 98 » ou « 99 » ici), la comparaison entre l'âge souhaité, l'âge envisagé et l'âge réel de retraite porte sur 745 individus retraités.

Lors de nos premières exploitations, nous avons initialement comparé l'âge souhaité et l'âge envisagé à l'âge atteint l'année de la liquidation des droits de retraite (âge en années). Les données disponibles permettant de calculer l'âge réel de liquidation des droits de retraite avec plus de précision (au trimestre près), nous avons répété les comparaisons avec cet indicateur. Outre les quelques écarts observés entre les retraités de notre échantillon (n=745) et ceux constituant l'échantillon étudié par A. Barrallon, S. Benallah et B. Rapoport (n=700), des différences importantes apparaissent selon le mode de calcul retenu pour l'âge réel (âge réel approximatif ou âge réel exact). Si l'on considère l'âge « approximatif » (exprimé en années), il apparaît que les départs sont conformes aux souhaits déclarés dans un tiers des cas ; si l'on considère en revanche l'âge exact au 1<sup>er</sup> trimestre de retraite, seuls 16% des départs correspondent aux souhaits initiaux (contre 43% pour l'échantillon examiné par A. Barrallon, S. Benallah et B. Rapoport). Par ailleurs, si les projets et les départs concordent davantage que les souhaits et les départs réels, la valeur diffère là encore selon le mode de calcul retenu : projet et départ réel coïncident pour 50% des individus lorsque l'on se base sur l'âge approximatif et pour moitié moins (environ 27%) lorsque l'on retient l'âge exact (contre 63% d'après A. Barrallon, S. Benallah

Quelle que soit leur situation matrimoniale, les femmes et les personnes les plus âgées de l'enquête (potentiellement plus proches de l'âge envisagé) semblent moins prêtes à changer leur projet, dans un sens comme dans l'autre. Une meilleure connaissance du nombre de trimestres acquis peut conduire à réviser son projet (avoir sous-estimé la durée de cotisation acquise a un effet significatif sur le fait d'avancer son départ ; l'effet est moins significatif pour la tendance inverse). Le nombre d'enfants élevés n'a pas d'influence sur la transformation du projet ; de même, l'état de santé déclaré a peu d'effet sur la réalisation ou non du projet de retraite. En revanche, les événements survenus en fin de carrière, notamment après l'enquête, peuvent expliquer les divergences entre le projet et le départ réel : le fait d'avoir connu une période de chômage après l'enquête a un effet significatif sur la tendance à reculer le départ par rapport à la date projetée ; de même, avoir eu une période de maladie réduit la probabilité de partir avant la date prévue.

Le souhait de retraite ne coïncide pas toujours avec le projet imaginé. La comparaison entre l'âge souhaité et l'âge envisagé de départ à la retraite fait émerger un certain nombre d'éléments contraignant les individus dans leur décision première (projet de retraite). Cette dernière est bien évidemment influencée par la contrainte législative imposée pour l'acquisition du taux plein (âge légal et durée minimale de cotisation). Mais, comme l'ont montré les analyses de B. Rapoport, d'autres éléments peuvent expliquer ces écarts entre l'âge souhaité et l'âge envisagé : outre les considérations financières, les charges familiales et les éléments du parcours professionnel (notamment de fin de carrière) jouent un rôle non négligeable.

L'écart observé entre l'âge souhaité dans l'idéal (qui renvoie aux représentations individuelles) et l'âge envisagé de départ à la retraite (qui porte sur les projets, sur ce qu'il serait possible de faire, sans savoir pour autant si le contexte réel permettra de réaliser ces projets) reflète le poids des contraintes qui s'appliquent aux individus à un instant « t ». Si Benoit Rapoport parle, dans ses exploitations, de « contraintes » pour qualifier la discordance observée entre l'âge souhaité et l'âge envisagé de retraite, nous considérerons pour notre part que cet écart donne des éléments sur le degré de « lucidité » des individus face aux éléments

---

et B. Rapoport). Enfin, 35% des enquêtés passés à la retraite sont partis plus tard que prévu et 15% ont avancé leur départ lorsque les calculs sont effectués sur l'âge approximatif, contre respectivement 55% et 18% si l'on considère l'âge exact (et respectivement 19% et 18% selon A. Barrallon, S. Benallah et B. Rapoport). Ces différences, qui résultent du mode de calcul retenu pour déterminer l'âge réel de départ à la retraite, confirment que quelques trimestres peuvent « s'immiscer » entre la date envisagée et le moment de départ malgré un calendrier d'étude relativement restreint, accentuant considérablement les divergences entre les projets et les départs réels. Nous ferons donc le choix de recourir à l'âge réel exact dans les calculs présentés par la suite, estimant qu'il est important de considérer ces écarts, aussi faibles soient-ils.

susceptibles d'interférer dans leur choix de retraite (lucidité plus ou moins forte face aux contraintes environnantes).

De même, il convient d'être plus précis lorsque l'on s'interroge sur la différence entre l'âge envisagé et l'âge réel de départ. Nous considérerons ici que la comparaison entre la date envisagée de départ et la date réelle de retraite permet de renseigner sur le degré de « réalisme » des individus. L'écart entre ces deux indicateurs ne révèle pas systématiquement l'exercice de contraintes. Certes, il traduit parfois l'influence d'éléments imprévisibles ou imprévus, susceptibles d'être apparus après l'enquête et d'orienter fortement la décision retenue (éléments liés à la carrière professionnelle tel un plan de licenciement par exemple). Mais il peut également être plus simplement le reflet d'un changement d'avis (choix volontaire d'avancer ou de reculer son départ face, par exemple, à une transformation de l'environnement familial ou professionnel, à un conjoint devenu inactif, à de nouvelles obligations familiales ou encore à la dépendance des parents). La confrontation entre le souhait ou le projet de retraite et le départ réellement effectué souligne donc que les discordances observées ne doivent pas être systématiquement imputées à de nouveaux événements s'imposant aux individus comme des contraintes inévitables, contre lesquelles ils ne peuvent rien ; elles répondent parfois à des stratégies personnelles volontaires.

## Conclusion du chapitre

Ce chapitre est certes très descriptif (il est d'ailleurs le plus descriptif de la thèse), mais il constitue une étape indispensable avant d'introduire nos propres analyses. La première partie visait à présenter la conception de la recherche, les hypothèses de départ, les théories qui seront mobilisées tout au long de cette analyse et la méthode adoptée pour apporter des réponses à notre problématique de recherche. La seconde partie était consacrée aux données analysées : après avoir dressé le profil de l'échantillon de l'enquête « Intentions de départ à la retraite » en détaillant chacune des principales variables mobilisées dans la recherche, nous avons procédé à une critique des données disponibles, souligné les avantages de la méthodologie adoptée mais aussi ses limites, et par conséquent les limites de notre analyse. La troisième et dernière partie exposait les principaux résultats de l'enquête IDR issus des analyses préexistantes : cette recherche ne doit effectivement pas ignorer les exploitations menées antérieurement sur les données de l'enquête IDR, d'autant que ces travaux dévoilent déjà de solides conclusions sur le décalage observé entre les intentions, les projets et les départs réels, et lancent des pistes de recherche intéressantes quant aux éléments pouvant influencer sur la décision de retraite et les éventuels réajustements effectués. Ces études ont, à quelques reprises, évoqué des différences de comportement entre les hommes et les femmes enquêtés. Notre recherche se propose de compléter ces travaux à travers une analyse par génération, dimension qui n'a jusqu'à présent été que peu exploitée. Elle examinera également la situation des non-retraités, sous-échantillon totalement ignoré dans les analyses antérieures et dont les souhaits, projets de retraite et situations finalement observées quelques années plus tard méritent néanmoins d'être étudiés.

## CHAPITRE V – DES PROJETS DE RETRAITE A LEUR CONCRETISATION

Le premier axe de cette recherche vise à confronter les projets de retraite définis en 2004/2005 lors de l'enquête sur les intentions de départ (données de l'enquête quantitative) à la situation constatée en 2009 (à partir des données contenues dans les fichiers administratifs de la Cnav), et par conséquent à vérifier à travers les décisions finalement retenues si les projets de retraite ont été concrétisés ou non. L'objet de ce chapitre est moins d'analyser les déterminants du maintien en activité ou de la cessation définitive que d'identifier les conditions de départ à la retraite possibles pour les enquêtés et de saisir l'effet que peuvent avoir ces considérations sur la date de retraite et les éventuels changements de projet des individus. Ainsi, avant de vérifier si les projets de départ correspondent bien à la réalité observée, un détour par le contexte législatif s'impose.

Nous présenterons brièvement les principales mesures mises en place par les récentes réformes et les différentes possibilités de départ à la retraite dont disposent les générations ici étudiées. Nous nous intéresserons ensuite à l'échantillon d'enquête : après avoir décrit le calendrier de départ à la retraite des individus interrogés ainsi que leurs conditions de départ, nous tenterons de déceler l'influence des considérations législatives sur la date de retraite. Les données de l'enquête ne permettent pas de savoir si les dernières réformes ont eu une incidence particulière par rapport aux générations antérieures (recul de la date de retraite ou non) ; l'échantillon ne permet pas non plus de mesurer l'effet du nouveau contexte législatif pour les générations étudiées. En revanche, nous disposons de données de carrière ainsi que d'éléments sociodémographiques qui peuvent éclairer les comportements de retraite et expliquer notamment les différences générationnelles. Pour ce faire, nous comparerons les caractéristiques sociodémographiques des individus retraités à celles de leurs homologues du même âge restés sur le marché du travail. Nous nous intéresserons d'abord à la situation des enquêtés sur le marché professionnel à la veille de la retraite afin de voir s'ils passent directement de l'emploi à la retraite (sans phase intermédiaire de chômage ni d'interruption au titre de la maladie). Nous procéderons ensuite à une analyse par génération des comportements de départ en étudiant plus particulièrement les facteurs individuels susceptibles d'influencer le choix de retraite. Pour finir, nous examinerons le devenir des souhaits et intentions de retraite, en abordant toujours cette question sous l'angle d'une analyse par génération. Nous tenterons notamment de décrypter la manière dont des éléments liés à la situation personnelle (situation familiale, état de santé) ou au déroulement de la fin de

carrière (conditions de travail, fragilisations éventuelles) peuvent pousser des individus à revoir leur décision première, optant soit pour un départ avant la date envisagée soit, au contraire, pour un maintien en emploi et un recul de la date de retraite par rapport à la date initialement prévue.

## **I. LES ASPECTS LEGISLATIFS ET LEUR INFLUENCE SUR LE PROCESSUS DECISIONNEL DE DEPART A LA RETRAITE**

### **1. Cadre législatif et dernières réformes : présentation des différentes possibilités de départ à la retraite des générations étudiées**

Etant donné que les individus visés par notre enquête sont nés entre 1945 et 1950, ils sont directement concernés par les réformes successives instaurées au début des années 2000. Il convient donc, avant de nous pencher sur les parcours individuels, de resituer brièvement les individus enquêtés dans le contexte législatif qui s'applique à eux. En effet, la législation définit le champ des possibles de chaque individu en fonction de l'année de naissance (âge légal de départ à la retraite, durée de cotisation minimale exigée pour l'obtention du taux plein, nombre de trimestres maximum retenus dans le calcul de la pension) et de données liées au parcours individuel (date de naissance, date d'entrée sur le marché du travail, éléments de carrière, durée de cotisation acquise...). Ainsi, deux individus nés la même année civile mais à six mois d'intervalle n'accéderont pas à l'ouverture de leurs droits de retraite au même moment du fait de ces écarts et de parcours professionnels différents. De même, la législation applicable pour un individu né le 1<sup>er</sup> janvier 1945 peut être différente de celle appliquée à un individu né le 1<sup>er</sup> janvier 1946, engendrant par-là même une ouverture des droits différée pour un même dispositif. Il convient donc avant toute chose de tenir compte du cadre législatif et de l'évolution de la législation dans cette analyse des comportements de départ à la retraite. La législation en vigueur jusqu'en 2009 fixait l'âge légal de départ à la retraite (hors dispositif de retraite anticipée pour longue carrière) ainsi que l'âge d'ouverture du taux plein sans condition de durée d'assurance à des seuils identiques pour les différentes générations étudiées ici<sup>262</sup> : le premier est égal à 60 ans, le second à 65 ans pour les individus nés entre

---

<sup>262</sup> Un assuré du régime général peut partir à la retraite à taux plein :

- à 60 ans (âge légal de départ à la retraite) s'il réunit la durée d'assurance requise
- dès l'obtention de la durée d'assurance requise (entre 60 et 65 ans)
- à partir de 65 ans, même s'il n'a pas cotisé la durée d'assurance minimale (âge d'ouverture au taux plein sans condition de durée d'assurance).

1945 et 1950 (Tableau 23). Les premières différences de législation entre ces générations portent sur la durée de cotisation minimale requise pour l'obtention du taux plein : les individus nés entre 1945 et 1948 doivent avoir cotisé 160 trimestres (soit 40 ans) pour prétendre au versement d'une pension au taux plein ; la durée de cotisation exigée est plus élevée de quelques trimestres pour les générations plus jeunes (161 trimestres pour la génération 1949, 162 trimestres pour les individus nés en 1950). Le nombre maximum de trimestres retenus pour le calcul de la pension<sup>263</sup> diffère également selon l'année de naissance. La durée de référence augmente de deux trimestres par année de naissance : ainsi, les assurés nés en 1945 verront-ils leur pension calculée sur 154 trimestres de cotisations, tandis que celle des individus nés en 1946 sera basée sur 156 trimestres maximum.

Par ailleurs, entre 2004/2005 (date de la première enquête IDR) et 2009 (date de la dernière mise à jour des données administratives), la législation relative à la retraite a évolué. L'âge légal de départ à la retraite (hors départ anticipé pour longue carrière), l'âge d'ouverture du taux plein ou encore la durée minimale de cotisation n'ont subi aucune modification durant cet intervalle ; d'autres dispositifs ont en revanche été révisés. Les conditions d'accès à la retraite anticipée pour longue carrière ont, par exemple, été durcies à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009 : avant cette date, et pour la population concernée par notre enquête, les départs anticipés pour longue carrière étaient possibles dès 56 ans (sous conditions) ; depuis, les assurés du régime général peuvent prétendre à un départ anticipé au plus tôt à 58 ans (sous conditions). La réduction progressive du taux de décote appliqué à la pension en cas de départ avant l'obtention de la durée de cotisation minimale requise, qui figurait parmi les objectifs de la réforme de 2003, a été mise en application. Enfin, les règles d'accès à la surcote ou au cumul ont également été modifiées en 2003 et 2008 dans le but d'encourager les assurés à se maintenir en emploi. Afin de rendre la surcote plus attractive, le taux de majoration a été revalorisé : on est alors passé d'un taux de surcote évolutif en fonction du nombre de trimestres supplémentaires (0,75% du 1<sup>er</sup> au 4<sup>e</sup> trimestre de surcote ; 1% au-delà du 4<sup>e</sup> trimestre de surcote et 1,25% par trimestre de surcote accompli après le 65<sup>e</sup> anniversaire) à un taux unique de 1,25% pour chaque trimestre cotisé à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009. Le dispositif du cumul emploi-retraite a lui aussi subi quelques allègements afin d'encourager les assurés à retarder leur sortie d'activité : dans un premier temps, la limite de cumul a été revue à la hausse (au 1<sup>er</sup> janvier 2007, elle est passée d'un Smic à 1,6 Smic ou à la moyenne mensuelle des 3 derniers salaires si celle-ci est plus élevée) ; l'obligation de rupture de six

---

<sup>263</sup> Rappelons que le montant de la pension de retraite annuelle est calculé d'après la formule suivante :  
 Pension = Salaire annuel moyen x Taux x Nombre de trimestres validés ÷ Durée de référence.

mois en cas de maintien en activité auprès du dernier employeur ainsi que la limite de cumul ont ensuite été levées pour tout départ effectué à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2009. Depuis cette date, les conditions d'éligibilité concernant la surcote et le cumul sont donc les mêmes pour tous les assurés, quelle que soit leur génération d'appartenance. Précisons toutefois que le délai de latence s'appliquait toujours aux membres des générations 1945/1948 ayant eu recours au cumul avant 2009.

**Tableau 23 : Règles de constitution des droits à pension de retraite en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2009**

Au 1 <sup>er</sup> janvier 2009	Génération 1945	Génération 1946	Génération 1947	Génération 1948	Génération 1949	Génération 1950
<b>Age légal de départ à la retraite (hors retraite anticipée)</b>	60 ans					
<b>Age d'ouverture du taux plein (hors retraite anticipée) – départ dit "proratisé"</b>	65 ans					
<b>Nombre de trimestres requis pour l'obtention du taux plein</b>	160 trimestres		160 trimestres		161 trimestres pour les individus nés en 1949 ; 162 trimestres pour les individus nés en 1950	
<b>Conditions d'obtention de la retraite anticipée pour longue carrière</b>	Avant 2009 : à 59 ans à condition d'avoir cotisé 160 trimestres et d'être entré sur le marché du travail avant 17 ans ; à 58 ans à condition de réunir 164 trimestres cotisés et d'avoir commencé à travailler avant 16 ans ; à 56 ou 57 ans à condition de justifier de 168 trimestres cotisés au total et d'un début de carrière avant 16 ans		à 59 ans si 169 trimestres d'assurance dont 161 cotisés, et si 4 à 5 trimestres validés avant la fin de la 17 <sup>e</sup> année civile		à 58 ans si durée d'assurance totale de 170 trimestres, dont 166 validés et si 4 à 5 trimestres validés avant fin de la 16 <sup>e</sup> année civile ; à 59 ans si 170 trimestres validés dont 162 trimestres cotisés* et 4 à 5 trimestres cotisés avant la fin de la 17 <sup>e</sup> année civile	
<b>Taux de décote</b>	2,25%	2,125%	2%	1,875%	1,75%	1,625%
<b>Taux de surcote</b>	Pour les trimestres acquis entre le 1 <sup>er</sup> janvier 2004 et le 31 décembre 2008 : 0,75% par trimestre supplémentaire la première année, 1% pour chaque trimestre travaillé au-delà du quatrième, 1,25% pour chaque trimestre validé après le 65 <sup>e</sup> anniversaire ; taux unique de 1,25% pour chaque trimestre cotisé à compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2009 pour une retraite prenant effet dès le 1 <sup>er</sup> avril 2009					
<b>Conditions nécessaires pour bénéficier du cumul emploi-retraite</b>	A compter du 1 <sup>er</sup> janvier 2009, levée de l'obligation de rupture : la reprise d'une activité salariée pour le compte du dernier employeur est possible dès la date d'effet de la retraite du régime général.					

\*On distingue les trimestres « cotisés » des trimestres « validés ». Les premiers sont les trimestres ayant donné lieu au versement de cotisations d'assurance vieillesse ; les seconds désignent les trimestres cotisés, les trimestres assimilés (périodes d'interruption d'activité pendant lesquelles les cotisations n'ont pas été versées), les trimestres équivalents (périodes travaillées en qualité d'aide familiale dans les régimes de l'agriculture, du commerce et de l'artisanat, ou de périodes d'activité à l'étranger) ainsi que les trimestres de majoration (pour enfant élevé par exemple). Les trimestres assimilés sont pris en compte dans le calcul de la durée d'assurance et le taux de la pension ; les trimestres équivalents sont pris en compte uniquement pour le calcul du taux de la pension.

Bien que l'âge légal de départ à la retraite soit fixé à 60 ans pour les premières générations du *baby-boom*, les différents dispositifs mis en place permettent aux cotisants du régime général d'avancer ou de retarder l'heure de leur retraite par rapport à ce seuil (retraite anticipée, retraite progressive, départ à taux minoré, maintien en emploi jusqu'à l'obtention du taux plein voire au-delà). Se présentent alors à eux trois options possibles : partir à la retraite avant d'atteindre la durée de cotisation nécessaire pour l'obtention d'une pension de retraite à taux plein en subissant une minoration définitive de la pension de retraite ; passer de l'activité (ou inactivité) à la retraite dès l'obtention du taux plein (avant 60 ans pour les départs anticipés pour longue carrière, à 60 ans ou au-delà dans les autres cas) ; ou bien se maintenir en activité au-delà de l'âge « légal » du départ à la retraite via la surcote ou le cumul emploi-retraite (en liquidant leurs droits de retraite ou non). Quels comportements les individus interrogés dans le cadre de l'enquête « Intentions de départ à la retraite » ont-ils adoptés ? A quel moment sont-ils passés à la retraite et dans quelles conditions ?

## 2. Situation des enquêtés au 31 décembre 2009 et calendrier de départ à la retraite

Lors de la première enquête en 2005, tous les interrogés, âgés entre 55 et 60 ans, étaient encore en activité (qu'ils soient en emploi ou non). Au 31 décembre 2007, date intermédiaire, 44,7% d'entre eux étaient partis à la retraite : on comptait presque autant d'hommes en activité que d'hommes à la retraite dans notre échantillon (respectivement 24,6% et 26,8%, les 48,6% restants étant dans une situation « autre »<sup>264</sup>) ; il en était de même pour les femmes, dans des proportions toutefois légèrement inférieures à celles de leurs homologues masculins (respectivement, 17,2% et 17,9%). Ces hommes et femmes restés sur le marché du travail sont massivement passés à la retraite entre 2007 et 2009. Au 31 décembre 2009, on comptait 758 individus retraités et 246 individus encore actifs, en emploi ou non (75,5% des enquêtés étaient passés à la retraite – 75% parmi les hommes et 77% parmi les femmes<sup>265</sup>). La proportion d'individus retraités dépend bien évidemment fortement de l'âge atteint : les enquêtés ayant liquidé leurs droits de retraite entre 2004 et 2009 appartiennent

<sup>264</sup> Dans leur enquête sur les motivations de départ à la retraite, Patrick Aubert et son équipe constataient eux aussi qu'« un peu moins de la moitié des nouveaux retraités du régime général n'étaient déjà plus en emploi au moment de liquider leurs droits à la retraite (...) [il s'agit de] chômeurs, invalides, bénéficiaires d'une préretraite ou anciens salariés qui n'ont plus exercé d'activité depuis longtemps. 34% d'entre eux avaient ainsi cessé de travailler depuis plus de 10 ans » (Aubert et al., 2011 : 4).

<sup>265</sup> Sauf précision spécifique, les pourcentages et moyennes énoncés ici se réfèrent au tableau placé en annexe XIV.

massivement aux générations les plus âgées (près de 80% des enquêtés nés entre 1945 et 1949 étaient déjà passés à la retraite entre 2004 et fin 2009, la proportion diminuant avec l'avancée en âge, contre 30% pour les enquêtés nés en 1950) ; à l'inverse, la proportion d'individus encore en activité est logiquement plus élevée chez les enquêtés les plus jeunes : parmi les personnes non retraitées fin 2009, 14 individus s'apprêtaient à célébrer leur 65<sup>e</sup> anniversaire (génération 1945<sup>266</sup>), 29 étaient dans leur 64<sup>e</sup> année (génération 1946), 20 d'entre eux étaient nés en 1947, 26 étaient âgés de 62 ans (génération 1948), 38 avaient 61 ans et 116 accédaient tout juste au seuil des 60 ans. Le tableau 24 retrace le calendrier des départs à la retraite.

**Tableau 24 : Table des départs à la retraite**

Age atteint	Génération 1945	Génération 1946	Génération 1947	Génération 1948	Génération 1949	Génération 1950	Effectif	%
55 ans	125	246	137	158	168	167	1001	100%
56 ans	125	246	137	151	154	151	964	96,3%
57 ans	125	246	135	140	146	133	925	92,4%
58 ans	123	240	128	135	137	126	889	88,8%
59 ans	120	222	120	121	122	116	821	82,0%
60 ans	47	88	37	33	38		243	24,3%
61 ans	32	59	26	26			143	14,3%
62 ans	24	45	20				89	8,9%
63 ans	17	29					46	4,6%
64 ans	14						14	1,4%

Source : Enquête Intentions de départ à la retraite et données administratives arrêtées au 31 décembre 2009  
Champ : 1001 individus

Lecture : Parmi les 125 enquêtés nés en 1945, 120 étaient encore en activité l'année de leur 59<sup>e</sup> anniversaire (pas de liquidation des droits avant la fin de l'année civile) ; ils n'étaient plus que 47 la veille de leur 61<sup>e</sup> année.

La majorité des départs ont eu lieu à l'âge légal de la retraite<sup>267</sup> : en effet, alors que 82% des individus étaient encore en activité la veille de leur 60<sup>e</sup> anniversaire, ils ne sont plus qu'un quart à 60 ans (24%) ; moins d'un cinquième des enquêtés ont effectué un départ à la retraite avant l'âge légal (18%) ; ils sont presque autant à être encore en emploi après 61 ans (14%). Le diagramme de Lexis, qui représente les départs à la retraite enregistrés entre la date de

<sup>266</sup> Les données relatives à la génération 1945 sont tronquées puisque les membres de cette génération déjà retraités lors de l'enquête ne sont pas inclus ici.

<sup>267</sup> L'âge légal de la retraite a très récemment été porté de 60 à 62 ans, mais ce report ne concerne pas les générations enquêtées en 2004/2005. Aussi, sauf mention spécifique, nous considérerons dans cette étude le seuil des 60 ans comme l'âge légal de départ à la retraite. Rappelons également que les membres de ces générations peuvent partir avant 60 ans à taux plein au motif d'une carrière longue, sous réserve toutefois d'être entrés sur le marché du travail de manière précoce et de remplir les conditions de cotisation minimale.



Comme l'indiquait déjà la table des départs, les individus enquêtés témoignent de départs à la retraite massifs l'année de leur 60<sup>e</sup> anniversaire et ce, quelle que soit l'année de naissance (sauf pour les personnes nées en 1950) : c'est le cas pour 73 individus sur les 125 enquêtés nés en 1945 (soit 58%), 134 enquêtés sur les 246 membres de la génération 1946 (54%), 83 sur les 137 personnes de la génération 1947 (61%), 88 enquêtés sur les 158 nés en 1948 (56%) et 84 personnes sur les 168 individus de la génération 1949 (50%). Au total, un enquêté retraité sur deux a liquidé ses droits de retraite à 60 ans<sup>268</sup>. L'âge moyen à la liquidation des droits de retraite pour l'échantillon d'enquête est égal à 60 ans<sup>269</sup>. Ainsi, sauf conditions particulières (retraites anticipées pour longue carrière ou très rares départs à taux minoré), les départs se concentrent logiquement autour de l'âge légal ; la proportion d'individus retraités au sein de chaque génération augmente d'ailleurs au fur et à mesure que l'on dépasse ce seuil.

Compte tenu des biais de sélection de la population, les enquêtés retraités nés en 1945 ont déclaré un âge moyen d'entrée sur le marché du travail bien plus tardif que les enquêtés les plus jeunes<sup>270</sup> (après 19 ans) alors que les enquêtés appartenant aux générations 1949/1950 ont commencé à travailler et donc à cotiser pour leur retraite avant 17 ans ; l'écart moyen constaté entre les hommes nés en 1945 et ceux nés en 1950 est de quatre ans, il est de trois ans chez les femmes enquêtées. L'entrée plus tardive sur le marché du travail explique que ces individus nés en 1945 ou 1946 soient restés en emploi au-delà de l'âge légal jusqu'à l'obtention du taux plein tandis que certains de leurs homologues, nés la même année mais entrés plus tôt sur le marché du travail, étaient déjà à la retraite ou que des enquêtés plus jeunes mais ayant débuté plus tôt leur carrière pouvaient déjà prétendre à une retraite à taux

<sup>268</sup> Les départs avant 60 ans s'élèvent à 17% pour l'échantillon de retraités tandis que les départs au-delà de 60 ans atteignent 33% (16% d'entre eux sont partis à la retraite à l'âge de 61 ans, les départs après 62 ans concernent quant à eux 10% des pratiques).

<sup>269</sup> Rappelons que les départs anticipés des générations les plus âgées, qui auraient pu abaisser considérablement l'âge moyen de départ à la retraite, échappent massivement à notre échantillon d'étude. Par ailleurs, l'âge réel moyen de départ à la retraite est, comme pour les autres indicateurs, moins élevé parmi les enquêtés les plus jeunes ; nous ne commenterons toutefois pas davantage ce constat du fait des biais de l'enquête.

<sup>270</sup> L'âge moyen d'entrée en activité des personnes qui composent l'échantillon total est proche de 18,5 ans. Les femmes déclarent avoir commencé à travailler presque au même âge que les hommes (respectivement, 18,8 ans et 18,5 ans en moyenne) ; ces âges moyens sont bien compris entre les bornes inférieure et supérieure de l'intervalle de confiance (l'IC à 95% pour la moyenne de l'âge d'entrée sur le marché du travail est [18,3953208 ; 18,8631962]). Bien que le taux de scolarisation après 18 ans ait augmenté dans les années 1950, il s'agit là d'un biais lié à l'échantillonnage : en effet, le choix de n'interroger que des individus encore actifs en 2005 exclut de notre champ d'étude les personnes déjà parties à la retraite. Or, il est fort probable que les individus appartenant aux générations les plus anciennes (et notamment à la génération 1945) et entrés sur le marché du travail tôt soient déjà passés à la retraite en 2005, échappant ainsi à notre enquête. Au 31 décembre 2005, la Cnav comptait effectivement parmi ses bénéficiaires de droits directs 288 130 retraités nés en 1945, contre des valeurs bien moindres pour les générations suivantes (59 729 retraités nés en 1946, 49 028 retraités issus de la génération 1947, 38 492 nés en 1948, 13 989 nés en 1949 et 141 nés en 1950).

plein dès 60 ans. Il s'agit donc ici moins d'un effet de la législation proprement dite que du parcours professionnel des individus. Enfin, 116 individus sur les 167 enquêtés nés en 1950 n'étaient pas encore retraités en 2009 (contre des valeurs bien inférieures pour les autres générations enquêtées) ; cette valeur très élevée est due au fait que les individus nés en 1950 n'avaient pas encore atteint leur 60<sup>e</sup> anniversaire, âge légal de départ à la retraite (près d'un tiers des enquêtés de cette génération ont néanmoins fait valoir des droits pour une « retraite précoce »).

Si « *l'âge de 60 ans continue à concentrer largement les souhaits et les intentions de départ en retraite* » (Rapport, 2006 : 1), dans la réalité, c'est plus la date d'obtention du taux plein que l'âge légal qui semble jouer. Effectivement, les résultats de l'enquête quantitative portant sur les intentions de départ à la retraite indiquent que près de quatre individus sur cinq parmi les enquêtés ayant liquidé leurs droits de retraite entre 2005 et le 31 décembre 2009 sont partis à la retraite dès l'obtention du taux plein<sup>271</sup> : parmi les enquêtés à la retraite fin 2009, 23% sont partis avant 60 ans grâce au dispositif de retraite anticipée pour longue carrière, environ 55% ont liquidé leurs droits à 60 ans dès validation de la durée de cotisation minimale requise pour l'ouverture des droits à la retraite à taux plein et 7% sont partis après 60 ans dès l'obtention du taux plein ; enfin, 13% des enquêtés retraités au 31 décembre 2009 ont cotisé plus longtemps que la durée de cotisation minimum requise, bénéficiant d'une majoration de leur pension de retraite (surcote) ou d'un complément de ressources (cumul emploi-retraite) et moins de 2% sont partis avant le taux plein (décote).

Si les données de l'enquête ne permettent pas de saisir l'effet de l'évolution du contexte législatif sur les comportements de retraite, elles montrent néanmoins que les aspects législatifs pèsent dans le processus décisionnel de départ puisque 98% des enquêtés retraités sont partis à la retraite avec le taux plein. Il s'agit donc, pour une grande majorité des individus, de partir à la retraite lorsque la législation le permet et dans les conditions financières les plus favorables (pour percevoir une pension à taux plein). Toutefois, l'orientation choisie dépend également, comme nous venons de le voir, de la date d'entrée sur le marché du travail ou encore de la situation sur le marché professionnel en fin de carrière (en activité ou non).

---

<sup>271</sup> Les conditions pour obtenir le taux plein sont sensiblement les mêmes pour les générations étudiées (l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite est de 60 ans pour l'ensemble des individus enquêtés ; seules la durée de cotisation minimale et les conditions d'accès à la retraite anticipée ont été légèrement durcies pour les plus jeunes).

## II. TRAJECTOIRE EN FIN DE CARRIERE ET PARCOURS DE L'ACTIVITE A LA RETRAITE

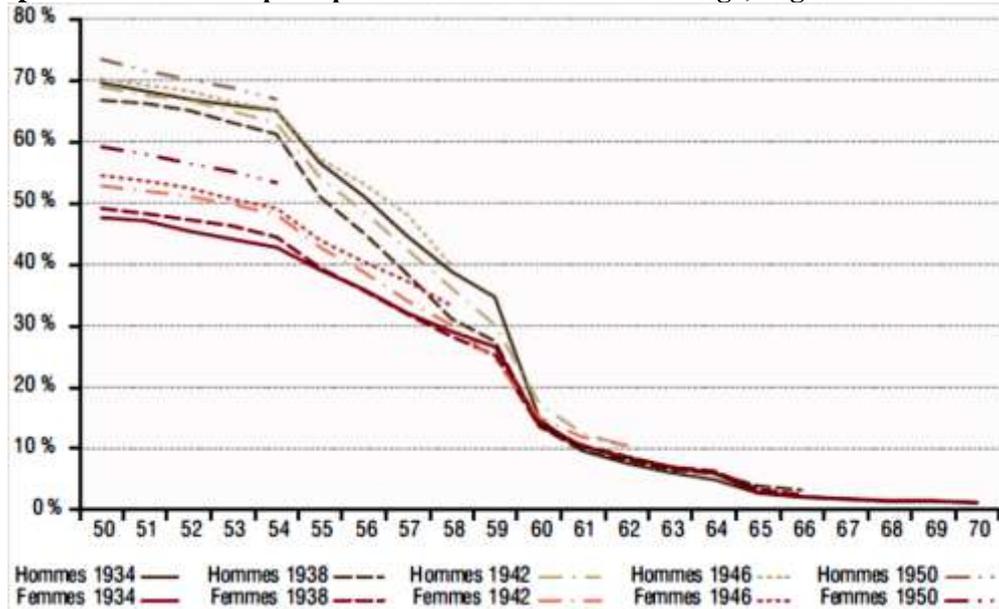
### 1. Le taux d'emploi après 50 ans et le déroulement des fins de carrière en France selon le sexe : l'exemple de la génération 1946

Il convient de rappeler brièvement quelques données générales sur les fins de carrière et les trajectoires de l'activité à la retraite des générations qui sont au cœur de notre analyse. Le graphe 32, publié dans une étude récente de Benoit Rapoport, permet de comparer le taux d'emploi des membres de la génération 1946 aux valeurs enregistrées pour les générations qui les entourent (Rapoport, 2012). Les courbes qui retracent le taux d'emploi des individus nés en 1946 ont, dans l'ensemble, la même allure que celles représentant le taux d'activité des générations précédentes. On y retrouve, comme nous l'avons mentionné dans le chapitre 3, la faiblesse de l'emploi à la veille de la retraite<sup>272</sup>. Ce graphique indique néanmoins que le taux d'emploi entre 50 et 60 ans progresse au fil des générations : la part d'individus encore en emploi entre 50 et 60 ans est, à tout âge, plus importante au sein des générations les plus jeunes<sup>273</sup>. Par ailleurs, même si les différences entre les sexes s'amenuisent au fil des générations, les écarts entre le taux d'emploi des hommes et des femmes restent élevés entre 50 et 55 ans. Enfin, ces données fournissent des informations sur le calendrier de sortie d'activité : 70% des hommes et 55% des femmes nés en 1946 étaient encore en emploi à 50 ans ; 5 ans plus tard, la proportion est inférieure à 60% pour les hommes et passe sous le seuil des 50% pour les femmes ; à 58 ans, seuls 40% des hommes et 35% des femmes nés en 1946 sont toujours en emploi (données non disponibles au-delà de cet âge pour cette génération).

---

<sup>272</sup> Quelle que soit la génération représentée, la courbe retraçant le taux d'emploi après 50 ans est marquée par deux ruptures : la première, qui apparaît à 55 ans, se rapporte essentiellement aux départs à la retraite des fonctionnaires, aux préretraites ainsi qu'aux situations de chômage et d'inactivité (maladie ou invalidité) devenues de plus en plus fréquentes après 55 ans, signe de la dégradation de la situation d'emploi, en particulier pour les hommes ; la seconde, qui survient à 60 ans, concerne les départs à la retraite.

<sup>273</sup> Cela est d'autant plus vrai pour les femmes, de plus en plus présentes sur le marché du travail ; cela traduit par ailleurs leur progression dans le monde professionnel (entrée sur le marché du travail des femmes, mouvement de mai 1968 et émancipation des femmes, carrières longues, féminisme et lutte pour l'égalité des sexes...).

**Graph 32 : Taux d'emploi après 50 ans en France selon l'âge, la génération et le sexe**

Sources : Rapoport, 2012

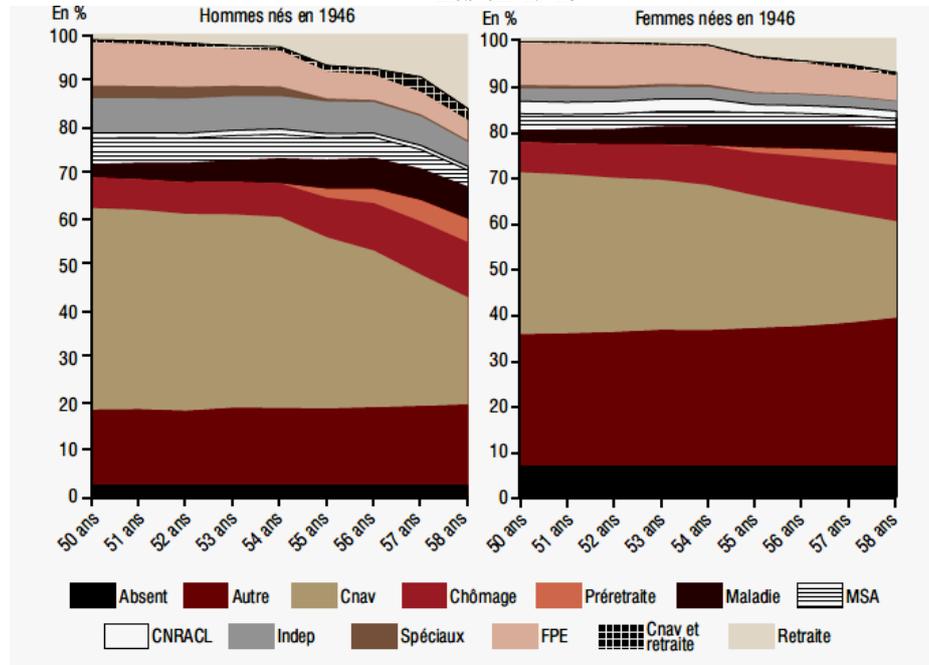
Données Drees, d'après les échantillons inter-régimes de cotisants et les échantillons inter-régimes de retraités

Le graph 33 retrace, à partir de données administratives collectées par la Drees (échantillons inter-régimes de cotisants – EIC – et les échantillons inter-régimes de retraités – EIR), l'évolution du statut d'occupation sur le marché du travail entre 50 et 58 ans d'hommes et femmes nés en 1946<sup>274</sup> (Rapoport, 2012). Ces graphes ne concernent que les membres de la génération 1946 ; ils ne peuvent donc être généralisés à l'ensemble des générations étudiées ici. Cependant, ils fournissent quelques indications sur le déroulement des fins de carrière en dressant un profil récent de la présence des individus nés en 1946 sur le marché de l'emploi entre 50 et 58 ans (c'est-à-dire entre 1996 et 2004) et de leur régime d'activité (avec une plus forte présence d'indépendants parmi les hommes par exemple). Ils rappellent tout d'abord la « rupture » qui survient autour de 55 ans : quel que soit le régime d'activité, la part d'individus en emploi décline effectivement à partir de ce seuil. Ces illustrations montrent également que les départs à la retraite massifs sont plus précoces chez les hommes : à 55 ans, près de 10% des hommes nés en 1946 étaient déjà à la retraite ; la valeur est deux fois moins élevée dans l'échantillon féminin (près de 5%). Enfin, elles soulignent surtout la part non

<sup>274</sup> L'EIC n'enquêtant qu'une génération sur quatre, seules les trajectoires professionnelles des générations 1946 et 1950 ont pu être retracées ici (données non disponibles pour les autres générations qui nous préoccupent). Par ailleurs, les données mobilisées dans cette étude ne permettent pas d'aller au-delà de 2005 (l'EIC-2009 n'étant pas encore disponible) ; il n'est donc pas possible de retracer le parcours complet pour la génération 1950 (trajectoires interrompues à 55 ans). Or, comme nous l'avons déjà souligné, le seuil des 55 ans marque une rupture dans le taux d'emploi. Pour toutes ces raisons, nous ne reproduisons ici que les graphes concernant les membres de la génération 1946 qui, bien que spécifiques à cette génération, donnent néanmoins une idée de la situation sur le marché du travail en fin de carrière des générations qui les entourent.

négligeable, chez les hommes comme chez les femmes, d'individus déjà sortis du marché du travail avant la retraite (situation de chômage ou de maladie, recours aux préretraites à partir de 55 ans chez les hommes notamment, ou inactivité autre<sup>275</sup>).

**Graph 33 : Statut d'occupation professionnelle entre 50 et 58 ans des hommes et des femmes nés en 1946**



Rapport, 2012

Données Drees, d'après les échantillons inter-régimes de cotisants et les échantillons inter-régimes de retraités  
 Note sur la légende : Cnav : salariés du privé et non-titulaires des fonctions publiques ; FPE : fonction publique d'État ; spéciaux : autres régimes spéciaux ; Indep : artisans, commerçants et professions libérales ; CNRACL : fonctions publiques territoriale et hospitalière ; MSA : agriculteurs.

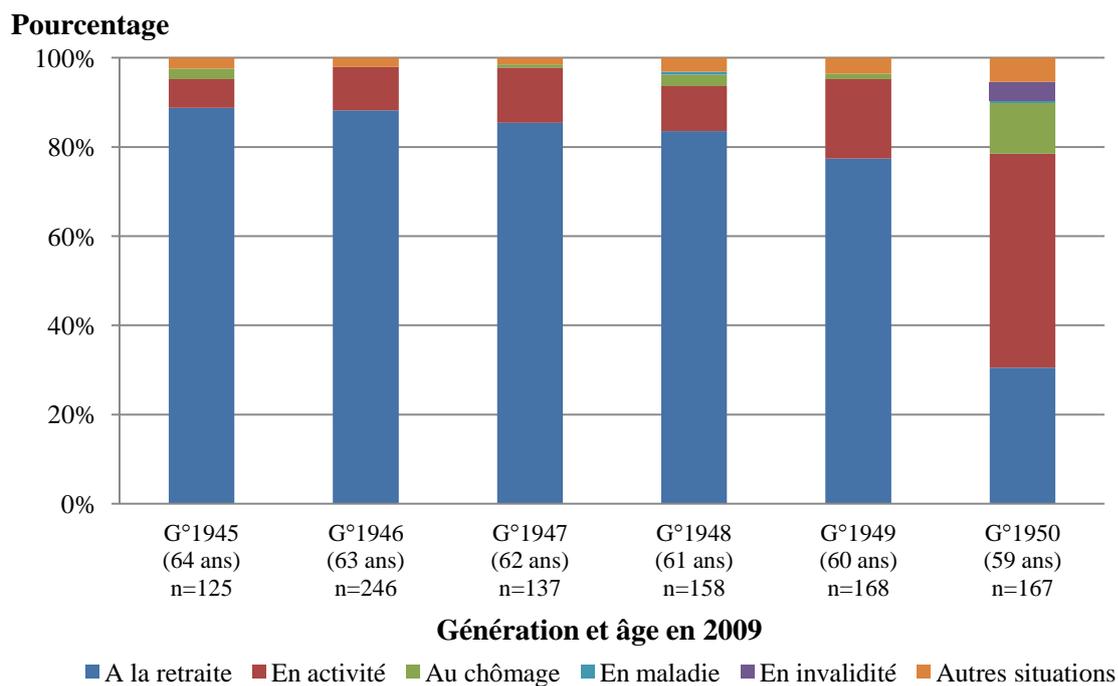
Ces graphiques permettent ainsi de situer la population sur laquelle porte notre enquête : en 2004, lors de la construction de l'enquête « Intentions de départ à la retraite », seuls 40% des hommes et 35% des femmes nés en 1946 (alors âgés de 58 ans) étaient encore en emploi. Or, l'enquête « Intentions de départ à la retraite » ne portait que sur des personnes encore en emploi à cette date. Cela confirme donc le caractère singulier de la population qui constitue notre échantillon. Qu'en est-il plus concrètement des individus enquêtés ici ? Quelle était la situation professionnelle des enquêtés retraités à la veille de leur départ à la retraite ? Quant aux individus non retraités, sont-ils toujours en activité (actifs occupés) quelques mois avant leur retraite ?

<sup>275</sup> L'item « absent » désigne les personnes n'ayant jamais travaillé ; l'item « autre » désigne les personnes en inactivité hors retraite, chômage, préretraite, maladie/invalidité.

## 2. Quelle situation professionnelle à la veille de la retraite : en emploi, au chômage ou en invalidité ?

Au 31 décembre 2009, près de 25% de la population enquêtée était encore sur le marché du travail fin 2009 (Graphe 34). Mais « être actif » ne signifie pas forcément « être en emploi » en fin de carrière<sup>276</sup>. Plus d'un quart d'entre eux avaient déjà cessé leur activité (28,4%), signe des difficultés à se maintenir ou à revenir sur le marché du travail après 50 ans : près d'un individu sur dix était en situation de chômage (11,9%), moins de 4% en invalidité ou en maladie et 12,8% dans une autre situation (Tableau 25). Ainsi, une part non négligeable d'individus parmi les non-retraités a subi une période d'inactivité avant la liquidation des droits de retraite, période qui les a détournés d'une transition linéaire de l'activité à la retraite. Les tendances semblent diverger selon le genre.

**Graphe 34 : Situation professionnelle des enquêtés au 31 décembre 2009 selon la génération d'appartenance**



Source : Enquête Intentions de départ à la retraite  
Champ : 1001 individus

<sup>276</sup> Nous retiendrons ici la définition de l'Insee selon laquelle « la population active regroupe la population active occupée (aussi appelée « population active ayant un emploi ») et les chômeurs ».

Le chômage en fin de carrière apparaît comme plus prononcé parmi les hommes (16,6% contre 4,4% chez les femmes non retraitées). A l'inverse, les situations d'invalidité et de maladie, bien que moins fréquentes, sont plus récurrentes dans l'échantillon féminin : les femmes enquêtées non retraitées fin 2009 sont deux fois plus souvent que les hommes en situation d'invalidité à la veille de leur retraite. Précisons toutefois que cette situation concerne ici exclusivement la génération 1950 du fait des conditions d'éligibilité à ce dispositif : en effet, les proportions nulles au sein des autres générations enquêtées se justifient par le contexte législatif qui entoure ce dispositif (la pension d'invalidité du régime général est une aide financière attribuée aux travailleurs âgés de moins de 60 ans ayant perdu au moins les deux tiers de leur capacité de travail ; ainsi, seuls les enquêtés nés en 1950, alors âgés de moins de 60 ans en 2009, pouvaient encore bénéficier d'une pension d'invalidité). Les individus en situation de maladie en fin de carrière sont quasiment absents de cet échantillon de non-retraités : observée de manière très marginale au sein de l'échantillon féminin (2,2% en moyenne), cette situation est totalement absente de l'échantillon masculin. Enfin, 12% des femmes et 13,3% des hommes non retraités étaient en inactivité « autre » en 2009. La part de personnes en situation « autre » étant généralement plus importante parmi les plus jeunes générations ; comme le rappelle le graphe 34, nous pouvons supposer que les enquêtés ne pouvant exercer leur activité pour des raisons de santé sans être « éligibles » à une cessation d'activité pour invalidité ou maladie entrent alors dans une situation transitoire en attendant de liquider leurs droits pour une retraite sans minoration de la pension.

**Tableau 25 : Situation professionnelle des enquêtés non retraités au 31 décembre 2009**

<b>Situation au 31 décembre 2009</b>	<b>Hommes (% colonne)</b>	<b>Femmes (% colonne)</b>	<b>Total Fréquence (%)</b>
En activité	68,2	77,2	<b>71,6</b>
Au chômage	16,6	4,4	<b>11,9</b>
En invalidité	2,0	4,4	<b>2,9</b>
En maladie	0,0	2,2	<b>0,8</b>
Autres situations	13,3	12,0	<b>12,8</b>
<b>Total (%)</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Total (effectifs)</b>	<b>151</b>	<b>92</b>	<b>243</b>

*Source : Enquête Intentions de départ à la retraite  
Champ : 243 individus non retraités au 31 décembre 2009 ; 3 valeurs manquantes*

Par ailleurs, si l'on s'intéresse davantage au déroulement de la fin de carrière et à l'évolution de la situation professionnelle de l'ensemble des enquêtés (retraités ou non) trimestre par trimestre entre leur 50<sup>e</sup> anniversaire et le 31 décembre 2009, on constate que plus d'un quart des individus ont cotisé au moins un trimestre au titre du chômage durant cet intervalle de temps (28,9%), plus d'un tiers ont connu au moins un trimestre de maladie (36,8%) et 5% un trimestre d'invalidité (cf. tableau en annexe XIV). On observe quelques différences entre les hommes et les femmes selon la nature de la fragilisation en fin de carrière : le chômage est plus massivement masculin ici (31,9% des hommes ont connu au moins un trimestre de chômage entre leur 50<sup>e</sup> anniversaire et le 31 décembre 2009 contre 27,1% parmi les femmes enquêtées) ; les femmes en revanche ont davantage que les hommes interrompu leur carrière au motif de la maladie (respectivement, 38,1% contre 35,7%) ou sont davantage qu'eux en situation d'invalidité (7,5% parmi les femmes contre deux fois moins – 3,7% – pour les hommes enquêtés). Précisons toutefois que l'on ne tient compte ici ni de la durée de l'interruption de carrière (un seul trimestre ou une durée plus longue), ni de la fréquence de l'événement (une seule interruption ou bien des interruptions multiples) ni même de l'allure de la trajectoire en fin de carrière (certains enquêtés ayant pu cumuler plusieurs types d'interruption : maladie, invalidité, chômage).

Près de 48% des individus non retraités n'avaient pas encore 60 ans en 2009<sup>277</sup>, ainsi que l'indique le graphe 35. Pour autant, plus d'un individu sur deux encore en emploi était âgé de soixante ans ou plus : 15,7% venaient tout juste d'atteindre l'âge légal de départ à la retraite et un tiers avaient plus de 60 ans (36,8%). Or, à l'exception des personnes considérées comme « inaptés au travail » qui peuvent partir dès 60 ans avec la garantie de percevoir une retraite sans minoration, les individus en situation de chômage, de maladie ou d'inactivité depuis longtemps ne peuvent prétendre à une retraite à taux plein à l'âge légal de départ (60 ans) ; nous pouvons alors supposer que ces enquêtés déjà sortis du marché du travail attendront pour la majorité d'entre eux d'avoir 65 ans (âge d'obtention du taux plein sans condition de durée d'assurance) pour liquider leurs droits et partir à la retraite sans subir de décote<sup>278</sup>. Il est vrai que la difficulté de retrouver un emploi pour les chômeurs non dispensés de recherche d'emploi combinée à toutes les discriminations subies, en tant que travailleur

<sup>277</sup> Rappelons que ces générations peuvent partir avant 60 ans à taux plein au motif d'une carrière longue, sous réserve toutefois de remplir les conditions de cotisation minimale.

<sup>278</sup> Dans leur enquête sur les motivations de départ à la retraite, Patrick Aubert et ses collègues précisait que les enquêtés déjà sortis du marché du travail au moment de faire valoir leurs droits de retraite avaient pour la plupart attendu d'avoir 65 ans pour partir à la retraite à taux plein.

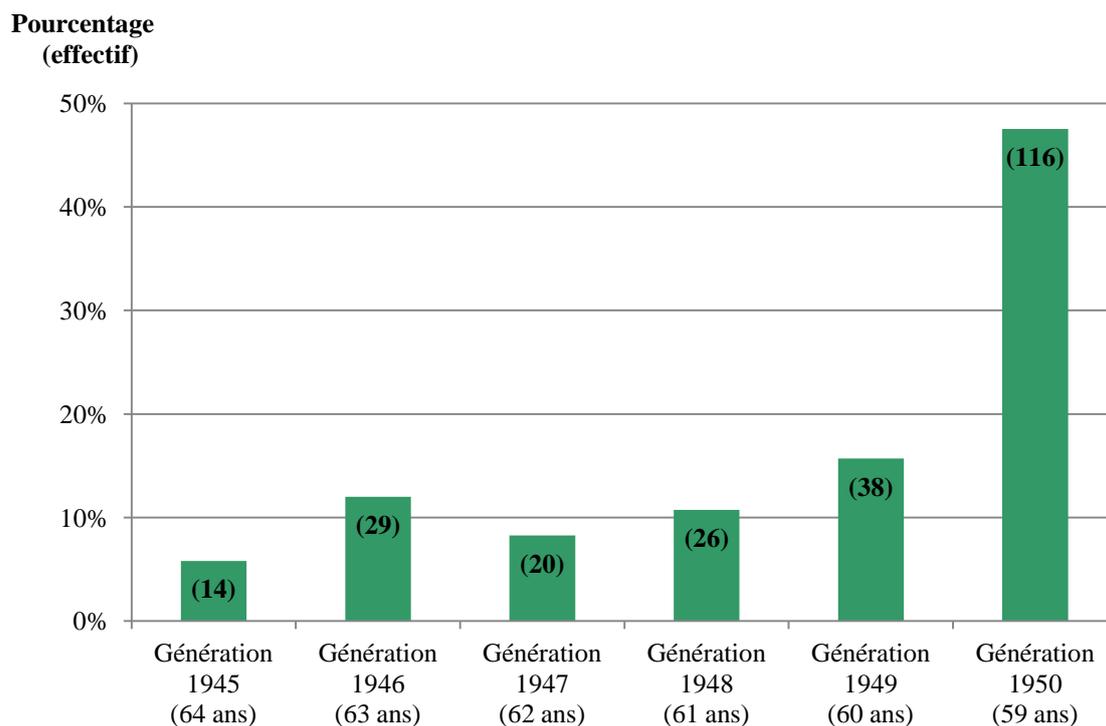
âgé d'une part et chômeur d'autre part, peut accentuer la volonté de ces assurés de passer à la retraite dès que possible. Néanmoins, la marge de manœuvre des chômeurs est en général plus réduite que celle des actifs, la modalité de départ et la date de liquidation des droits de retraite étant fortement contraintes par la législation. Cette catégorie d'assurés n'est effectivement concernée ni par les départs anticipés pour longue carrière (les chômeurs de moins de 60 ans ne peuvent liquider leurs droits avant d'avoir atteint cet âge limite, même s'ils ont acquis voire dépassé la durée de cotisation requise pour le taux plein ; certains sont donc contraints de se maintenir au statut d'inactif jusqu'à l'âge de 60 ans) ni par la surcote (le peu d'offres d'emploi cumulé à la « chasse aux seniors » convergent vers une complication pour les plus de 55 ans à revenir en emploi). La seule marge de « liberté » dont disposent les chômeurs en fin de droits consiste finalement bien souvent à se maintenir au chômage jusqu'à l'obtention du taux plein<sup>279</sup>. Le champ des possibles face au départ à la retraite est davantage restreint encore pour les personnes en maladie ou en invalidité en fin de carrière.

Notons enfin que le maintien en emploi après 60 ans semble répondre à une tendance davantage féminine ici<sup>280</sup> : 31,3% des hommes non retraités avaient plus de 60 ans ; la valeur est majorée de 10 points parmi l'échantillon féminin (42,5%). Cela peut s'expliquer par des trajectoires moins linéaires pour les femmes que pour les hommes mais aussi par la plus forte propension de ces derniers, dont les trajectoires professionnelles sont plus complètes que celles des femmes, à se tourner vers les dispositifs ouvrant droit à un départ plus précoce (départ anticipé pour longue carrière).

---

<sup>279</sup> Certains enquêtés ont pu bénéficier de l'Allocation Equivalent Retraite, dispositif leur permettant de pallier le risque d'interruption des revenus.

<sup>280</sup> Sauf précision, ces valeurs, comme toutes les valeurs visant ici à une comparaison des comportements des non-retraités selon le sexe, font référence au tableau placé en annexe XIV.

**Graphe 35 : Répartition des individus non retraités au 31 décembre 2009 selon la génération d'appartenance**

Source : Enquête Intentions de départ à la retraite  
 Champ : 243 individus non retraités au 31 décembre 2009

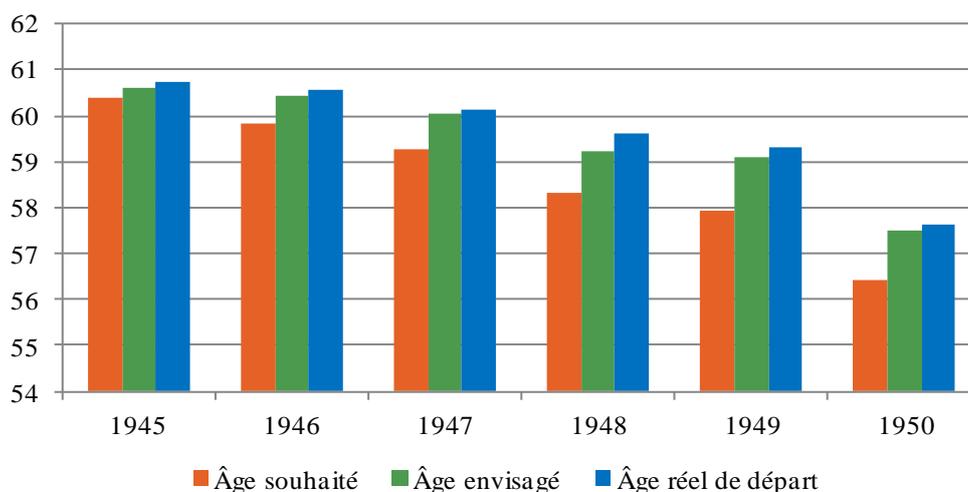
On observe ainsi parmi ces enquêtés qu'un nombre important d'individus ne travaillaient pas la veille de leur retraite. Comment expliquer cette phase intermédiaire entre l'emploi et la retraite ? S'agit-il d'individus n'ayant plus les capacités individuelles (santé physique et santé psychologique) pour se maintenir en emploi ? Ou bien est-ce la conséquence de conditions de travail « excluantes » en fin de carrière, et notamment de la tendance des employeurs à se séparer d'une main-d'œuvre décrite comme « vieillissante » ? Les données quantitatives disponibles ne permettent aucunement de creuser cette piste ; les données qualitatives permettront en revanche d'apporter un éclairage.

Compte tenu des caractéristiques de notre échantillon, une première hypothèse consisterait à supposer que les hommes inactifs seraient davantage touchés par le chômage tandis que la sortie d'activité pour les femmes résulterait plutôt d'une dégradation de leur état de santé (maladie, incapacité). L'étude des projets déclarés en 2005 et des transitions de l'activité à la retraite des enquêtés, avec tout ce que cela suppose de révisions et réajustements, permettra d'apporter quelques éléments de réponse. Nous chercherons à percevoir si les individus retraités ont effectué un départ à la retraite conforme au projet initial ; quant aux individus non retraités fin 2009, nous vérifierons s'ils avaient envisagé d'être encore en emploi à cette date.

### III. ANALYSE DESCRIPTIVE GENERATIONNELLE ET GENREE DES SOUHAITS, PROJETS ET COMPORTEMENTS DE DEPART A LA RETRAITE : DES DIFFERENCES ENTRE LES GENERATIONS

L'analyse proposée ici vise à compléter les travaux antérieurs menés sur les données de l'enquête « Intentions de départ à la retraite » en interrogeant les situations observées au 31 décembre 2009. Comme le constataient Aude Barrallon, Samia Benallah et Benoit Rapoport, « en 2005, les assurés interrogés souhaitaient partir à 59,0 ans et envisageaient de le faire, compte tenu des contraintes, à l'âge de 59,8 ans, soit un écart de près d'un an » (Barrallon *et al.*, 2010 : 1). La comparaison de ces âges avec l'âge réel de départ à la retraite paraît un moyen pertinent pour aborder la question de la concrétisation ou non des projets initiaux.

L'âge souhaité et l'âge envisagé de départ à la retraite reposent sur des données subjectives et déclaratives tandis que l'âge réel de départ à la retraite est un élément objectif obtenu grâce aux données administratives (âge exact au premier trimestre de retraite). La comparaison entre l'âge souhaité (âge de retraite dans l'idéal, en dehors de toute contrainte) et l'âge réel de départ renseigne sur le degré de liberté d'un individu dans sa décision de retraite : partir à la retraite après le moment décrit comme idéal signifie qu'un individu ne peut pas choisir en toute liberté la date de son départ à la retraite (il ne peut partir au moment voulu) et qu'il doit considérer un certain nombre d'éléments environnants. La comparaison entre l'âge envisagé (âge probable de départ à la retraite compte tenu de la situation et du contexte au moment de l'enquête) et l'âge réel permet quant à elle de voir si l'individu est parti à la retraite à la date prévue ; un écart entre ces deux âges indique que des éléments décisifs – nouveaux ou non considérés antérieurement – sont survenus à l'approche de la retraite, incitant l'individu à modifier son projet de retraite (en avançant ou en repoussant son départ). Le graphe suivant représente l'âge moyen souhaité, l'âge moyen envisagé et l'âge réel moyen pour les enquêtés selon leur génération d'appartenance, après exclusion des non-réponses ainsi que des réponses strictement supérieures à 70 ans pour l'âge souhaité et l'âge envisagé (Graphe 36).

**Graph 36 : Âge souhaité, âge envisagé et âge réel de départ à la retraite selon la génération d'appartenance (âges moyens)**

Source : Enquête Intentions de départ à la retraite

Champ : 743 individus retraités au 31 décembre 2009 ; Âge souhaité et âge envisagé  $\leq 70$  ans

Les biais liés à l'échantillon ne permettent aucunement de comparer les déclarations entre les générations. Néanmoins, ce graphique montre que les projets de retraite se distinguent nettement des souhaits, quelle que soit la génération d'appartenance (l'âge moyen envisagé étant, pour chaque génération, supérieur à l'âge moyen souhaité). Les écarts importants entre l'âge souhaité et l'âge réel d'une part et l'âge envisagé et l'âge réel d'autre part indiquent aussi que le départ à la retraite a eu lieu à une date ultérieure à la date projetée et plus encore au moment souhaité. Pour les plus âgés comme pour les plus jeunes, l'âge réel de départ à la retraite est supérieur à l'âge envisagé, lui-même plus élevé que l'âge souhaité dans l'idéal (les différences étant plus ou moins marquées selon la génération).

Les travaux de Benoit Rapoport sur les données de cette enquête révélaient des discordances entre les souhaits et les projets de retraite déclarés pour 45% des enquêtés ; ils montraient aussi des différences entre projet et départ réel pour un tiers d'entre eux. Mais la dimension du genre et celle de la génération d'appartenance ont été peu approfondies. Or, de nombreux travaux ont révélé des inégalités de carrière en défaveur des femmes (Bauer, 2007 ; Bué, 2002 ; Martin, 2010/1), inégalités qui se répercutent à la retraite (Bonnet *et al.*, 2004 ; Clerc, 2011 ; Vanriet-Margueron, 2011). Certes, les femmes issues des générations étudiées sont entrées largement sur le marché du travail, mais elles ont davantage que les hommes interrompu leur carrière pour des raisons personnelles (conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle, prise en charge des enfants notamment). Nous pouvons donc supposer qu'elles seront contraintes de travailler plus longtemps afin de compenser ces interruptions de carrière. Par ailleurs, plusieurs travaux ont souligné une implication dans le travail différente

selon le sexe des individus (Baudelot et Establet, 2006 ; Rosenwald, 2006 ; Mainguené et Martinelli, 2010 ; Duru-Bellat, 2011).

Dans leur étude sur les mécanismes d'orientation scolaire et de distribution du pouvoir réalisée auprès d'un millier de lycéens dans les années 1990, Christian Baudelot et Roger Establet analysaient la manière dont un même résultat scolaire pouvait être interprété différemment selon le sexe (Baudelot et Establet, 2006). Cette étude, dont les conclusions ont été renforcées par plusieurs travaux publiés depuis<sup>281</sup>, montre que l'anticipation de la vie professionnelle se règle assez tôt sur l'anticipation du rôle dans la vie sociale et reflète les pressions exercées par la division sexuée des tâches tout au long du parcours de vie. A réussite scolaire égale, garçons et filles ne font pas les mêmes choix<sup>282</sup>. Ces différences d'orientation résulteraient d'une intériorisation des rôles du masculin et du féminin qui générerait des attitudes différentes face aux compétences selon le genre (sentiment de confiance et de surestimation de soi spécifique aux jeunes hommes), mais aussi une représentation genrée des filières encore tenace (certaines filières étant décrites comme plus féminines tandis que d'autres métiers apparaissent comme davantage masculins<sup>283</sup>) et des comportements alors « appropriés ». Cette différenciation des rôles masculins et féminins, qui influencerait les orientations scolaires ainsi que les carrières professionnelles, semble avoir aussi des conséquences sur le mode de vie à la retraite (Maurin, 1989 ; Pennec, 2001). Enfin, d'autres études ont montré que la présence d'un conjoint et la situation de ce dernier peuvent avoir une influence sur la décision de départ à la retraite (Sédillot et Walraet, 2002 ; Ogg *et al.*, 2013). Divers paramètres non monétaires concernant l'un des membres du couple peuvent influencer le choix de partir ou non à la retraite de l'autre partenaire et déterminer le calendrier de départ de ce dernier. Parmi ces paramètres, la dégradation de l'état de santé du conjoint ou le

---

<sup>281</sup> Voir par exemple les travaux de Mainguené et Martinelli, 2010 ; les travaux comparatifs menés par Fabienne Rosenwald sur les trois dernières décennies en France, ou encore ceux de Marie Duru-Bellat, 2011.

<sup>282</sup> L'étude de Christian Baudelot et Roger Establet met en lumière des différences importantes dans l'orientation et la carrière selon les sexes : les jeunes garçons bénéficient toujours à leurs propres yeux d'une bonne estime (voire d'une « surestimation ») d'eux-mêmes qui leur est favorable pour leur orientation ; malgré des résultats scolaires supérieurs en moyenne aux garçons, les filles s'engagent généralement dans des filières qui les désavantagent, « *des filières moins rentables à la fois scolairement et économiquement* » (Rosenwald, 2006 : 5). Par ailleurs, les garçons placent l'intérêt du travail et le montant du salaire en avant tandis que les filles misent davantage sur la rémunération et le temps libre qui permettra ultérieurement de s'occuper des enfants en parallèle ; les jeunes garçons semblent donc avoir, dans leurs projections, plus de facilités à dissocier leur carrière professionnelle de leur vie familiale que les jeunes filles qui songent déjà aux futurs arbitrages qu'il faudra faire et aux sacrifices qu'il leur faudra concéder. Si l'instruction des femmes a fortement progressé au fil des siècles, les préjugés culturels inscrits au sein de la famille et des entreprises restreignent leur parcours (Baudelot et Establet, 2006).

<sup>283</sup> Christel Colin, Zohor Djider et Claire Ravel confirment que les emplois restent encore très sexués, les femmes étant plus souvent employées que dirigeantes (Colin *et al.*, 2005).

désir d’avoir des projets communs<sup>284</sup> durant la retraite ont notamment été mentionnés. Toutefois, comme le rappellent Jim Ogg, Rémi Gallou et Catherine Bonvalet dans leur enquête sur le « Passage à la retraite des couples », la dégradation de l’état de santé d’un conjoint peut avoir un effet double sur la décision de retraite : elle peut tantôt encourager à partir à la retraite afin de s’occuper du conjoint malade, tantôt au contraire inciter à prolonger sa vie active afin de pallier la perte de revenus du conjoint malade (Ogg *et al.*, 2013). Par ailleurs, ces travaux ont également révélé que les femmes prennent davantage en compte la situation de leur conjoint dans leur décision de cessation d’activité que les hommes. Aussi pouvons-nous imaginer que les femmes et les hommes auront des perceptions de la retraite différentes et qu’ils adopteront des comportements de retraite spécifiques.

Nous proposons de mener ici une analyse générationnelle et genrée des comportements de retraite (souhait, projet et départ – ou non – à la retraite). Nous poserons l’hypothèse que les tendances adoptées ne sont pas homogènes au sein des différentes générations étudiées, les individus à la veille de leur retraite adoptant un comportement plus conforme à leur projet que les personnes qui en sont un peu plus éloignées. Nous supposerons également que les hommes et les femmes n’abordent pas la retraite de la même manière. Enfin, nous tenterons d’avoir une réflexion plus large sur la marge de liberté des individus sur leur décision de retraite.

## **1. L’analyse par groupes générationnels : une analyse complémentaire aux travaux antérieurs**

Pour des raisons d’effectif, la population enquêtée sera regroupée ici en trois groupes générationnels : les enquêtés nés en 1945 et 1946 (n=371) ; les enquêtés nés en 1947 ou 1948 (n=295) ; enfin, les individus nés en 1949 ou 1950 (n=335)<sup>285</sup>. Le choix de cette distribution repose sur des différences législatives tout particulièrement dues aux récentes réformes instaurées entre 2003 et 2009. En effet, la durée de cotisation minimale requise pour l’obtention du taux plein est légèrement plus longue pour les individus nés entre 1949 et 1950 (160 trimestres requis pour les individus nés entre 1945 et 1948 contre 161 trimestres pour la

---

<sup>284</sup> Dans leur recherche sur l’arbitrage au sein du couple en matière de décision de retraite, Jim Ogg, Rémi Gallou et Catherine Bonvalet identifient deux stratégies distinctes : la première, qui consiste en une démarche de rapprochement des conjoints (« complémentarité des loisirs »), vise à faire concorder autant que possible les deux cessations d’activité ; la seconde est une démarche d’indépendance (« stratégie individuelle ») qui se traduit par des départs différés entre les deux membres du couple (Ogg *et al.*, 2013).

<sup>285</sup> 3 individus manquants

génération 1949 et 162 trimestres pour les individus nés en 1950). De plus, les générations 1949 et 1950 ont été visées par un durcissement des conditions d'éligibilité à la retraite anticipée pour longue carrière (nombre de trimestres cotisés, mais aussi âge minimal de départ possible, fixé à 56 ans en 2005 et à 58 ans à partir de 2009). Enfin, les générations les plus jeunes sont directement touchées par les mesures incitant au maintien en emploi (taux de surcote plus favorable que pour les générations antérieures, allègement des conditions de cumul emploi-retraite par rapport aux générations 1945/1946). Ces nuances législatives sont censées avoir un effet sur la date de départ des individus et peuvent donc expliquer d'éventuelles différences quant aux projets de retraite et aux départs réalisés. Les comportements de départ à la retraite de l'échantillon d'enquête seront étudiés à travers ces trois groupes générationnels afin de tenir compte de l'influence probable de la législation.

L'analyse des souhaits, des projets et des comportements adoptés par les enquêtés issus de ces trois groupes générationnels reposera sur une comparaison des comportements d'individus à la veille de leur retraite (générations 1945/1946) à ceux d'individus plus jeunes et donc *a priori* plus éloignés de leur propre départ (générations 1949/1950). Une distinction entre les individus retraités et les individus du même âge restés sur le marché du travail sera effectuée au sein de chaque groupe ; les déclarations quant à l'âge souhaité et l'âge envisagé seront ensuite comparées selon la situation professionnelle observée fin 2009 (individus retraités ou non). Nous confronterons le projet envisagé à la réalité observée en 2009 en nous intéressant notamment à la situation des individus encore sur le marché du travail à cette date, population qui, à notre connaissance, n'a fait l'objet d'aucune analyse à ce jour. Les différences susceptibles d'apparaître entre les déclarations et comportements adoptés par les individus retraités au 31 décembre 2009 seront alors examinées au regard de ceux de leurs partenaires restés sur le marché du travail. Une attention particulière sera également portée aux éventuelles différences de sexe. Enfin, cette analyse interrogera l'effet de variables telles que la situation conjugale en 2005, la catégorie socioprofessionnelle d'appartenance, l'état de santé général (d'après l'indicateur de santé général calculé) ou encore les conditions de travail en fin de carrière (d'après l'indicateur de qualité de vie au travail) sur les comportements adoptés et les transitions de retraite.

## 2. Les enquêtés issus des générations 1945/1946 : une population passée massivement à la retraite entre 2005 et 2009

### 2.1 Le champ des possibles pour les générations 1945/1946 : rappel du contexte législatif

Lors de l'enquête par questionnaire, les individus nés en 1945 ou 1946 étaient, *a priori*, les personnes potentiellement les plus proches de leur départ à la retraite. L'âge légal de départ à la retraite pour ces individus est fixé à 60 ans ; l'âge d'obtention du taux plein d'office est fixé à 65 ans. La durée de cotisation requise pour l'obtention du taux plein est de 160 trimestres. En cas de départ à la retraite en deçà de cette durée de cotisation, une décote définitive (un peu plus forte que pour les générations plus jeunes) est appliquée à la pension de retraite ; à l'inverse, tout trimestre supplémentaire travaillé après l'âge légal ouvre droit à une surcote de la pension (surcote à taux évolutif pour tout trimestre supplémentaire travaillé avant 2009). Ces individus ont également la possibilité de recourir au cumul emploi-retraite avec toutefois une obligation de rupture de six mois en cas de cumul auprès du dernier employeur pour tout départ à la retraite réalisé avant 2009. Rappelons enfin que les individus entrés précocement sur le marché du travail et comptabilisant la durée de cotisation requise pouvaient bénéficier dès 56 ans d'un départ anticipé pour longue carrière (sous conditions).

### 2.2 Les conduites des enquêtés retraités nés en 1945/1946 : une carrière continue et complète

Près de 90% des hommes et femmes nés en 1945 et 1946 étaient déjà passés à la retraite entre le moment de l'enquête et fin 2009. Comme l'indique le tableau A placé en annexe XV, les enquêtés retraités sont des individus entrés tardivement sur le marché du travail (à 19 ans ; les âges moyens sont d'ailleurs supérieurs à l'âge moyen toutes générations confondues<sup>286</sup>). Ce sont essentiellement des hommes anciens cadres supérieurs (41,7%) vivant en couple avec un ou plusieurs enfants au moment de l'enquête (81,8%) ou des femmes employées (46,3%) pour lesquelles la situation familiale est plus variée<sup>287</sup> (57,4% vivaient en couple avec des enfants, près d'une femme sur quatre avait un ou plusieurs enfants mais vivait sans conjoint, qu'elle soit séparée, divorcée ou veuve, 13% étaient seules et sans enfant).

<sup>286</sup> On repère ici un biais lié à l'enquête puisque les individus nés en 1945 ou 1946 entrés plus jeunes dans la vie active étaient probablement déjà partis à la retraite au moment de l'enquête, échappant ainsi à notre échantillon.

<sup>287</sup> Quelles que soient l'année de naissance et la situation professionnelle au 31 décembre 2009, on constate pour l'échantillon étudié ici que les hommes vivent majoritairement en couple, avec ou sans enfant (dans plus de 80% des cas) tandis que les configurations familiales des femmes enquêtées sont diversifiées : plus d'un tiers d'entre elles ne vivent pas ou plus en couple.

Ces individus ont eu une fin de carrière plutôt peu fragilisée : un quart de ces hommes (26%) et près d'un cinquième de ces femmes (19%) ont vécu un épisode de chômage en fin de carrière, et près d'un tiers ont connu une période d'interruption professionnelle au titre de la maladie durant les dernières années de la vie active (28,7% des hommes et 32,6% des femmes). Nous pouvons donc supposer qu'ils ont atteint le taux plein plus tôt que leurs homologues du même âge encore en emploi. Il conviendra par la suite de vérifier si le vécu d'une période d'interruption (chômage, maladie, invalidité) a une influence sur la décision de retraite. Dans le cas où cette dernière serait confirmée, nous tenterons également de voir si ces divers motifs d'interruption marquent la décision de retraite de la même manière chez les hommes que chez les femmes.

Par ailleurs, un tiers des hommes et 40% des femmes nés en 1945 ou 1946 retraités en 2009 s'estimaient être en mauvaise ou très mauvaise santé au moment de l'enquête (d'après le score de santé calculé). Pour ces individus, la décision de partir à la retraite a pu être influencée par la dégradation de leur état de santé et la volonté de « profiter » de la retraite. Enfin, plus d'un homme sur deux (57%) et près d'une femme sur deux (49%) parmi les enquêtés passés à la retraite déclaraient lors de l'enquête initiale travailler dans des conditions de travail très satisfaisantes en fin de carrière ; ces valeurs sont bien plus élevées parmi les individus du même âge non retraités (près de trois hommes sur cinq et plus de trois femmes sur quatre). Ainsi, les personnes encore sur le marché du travail avaient une appréciation plus positive de leurs conditions de travail en fin de carrière que les individus du même âge passés à la retraite.

Après avoir brièvement dressé le profil des membres des générations 1945 et 1946 encore en activité en 2009, nous comparerons les deux sous-populations afin de voir si ces éléments (situation familiale, fragilité en fin de carrière, état de santé et conditions de travail notamment) ont eu une influence sur la décision de départ à la retraite. Une analyse plus approfondie proposée dans la partie IV de ce chapitre permettra de vérifier ces hypothèses et de mesurer l'effet ou l'absence d'effet de ces facteurs.

### 2.3 *Le maintien en emploi des individus nés en 1945 et 1946, reflet d'une entrée sur le marché du travail plus tardive et de fins de carrière fragilisées*

Comme le rappelle le graphe 32, près de 65% des femmes de la génération 1946 et 60% de leurs homologues masculins étaient déjà sortis de l'emploi à 58 ans<sup>288</sup> en France ; nous pouvons légitimement supposer que les départs à la retraite se sont amplifiés avec l'approche de l'âge légal de retraite et affirmer sans risque que les individus nés en 1945 et 1946 étaient dans une très grande majorité déjà à la retraite en 2009 (à respectivement 64 et 63 ans). Les individus encore en emploi à ces âges et pour ces générations 1945/1946 constituent alors une population singulière et marginale qu'il est intéressant d'étudier. Qui sont-ils et pourquoi continuent-ils de travailler lorsque leurs confrères du même âge sont déjà massivement passés à la retraite ?

Dans notre échantillon, 43 individus sur les 371 enquêtés appartenant aux générations 1945/1946 (soit environ 11%) n'avaient pas encore pris leur retraite au 31 décembre 2009. Leur situation répond à deux stratégies distinctes : il s'agit soit de personnes qui se maintiennent en emploi par nécessité (contrainte législative, personne seule ou avec un conjoint inactif, ressources financières limitées, charges familiales à la retraite...), soit au contraire de personnes très attachées à leur travail, fortement investies dans leur carrière et qui font le choix de se maintenir en emploi (goût pour l'activité exercée, travail perçu comme intégrateur et socialisateur, réticence à sortir du marché du travail de par le risque accru de perte d'utilité sociale ou d'isolement induit par la retraite, retraite redoutée) et de repousser autant que possible leur départ à la retraite. Les individus qui composent ce groupe minoritaire renvoient à des catégories de population très spécifiques : il s'agit d'individus issus des classes moyennes supérieures, les ouvriers ou personnes ayant exercé un métier usant étant généralement déjà sortis du marché de l'emploi (sur les 42 individus encore en emploi, 6 appartiennent à la catégorie des « professions intermédiaires » et 19 sont cadres). Les différences sociodémographiques qui existent parmi des individus issus d'une même génération accentuent les inégalités face à l'état de santé : l'espérance de vie et l'espérance de vie sans incapacité sont plus faibles pour les ouvriers que pour les cadres supérieurs par exemple<sup>289</sup> ; il n'est donc pas surprenant de constater que des cadres, qui se sentent de surcroit

<sup>288</sup> Les données disponibles ne permettent pas d'aller au-delà de 58 ans pour ces générations (Rapoport, 2012).

<sup>289</sup> Les travaux d'Emmanuelle Cambois, Caroline Laborde et Jean-Marie Robine sur l'espérance de vie rappellent qu'en France, les ouvriers vivent en moyenne moins longtemps et en moins bonne santé que les cadres : l'espérance de vie avec limitation fonctionnelle est plus longue et les incapacités plus sévères pour les ouvriers (Cambois *et al.*, 2008). La prolongation de la vie active de cette catégorie d'individus est donc difficilement envisageable.

suffisamment en bonne santé pour pouvoir se maintenir en emploi, prolongent leur vie active tandis que des ouvriers du même âge décident de partir à la retraite.

On peut également voir dans ces différences de décision des effets liés aux carrières, et plus notamment à l'entrée plus tardive sur le marché du travail des individus encore en emploi fin 2009. Ces enquêtés sont entrés sur le marché du travail vers 21,5 ans, soit plus de 2,5 ans<sup>290</sup> plus tard que les personnes de la même génération passées à la retraite entre 2005 et fin 2009 (annexe XV, tableau A) ; cela peut en partie expliquer qu'ils soient toujours sur le marché du travail à un âge identique. Par ailleurs, ils sont un peu plus nombreux que leurs homologues retirés du marché professionnel à avoir connu des épisodes d'interruption en fin de carrière au titre du chômage ou de la maladie. Or, ces ruptures ont pour conséquence un recul de la date d'obtention du taux plein ; 64% des enquêtés nés en 1945 et 48,4% des individus nés en 1946 n'avaient d'ailleurs toujours pas liquidé leurs droits de retraite l'année de leur 61<sup>e</sup> anniversaire (en 2007 pour les uns, en 2008 pour les autres). Il semble donc que ces fragilisations incitent les individus à travailler plus longtemps (pour, par exemple, atteindre le taux plein ou poursuivre une activité d'indépendant développée afin de faire face à un chômage en fin de carrière). Ainsi, le type de parcours professionnel a une incidence directe sur la date de retraite. Les périodes d'inactivité en fin de carrière, mais aussi l'entrée de ces individus sur le marché du travail après 21 ans, peuvent donc justifier leur décision d'être encore en emploi au moment de l'enquête : ils attendent vraisemblablement de cumuler les annuités exigées pour l'obtention d'une pension de retraite à taux plein. Nous reviendrons sur ces aspects dans l'étude des transitions de l'activité à la retraite présentée dans le chapitre VI afin de vérifier ces hypothèses.

Les hommes et femmes encore en emploi fin 2009 estimaient plus massivement évoluer dans un environnement professionnel très satisfaisant que leurs homologues passés à la retraite entre 2005 et 2009 (près de la moitié des individus déjà retraités exerçaient dans des conditions de travail très satisfaisantes contre plus de deux enquêtés sur trois parmi les personnes s'étant maintenues sur le marché du travail). Près d'un homme retraité sur quatre déclarait toutefois des conditions de travail moyennement satisfaisantes. Le maintien en emploi d'individus décrivant des conditions de travail déplaisantes montre que leur décision ne résulte pas seulement de l'environnement professionnel et confirme l'effet d'un ensemble d'éléments considérés conjointement (motivations financières, législatives, familiales).

---

<sup>290</sup> Tests significatifs au seuil de 5% : les âges moyens d'entrée sur le marché du travail pour ces deux populations sont bien compris entre les bornes inférieure et supérieure de l'intervalle de confiance (IC à 95% [20.0478184 ; 23.3475305] pour les enquêtés encore en emploi et IC à 95% [18.7017056 ; 19.4934163] pour les enquêtés du même âge déjà passés à la retraite).

Notons aussi que les femmes retraitées ont plus souvent déclaré une mauvaise santé que leurs homologues du même âge encore sur le marché du travail (près de deux cinquièmes des femmes – 39,7% – contre moins d’une femme non retraitée sur trois) ; un tiers d’entre elles avaient d’ailleurs connu des interruptions au titre de la maladie en fin de carrière (contre moins d’une femme sur cinq chez les femmes non retraitées).

Enfin, la situation familiale peut également influencer sur les projets de retraite et encourager certains individus à travailler à un âge où d’autres ont déjà liquidé leurs droits de retraite. Comme cela a été précisé pour les individus retraités, les hommes de cette génération vivent essentiellement en couple, maritalement ou non (sur les 21 hommes encore en emploi, 20 sont en couple). Chez les femmes en revanche, la situation est plus variée : sur les 21 femmes non retraitées, la moitié d’entre elles vivent sans conjoint (11 sont célibataires, divorcées ou veuves). La proportion de femmes sans conjoint est par ailleurs nettement plus élevée chez les femmes encore actives que chez les femmes du même âge passées à la retraite (près de deux cinquièmes). Cela soulève ici deux hypothèses qu’il conviendra de vérifier par la suite : la présence d’un conjoint inciterait les femmes à partir plus tôt à la retraite ; l’absence de conjoint encouragerait à l’inverse à retarder le départ à la retraite.

Un quart des individus actifs sont des personnes sans conjoint mais ayant eu des enfants ; cela relance l’hypothèse de l’influence des charges familiales à la veille de la retraite (présence d’enfants et charges quotidiennes à assumer avec un seul salaire) sur le choix de retraite. On constate enfin une légère surreprésentation des individus en couple n’ayant pas eu d’enfant parmi les non-retraités (plus d’une personne sur dix contre moins d’un individu sur vingt parmi les retraités) ; nous pouvons supposer qu’il s’agit d’individus dont le conjoint plus jeune est toujours actif ou encore d’individus fortement investis dans leur activité professionnelle au cours de leur carrière et qui redoutent la cessation d’activité. Autant d’hypothèses que l’analyse qualitative tentera de confirmer ou d’infirmier.

Deux profils semblent alors se dégager ici parmi les individus nés en 1945 ou 1946 encore en emploi fin 2009 : les hommes, ouvriers ou de professions intermédiaires, ayant connu du chômage ou des épisodes de maladie en fin de carrière, moyennement satisfaits au travail mais qui doivent se maintenir en emploi (charges familiales, carrière interrompue et durée de cotisation incomplète) ; les femmes, cadres supérieures<sup>291</sup>, mères de famille mais

---

<sup>291</sup> On aurait pu penser que les hommes cadres se distingueraient eux aussi par une plus forte tendance à repousser leur départ à la retraite. Cependant, la population des cadres, notamment la population masculine, est une population très hétérogène composée de salariés désireux de rester plus longtemps en emploi – et qui parviennent effectivement à se maintenir – ainsi que de cadres poussés à sortir du marché de l’emploi. Si les

vivant sans conjoint, qui ont subi peu de perturbations en fin de carrière, satisfaites voire très satisfaites de leurs conditions de travail et qui s'estiment suffisamment en bonne santé pour continuer de travailler, par goût pour le travail ou par nécessité (financière ou législative). Il apparaît clairement qu'une même génération peut renvoyer à une hétérogénéité de profils, à des personnes aux parcours professionnels et aux situations individuelles variés. Les individus nés en 1945 ou 1946 encore sur le marché de l'emploi à 63 ou 64 ans se distinguent sur de nombreux points des individus du même âge déjà retraités. Qu'en est-il de leur souhait et de leur projet de retraite. Les enquêtés issus des générations 1945/1946 déjà retirés du monde professionnel ont-ils déclaré un souhait de retraite dans l'idéal semblable à celui de leurs homologues encore en emploi ? La date de départ des personnes retraitées est-elle conforme à la date envisagée ? Enfin, les quelques personnes non retraitées avaient-elles projeté d'être toujours en emploi fin 2009 ?

#### *2.4 Souhaits, projets et choix de départ de la génération 1945/1946*

##### **2.4.1 L'attrait de la précocité pour les individus partis à la retraite les premiers**

Les individus nés en 1945 ou 1946, encore sur le marché du travail en 2009, ont déclaré un âge moyen souhaité dans l'idéal et un âge moyen envisagé plus tardifs que les enquêtés de la même génération passés à la retraite (tableau 26). Les premiers se sont prononcés en faveur d'une retraite survenant dans l'idéal vers 62 ans tandis que leurs pairs retraités optaient pour une retraite idéale à 60 ans ; de même, les personnes non retraitées fin 2009 envisageaient de partir à la retraite 2 ans plus tard que les retraités. S'il n'y a pas de différences de sexe notable parmi les individus retraités (les femmes des générations 1945/1946 ont déclaré un âge souhaité et un âge envisagé relativement proches de ceux exprimés par leurs homologues masculins), dans l'échantillon des non-retraités, en revanche, les femmes ont toujours déclaré des âges plus tardifs que les hommes, et plus tardifs aussi que les femmes retraitées<sup>292</sup>. Par contre, l'écart entre l'âge envisagé et l'âge souhaité est identique, que les personnes soient retraitées ou non (0,5 an en moyenne), hommes ou femmes (0,6 an). Au sein de ce groupe générationnel, les enquêtés partis les premiers à la retraite sont donc les

---

femmes cadres ne sont pas plus épargnées par les stratégies d'éviction que leurs homologues masculins, elles vivent en revanche plus souvent seules et ne disposeront pas de revenu complémentaire à la retraite (contrairement aux hommes qui vivent plus souvent en couple et pourront bénéficier de leur pension et des revenus de leur partenaire), ce qui les incite davantage à prolonger leur vie professionnelle – même dans les conditions d'emploi parfois peu favorables – afin de maximiser leur pension de retraite.

<sup>292</sup> Les femmes non retraitées avaient déclaré un souhait plus tardif de 2,7 ans par rapport à celui des femmes retraitées ; l'écart est moindre chez les hommes (1,7 an). Quant à l'âge envisagé, l'écart constaté est de 2,8 ans pour les femmes et 1,5 an pour les hommes.

individus qui formulaient un souhait de retraite et un projet de départ les plus précoces. Mais les enquêtés encore sur le marché du travail sont entrés dans la vie active plus de deux ans après les retraités de leur génération. Cela rappelle l'influence que la réalité individuelle (une vie professionnelle débutée plus ou moins tardivement) peut avoir sur « l'imaginaire de la retraite » (la date souhaitée dans l'idéal) et le projet de retraite.

**Tableau 26 : Age souhaité, âge envisagé et âge réel moyen de départ à la retraite des enquêtés nés en 1945/1946 selon le sexe et la situation d'activité au 31 décembre 2009**

Génération 1945/1946	Retraités	Non-retraités
Age souhaité moyen**	60,0	62,2
<i>Age souhaité moyen Hommes*</i>	<i>60,1</i>	<i>61,8</i>
<i>Age souhaité moyen Femmes**</i>	<i>60,0</i>	<i>62,7</i>
Age envisagé moyen**	60,5	62,7
<i>Age envisagé moyen Hommes**</i>	<i>60,5</i>	<i>62,2</i>
<i>Age envisagé moyen Femmes**</i>	<i>60,5</i>	<i>63,3</i>
Age réel moyen	60,6	nc
<i>Age réel moyen Hommes</i>	<i>60,7</i>	nc
<i>Age réel moyen Femmes</i>	<i>60,5</i>	nc
<b>Effectif total</b>	<b>n=320</b>	<b>n=41</b>
<i>Effectif Hommes</i>	<i>n=186</i>	<i>n=21</i>
<i>Effectif Femmes</i>	<i>n=134</i>	<i>n=20</i>

Source : Enquête Intentions de départ à la retraite

Champ : 361 individus nés en 1945 ou 1946, retraités ou non au 31 décembre 2009 ;

Age souhaité et âge envisagé  $\leq 70$  ans

\* Test de Student significatif au seuil de 1% ; \*\*Test de Student significatif au seuil de 0,001 ( $p < 0,001$ ). Par ailleurs, les tests de Student relatifs à la distribution de l'âge souhaité moyen en fonction de la situation d'activité sont significatifs au seuil de 1% pour l'échantillon masculin, la valeur de p est inférieure à 0,001 pour l'échantillon féminin ; les tests effectués pour l'âge probable moyen selon la situation d'activité sont également très significatifs ( $p < 0,001$  pour les hommes comme pour les femmes).

Intéressons-nous à présent à la situation réellement observée au 31 décembre 2009, en commençant par les personnes passées à la retraite.

## 2.4.2 Retraité ou encore en emploi ? Une population contrastée

On enregistre peu de départs ici avant le seuil des 60 ans pour les enquêtés nés en 1945 ou 1946<sup>293</sup>. La composition de l'échantillon induit de fait plus d'hétérogénéité dans les projets au sein des générations plus jeunes (les enquêtés nés en 1945 ou 1946 avaient 59 ou 60 ans en 2005, ce qui réduit considérablement l'intervalle de l'âge envisagé de départ et les possibilités de départ avant 60 ans ; le champ des possibles est en revanche plus ouvert pour les enquêtés les plus jeunes). De plus, parmi les enquêtés ne figurent ici que des individus encore en emploi en 2005, soit qu'ils n'aient pas souhaité partir plus tôt<sup>294</sup> soit qu'ils n'aient pas pu partir avant pour des raisons liées à la législation (durée de cotisation inférieure à la durée minimale requise, déroulement des fins de carrière), à des considérations financières, aux charges familiales, etc. Malgré les divers biais de cette enquête, et notamment ceux liés au calcul des âges moyens, l'analyse de l'âge souhaité et de l'âge envisagé déclarés en 2004/2005 en comparaison avec l'âge réel de départ à la retraite offre des pistes de réflexion intéressantes.

La comparaison entre l'âge souhaité moyen et l'âge réel moyen de départ montre que les retraités nés en 1945 ou 1946 ont liquidé leurs droits de retraite plus tard que l'âge souhaité (à 60,6 ans)<sup>295</sup>, signe que les individus ne peuvent pas partir à la retraite au moment « souhaité dans l'idéal ». L'âge moyen réel de retraite est en revanche très proche de l'âge moyen envisagé (il est même identique pour les femmes). Ces individus ont eu une fin de carrière plutôt continue (peu d'interruptions) en comparaison de leurs homologues encore actifs, ce qui leur a permis de continuer de cotiser pour leur retraite<sup>296</sup>. Par ailleurs, une part non négligeable se déclarait en mauvaise santé ; nous pouvons supposer que ces individus, du fait de leur état de santé déclinant, avaient planifié leur départ avec le projet de liquider leurs droits de retraite dès que possible (à l'obtention du taux plein) et qu'ils sont partis à la retraite dès l'ouverture de leurs droits à une retraite à taux plein, modulant peu leur départ par rapport au projet initial. Précisons enfin que les individus retraités issus des générations 1945/1946 vivaient majoritairement en couple ; la présence d'un conjoint (potentiellement déjà retraité

<sup>293</sup> A peine 5% des enquêtés en emploi en 2005 nés en 1945 et près de 10% de ceux nés en 1946 étaient passés à la retraite avant l'âge légal.

<sup>294</sup> Le succès rencontré par le dispositif des retraites anticipées pour longue carrière auprès des premières générations concernées étant incontestable, il est fort probable que nombre d'individus nés entre 1945 et 1946 aient bénéficié de ce dispositif et soient déjà en dehors du marché du travail en 2005, sortant ainsi de notre échantillon.

<sup>295</sup> Les tests du khi<sup>2</sup> ne sont pas valides du fait d'un nombre trop élevé de cellules ayant un effectif inférieur à 5. Néanmoins, lorsque l'on regroupe les réponses en 3 modalités (« avant 60 ans », « à 60 ans », « après 60 ans »), les tests du khi<sup>2</sup> sont très significatifs (p<1%). Par ailleurs, les tests exacts de Fisher confirment la forte corrélation (tests significatifs au seuil de 1%).

<sup>296</sup> Les périodes de chômage indemnisées donnent droit à des « trimestres assimilés » (cf. tableau 23).

ou sur le départ) a également pu les encourager à planifier ensemble leur projet et à partir à la date convenue.

On observe peu de différences entre les sexes ici : les hommes sont passés à la retraite à 60,7 ans en moyenne contre 60,5 ans pour les femmes du même âge. Si les chiffres présentés indiquent que les femmes enquêtées nées en 1945 ou 1946 ont liquidé leurs droits de retraite quelques mois plus tôt que les hommes enquêtés issus du même groupe générationnel, ils ne permettent aucunement d'affirmer que les femmes partent plus tôt que les hommes ni de conclure que les plus jeunes liquident leurs droits de retraite plus tôt. Malgré les biais liés à l'échantillon, les écarts entre l'âge envisagé et l'âge réel (écart nul pour les femmes, relativement faible chez les hommes) semblent conforter l'hypothèse selon laquelle les femmes reviendraient moins sur leur décision initiale, ou seraient plus conscientes de leurs contraintes, anticiperaient mieux et seraient plus réalistes dans l'élaboration de leurs projets que les hommes. Le modèle de régression logistique présenté dans la partie III de ce chapitre vérifiera la validité de cette hypothèse ; cette dernière sera également traitée dans l'analyse du volet qualitatif développée dans le chapitre VI.

Enfin, on observe des différences considérables entre les déclarations des personnes passées à la retraite et les individus du même âge encore en emploi, l'âge moyen souhaité et l'âge moyen envisagé par les premiers étant toujours bien inférieurs aux déclarations des seconds. Si la situation observée fin 2009 ne permet pas de présumer de la date de départ réelle pour les personnes encore en emploi, elle indique toutefois que ces individus nés en 1945/1946, alors âgés de 63 ou 64 ans, ont largement dépassé l'âge souhaité (62,2 ans) et l'âge envisagé de départ à la retraite (62,7 ans). On distinguait parmi les personnes nées en 1945 ou 1946 encore en emploi deux profils : des hommes – ouvriers ou « professions intermédiaires » – entrés jeunes sur le marché du travail mais ayant eu des interruptions en fin de carrière ; des femmes seules (sans conjoint) mères de famille ou non, cadres supérieures, qui ont connu des fins de carrière plutôt continues. Ces deux profils renvoient à deux tendances distinctes : les premiers sont contraints de se maintenir en emploi plus longtemps que prévu afin de combler des interruptions survenues en fin de carrière (maladie, chômage) ; les secondes, qui s'estimaient en bonne santé, choisissent de rester en emploi pour des raisons financières (terminer le remboursement d'un prêt, augmenter les ressources car ces femmes sans conjoint ne pourront compter sur aucun salaire complémentaire durant leur retraite), pour soutenir des enfants (encore à charge ou non), par goût pour le travail (activité épanouissante, travail perçu comme une composante centrale de l'identité individuelle) ou encore par crainte que la

retraite ne bouleverse totalement leur mode de vie (retraite redoutée, appréhension face au risque d'isolement et de perte d'utilité sociale...).

Ainsi, les enquêtés nés en 1945 ou 1946 déjà à la retraite au 31 décembre 2009 sont donc partis légèrement plus tard qu'ils ne l'avaient initialement imaginé ; leurs homologues non retraités partiront eux aussi après la date envisagée (la plupart étant encore sur le marché du travail après cette date). Si l'on s'intéresse moins aux âges moyens qu'à la ventilation des souhaits et projets selon la situation d'activité fin 2009, on constate que l'âge légal de départ à la retraite pèse lourdement sur les préférences et projets de retraite.

### **2.4.3 Des déclarations fortement marquées par l'âge légal**

Le tableau 27 indique que la part d'individus avançant un souhait de retraite dans l'idéal antérieur à 60 ans est bien inférieure parmi les individus non retraités (un individu sur 41 contre plus d'un individu sur quatre parmi les personnes passées à la retraite). L'âge légal de départ à la retraite est perçu comme idéal pour trois individus sur cinq parmi les personnes encore en emploi et un individu sur trois parmi les retraités. Les préférences pour une retraite plus tardive encore sont plus prononcées au sein de l'échantillon des non-retraités : alors qu'un septième des retraités nés en 1945 ou 1946 se prononçaient en faveur d'une retraite après 60 ans, deux individus sur trois parmi les individus de cette génération encore en emploi déclaraient souhaiter dans l'idéal partir à la retraite à 61 ans ou plus.

Lorsque l'on s'interroge sur l'âge envisagé de départ à la retraite, les différences se creusent entre le sous-échantillon de retraités et celui des actifs. Le moment supposé de départ à la retraite est plus tardif pour les individus toujours en emploi fin 2009 : moins d'un individu sur cinq envisageait un départ au plus tard au seuil des 60 ans parmi les individus non retraités en 2009 nés en 1945 ou 1946 contre trois sur quatre parmi leurs homologues retraités. Les valeurs enregistrées pour le projet de départ après l'âge légal sont en revanche bien plus élevées dans l'échantillon des non-retraités que parmi les personnes déjà passées à la retraite : un retraité sur quatre dans ce groupe générationnel envisageait de partir à la retraite après 60 ans contre quatre sur cinq parmi les enquêtés du même âge restés en activité.

**Tableau 27 : Départ précoce, départ tardif ? Souhaits et projets des enquêtés issus des générations 1945/1946**

<b>Âge souhaité déclaré par les enquêtés nés en 1945/1946*</b>	<b>Retraités</b>	<b>Non-retraités**</b>
Avant 60 ans	85 (26,6)	1
A 60 ans	188 (58,8)	15
Entre 61 et 64 ans	33 (10,4)	12
A 65 ans ou plus	14 (4,4)	13
<b>Effectif Total %</b>	<b>320 (100)</b>	<b>41</b>
<b>Âge envisagé déclaré par les enquêtés nés en 1945/1946*</b>	<b>Retraités</b>	<b>Non-retraités**</b>
Avant 60 ans	33 (10,4)	0
A 60 ans	210 (65,7)	8
Entre 61 et 64 ans	60 (18,8)	18
A 65 ans ou plus	17 (5,4)	15
<b>Effectif Total %</b>	<b>320 (100)</b>	<b>41</b>

Source : Enquête Intentions de départ à la retraite

Champ : 361 individus nés en 1945 ou 1946, retraités ou non au 31 décembre 2009 ;

Age souhaité et âge envisagé  $\leq 70$  ans

\*Distribution significative au seuil de 1% (test exact de Fisher<sup>297</sup> <0,001)

\*\*Les pourcentages en colonne ne figurent pas ici pour les individus non retraités du fait de la faiblesse des effectifs.

Ces premiers résultats, qui s'appuient sur les âges moyens, sont utiles pour identifier les principales tendances qui se dégagent mais ils ne permettent pas de refléter la réalité complexe que cachent les moyennes d'âge. Nous nous proposons donc à présent de comparer pour chaque individu les déclarations faites lors de l'enquête par questionnaire à leur situation fin 2009. Cette comparaison permettra de repérer les concordances ou discordances entre les souhaits, les projets de retraite et les comportements finalement adoptés, et de voir si les projets de retraite ont été concrétisés ou non.

<sup>297</sup> Le test exact de Fisher a été préféré au test du  $\chi^2$  du fait de la faiblesse des effectifs. Nous procéderons de la sorte à chaque fois que les distributions considérées porteront sur de petits échantillons.

#### 2.4.4 Retraités ou non, des projets révisés dans un cas sur deux

De manière générale, les enquêtés nés en 1945 ou 1946 ont déclaré un âge souhaité et un âge envisagé identiques (Tableau 28) : ces indicateurs concordent pour deux retraités sur trois et trois individus non retraités sur cinq (29 des 41 personnes encore en emploi) ; la date envisagée de liquidation des droits est postérieure à l'âge souhaité pour moins d'un tiers des retraités et près d'un quart des individus non retraités ; enfin, la proportion d'individus projetant de passer à la retraite avant le moment souhaité est relativement faible (moins d'un cas sur vingt parmi les retraités et les non-retraités). La distribution selon la situation d'activité observée au 31 décembre 2009 n'étant pas significative, nous ne commenterons pas davantage les valeurs relevées. Par contre, on observe un effet significatif de la situation d'activité sur la correspondance ou non entre l'âge souhaité et l'âge réel.

La comparaison entre l'âge souhaité et l'âge réel auquel les individus nés en 1945 ou 1946 ont liquidé leurs droits de retraite montre que pour une majorité écrasante, la date de départ à la retraite réelle se distingue de la date souhaitée dans l'idéal. En effet, seuls 20% de ces retraités ont liquidé leurs droits de retraite à l'âge qu'ils avaient initialement décrit comme souhaité dans l'idéal ; en revanche, près d'un sur dix est parti à la retraite avant la date souhaitée et plus de deux tiers d'entre eux ont liquidé leurs droits après l'âge souhaité. Cela confirme qu'une part considérable opte (par choix ou non) pour un projet différent de la retraite souhaitée et relance alors l'hypothèse d'un départ « contraint » pour nombre d'individus. Par ailleurs, moins d'un tiers des retraités sont réellement partis à la retraite à la date envisagée : ils ont avancé leur départ par rapport à la date prévue dans un cas sur huit ou l'ont repoussé dans plus d'un cas sur deux. Aude Barrallon, Samia Benallah et Benoit Rapoport constataient que « *les personnes qui ont connu une période de chômage après l'enquête reculent plus probablement leur départ et l'avancent moins probablement* » (Barrallon *et al.*, 2010 : 4). Or, rappelons qu'un quart des hommes nés en 1945/1946 passés à la retraite et un tiers des hommes du même âge encore en emploi avaient connu un épisode de chômage en fin de carrière. Qu'ils soient revenus ou non sur le marché du travail à la suite de ce chômage, ces individus attendront vraisemblablement d'avoir atteint le taux plein avant de partir à la retraite, liquidant leurs droits de retraite plus tard que prévu. Le vécu d'une période de chômage en fin de carrière peut donc expliquer que les individus aient ici retardé leur départ. Si nous ne pouvons pas entreprendre de comparaisons avec l'âge réel de départ à la retraite pour les individus encore sur le marché du travail en 2009, nous pouvons toutefois tenter d'analyser plus finement leurs comportements en comparant leur souhait et leur projet de

retraite à l'âge atteint au 31 décembre 2009. La confrontation entre l'âge envisagé de départ et l'âge révolu en 2009 fait émerger trois comportements possibles pour les individus encore en emploi en 2009 : les individus n'ayant pas encore atteint l'âge déclaré comme envisagé (17 individus non retraités, soit environ quatre individus sur dix) ; les personnes encore en emploi bien qu'elles aient dépassé l'âge envisagé de départ à la retraite déclaré antérieurement (23 individus, soit plus d'un enquêté sur deux) ; et enfin les individus qui atteignent en 2009 l'âge envisagé et pour lesquels nous ne pouvons présager de la suite des événements (situation marginale ici : 1 individu).

**Tableau 28 : Comparaison entre l'âge souhaité et l'âge envisagé déclarés par les enquêtés nés en 1945/1946 et concordance avec la situation observée au 31 décembre 2009<sup>298</sup>**

<b>Comparaison âge souhaité et âge envisagé*</b>	<b>Retraités</b>	<b>Non-retraités**</b>
Age souhaité < âge envisagé	93 (29,1)	10
Age souhaité = âge envisagé	217 (67,8)	29
Age souhaité > âge envisagé	10 (3,1)	2
<b>Effectif</b> <b>Total %</b>	<b>320</b> <b>(100)</b>	<b>41</b>
<b>Comparaison âge souhaité et âge réel</b>		
Age souhaité < âge réel		218 (68,1)
Age souhaité = âge réel		64 (20,0)
Age souhaité > âge réel		38 (11,9)
<b>Effectif</b> <b>Total %</b>		<b>320</b> <b>(100)</b>
<b>Comparaison âge envisagé et âge réel</b>		
Age envisagé < âge réel		175 (54,7)
Age envisagé = âge réel		92 (28,8)
Age envisagé > âge réel		53 (16,6)
<b>Effectif</b> <b>Total %</b>		<b>320</b> <b>(100)</b>
<b>Comparaison âge envisagé et âge révolu en 2009</b>		<b>Non-retraités**</b>
NSP ce qu'il adviendra du projet, car ego est dans l'année projetée		1
A dépassé l'âge projeté		23
N'a pas encore atteint l'âge projeté		17
<b>Effectif total</b>		<b>41</b>

Source : Enquête Intentions de départ à la retraite

Champ : 361 individus nés en 1945 ou 1946, retraités ou non au 31 décembre 2009 ;

Age souhaité et âge envisagé ≤ 70 ans

\*Distribution non significative : valeur p du test exact de Fisher supérieure au seuil significatif (p=0,69)

\*\*Les pourcentages en colonne ne figurent pas ici pour les individus non retraités du fait de la faiblesse des effectifs.

Ainsi, qu'ils aient avancé ou retardé leur départ, les individus issus des générations 1945 et 1946 n'ont généralement pas concrétisé leur projet de retraite : les retraités sont dans deux cas sur trois passés à la retraite à une date différente de la date envisagée et plus d'une personne

<sup>298</sup>La faiblesse des effectifs ne permet pas de proposer ici une analyse à la fois générationnelle et genrée des concordances ou discordances. La dimension du genre sera toutefois traitée ultérieurement pour l'ensemble de l'échantillon enquêté (cf. partie IV.3 de ce chapitre).

sur deux parmi les personnes encore en emploi ont dépassé l'âge envisagé de départ à la retraite. C'est le signe que des facteurs extérieurs – ou une conjonction de facteurs, et notamment la législation – entourent ce passage à la retraite et influencent de manière déterminante la décision de retraite, incitant bien souvent à un recul du passage à la retraite par rapport au moment envisagé.

Après avoir analysé les comportements des enquêtés issus des générations 1945/1946, nous proposons de nous intéresser aux enquêtés les plus jeunes (générations 1949/1950), les contextes (cadre législatif, conjoncture socioéconomique) différant pour ces deux groupes générationnels.

### **3. Les enquêtés de la génération 1949/1950 : une population généralement encore en emploi en 2009**

#### *3.1 Rappel du contexte législatif pour les générations 1949/1950 : un champ des possibles plus large*

Les enquêtés issus des générations 1949/1950 avaient 59 ou 60 ans en 2009. Contrairement aux membres des générations 1945/1946, il s'agit d'une population encore massivement en emploi<sup>299</sup>. Ce sont également des individus pour lesquels l'heure de la retraite était, lors de la première enquête en 2004/2005, plus éloignée que pour leurs aînés. Par ailleurs, le cadre législatif pour les personnes nées en 1949 ou 1950 diffère de celui qui s'applique aux générations antérieures. Enfin, ces générations ont été directement touchées par les dernières réformes des retraites : l'âge légal et l'âge d'obtention du taux plein restent inchangés (le premier reste égal à 60 ans, le second à 65 ans quelle que soit l'année de naissance) ; en revanche, les changements de législation en 2005 puis 2009 se traduisent pour ces générations tout d'abord par un allongement de la durée de cotisation (les individus nés en 1949 ou 1950 doivent désormais valider respectivement 161 et 162 trimestres pour obtenir le taux plein contre 160 pour ceux nés plus tôt). Ces générations ont également été touchées par un durcissement de la législation en cas de départ avant l'âge légal : il leur est toujours possible de bénéficier d'un départ à la retraite avant 60 ans à taux plein au motif d'une longue carrière, mais la durée d'assurance et le nombre de trimestres requis sont supérieurs ; par ailleurs, 4 à 5 trimestres doivent avoir été validés avant la 16<sup>e</sup> ou 17<sup>e</sup> année pour bénéficier

---

<sup>299</sup> Les données disponibles à ce jour ne permettent pas de connaître la part d'individus encore en emploi à 59 ou 60 ans pour ces générations.

d'un départ à 58 ans ou 59 ans. En parallèle, ces générations sont directement concernées par des mesures en faveur du maintien en emploi : contrairement à leurs prédécesseurs, les individus nés en 1949 et 1950 peuvent recourir au cumul emploi-retraite dès le 1<sup>er</sup> jour de retraite (l'obligation de rupture de six mois en cas de retour en emploi auprès de l'ancien employeur a été levée) ; la surcote a, quant à elle, été révisée (le taux évolutif a été remplacé par un taux fixé à 1,25% pour tout trimestre supplémentaire) ; enfin, l'âge maximum de travail a été repoussé à 70 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2009. Le contexte législatif pour les individus nés en 1949 et 1950 vise donc à restreindre davantage que pour les générations antérieures le recours aux départs précoces (durcissement des conditions d'accès au dispositif de départ anticipé notamment) et à repousser au contraire la date de retraite (recul de l'âge de retraite et durée de cotisation plus longue, mesures d'incitation au maintien en emploi par la hausse du taux de surcote, l'allègement du dispositif du cumul emploi-retraite ou encore le recul de l'âge limite de travail à 70 ans). Les membres des générations 1949/1950 ont donc des possibilités plus nombreuses que leurs aînés<sup>300</sup> et un « horizon des possibles » en 2005 plus large (l'horizon des enquêtés nés en 1949 ou 1950 est de dix ans, celui des enquêtés nés en 1945 réduit à cinq ans).

### *3.2 Le maintien en emploi des enquêtés nés en 1949 ou 1950, ou l'objectif du taux plein*

Comme nous pouvions nous y attendre, la plupart des individus appartenant au groupe générationnel 1949/1950 étaient encore en emploi au 31 décembre 2009 : 38 individus sur les 168 enquêtés nés en 1949 n'étaient pas encore partis à la retraite (soit près de 23%) ; pour les enquêtés nés en 1950, qui n'ont pas encore atteint l'âge légal de départ à la retraite en 2009 puisqu'âgés de 59 ans, la proportion d'actifs dépasse largement les valeurs enregistrées parmi les générations antérieures (116 individus sur les 167, soit environ 70%). Ainsi, 66% des hommes et 76% des femmes nés en 1950 étaient encore en emploi (dont respectivement 43% et 57% actifs occupés).

Le tableau B placé en annexe XV indique qu'il s'agit d'individus entrés plus tardivement sur le marché du travail que les membres des mêmes générations déjà retraités. Il s'agit d'ailleurs d'une population issue de catégories socioprofessionnelles plus diversifiées. Les hommes, ouvriers (40 individus sur les 101 hommes non retraités), cadres supérieurs (36) ou

---

<sup>300</sup> Parmi les enquêtés nés en 1949 ou 1950, certains sont entrés sur le marché du travail relativement tôt (avant 19 ans) et envisageaient de cesser leur activité bien avant l'âge légal de départ à la retraite, d'autres songeaient à liquider leurs droits à 60 ans ou au-delà. Les conditions de départ sont donc plus variées pour les enquêtés les plus jeunes (ce qui diminue pour eux l'âge projeté moyen de départ à la retraite).

appartenant à la catégorie des professions intermédiaires (19), sont entrés sur le marché du travail à 19,4 ans en moyenne, soit trois ans plus tard que les retraités du même âge, majoritairement ouvriers (16,3 ans). Les femmes non retraitées sont essentiellement des employées ou cadres (29 employées et 12 cadres parmi les 52 femmes encore en emploi) ; notons d'ailleurs la surreprésentation de cadres parmi les femmes encore en emploi (plus d'une femme non retraitée sur cinq est cadre contre près d'une sur vingt parmi les homologues du même âge déjà passées à la retraite). Les femmes encore en emploi déclaraient avoir commencé leur vie active après 18,5 ans contre 17 ans pour leurs homologues retraitées. Ainsi, les enquêtés issus des générations 1949/1950 encore en emploi en 2009 sont soit des cadres entrés tardivement sur le marché du travail, soit des hommes ouvriers ou des femmes employées. Bien qu'ils vivent majoritairement en couple, on note une fois encore parmi eux (et plus particulièrement chez les femmes) une part importante d'individus sans conjoint mais ayant des enfants (près d'un homme sur dix et près d'une femme sur trois). Cela laisse présager des interférences entre l'environnement familial et la décision de retraite. Les individus qui se sont maintenus en emploi déclaraient être en assez bonne santé (plus de 55% d'entre eux s'estimaient en bonne ou très bonne santé lors de l'enquête). Enfin, ils ont souvent connu une période de fragilisation en fin de carrière, qu'il s'agisse d'un épisode de chômage (près d'un tiers des hommes, un quart des femmes), d'une interruption au titre de la maladie (un homme sur trois, deux femme sur cinq) ou plus rarement d'invalidité (près d'une femme sur sept, un homme sur vingt).

Qu'en est-il des personnes nées en 1949 ou 1950 déjà retraitées ? Qui sont ces individus, pourtant issus des mêmes générations, qui ont décidé de passer à la retraite avant 60 ans ?

### *3.3 Le départ à la retraite des enquêtés nés en 1949 ou 1950, entre dégradation de l'état de santé et crainte des réformes à venir*

Au 31 décembre 2009, on comptait 181 personnes retraitées sur les 335 enquêtés nés en 1949 ou 1950 (130 individus nés en 1949 et 51 nés en 1950). Près de 75% des hommes et 82% des femmes nés en 1949 étaient déjà à la retraite l'année de leurs soixante ans ; un tiers des hommes nés en 1950 (alors âgés de 59 ans en 2009) et un cinquième des femmes du même âge étaient déjà à la retraite fin 2009. Plus d'un quart des enquêtés issus de la génération 1949 (27%) et plus de deux cinquièmes des enquêtés de la génération 1950 (44%) sont partis à la retraite avant 60 ans en bénéficiant des retraites anticipées pour longue carrière

(les départs en décote étant relativement rares) ; les autres ont validé leurs droits de retraite à 60 ans tout juste. Rappelons néanmoins que 167 individus sur les 335 individus de ce groupe générationnel appartiennent à la génération 1950 et n'avaient, de fait, pas atteint 60 ans en 2009 (biais dans les résultats).

Le tableau B placé en annexe XV met en évidence les différences entre les individus nés en 1949/1950 encore sur le marché de l'emploi et leurs homologues déjà retraités. Les membres des générations 1949/1950 partis à la retraite avant leurs confrères du même âge sont généralement des individus issus des classes moyennes inférieures (la moitié des hommes nés en 1949 et près des deux tiers de ceux nés en 1950 étaient ouvriers ; environ la moitié des femmes nées en 1949 et 1950 étaient employées ; la proportion de cadres est bien plus faible que chez les femmes et hommes restés en emploi), entrés plus tôt sur le marché du travail que leurs homologues toujours en emploi (avant 17 ans) et ayant exercé des travaux pénibles.

Les hommes enquêtés ont décrit des conditions de travail générales satisfaisantes : près de quatre hommes sur cinq parmi les retraités nés en 1949 ou 1950 se disaient satisfaits ou très satisfaits contre plus de neuf sur dix pour les non-retraités nés en 1949 et trois sur quatre pour les non-retraités nés en 1950. Pour l'échantillon féminin en revanche, les femmes parties à la retraite se déclaraient là encore moins souvent satisfaites que celles restées sur le marché du travail (seules trois femmes sur quatre parmi les retraitées nées en 1949 ou 1950 jugeaient leurs conditions de travail satisfaisantes contre plus de quatre sur cinq parmi les non-retraitées). Cela relance alors l'hypothèse – à vérifier toutefois – de l'effet de l'environnement professionnel sur la décision de se maintenir en emploi.

Les fragilisations en fin de carrière jouent également un rôle déterminant sur le choix de retraite. Pour la génération 1949, les hommes et femmes sortis les premiers du marché de l'emploi déclaraient plus souvent que les personnes restées en emploi avoir eu des interruptions au titre du chômage, de la maladie voire de l'invalidité en fin de carrière ; on peut donc supposer que des conditions de travail difficiles ou pénibles en fin de carrière encouragent les individus à liquider leurs droits de retraite plus tôt. Pour la génération 1950 en revanche, les personnes encore en emploi signalaient davantage avoir vécu une situation d'inactivité (chômage, maladie, invalidité) en fin de carrière. Les différences structurelles peuvent néanmoins expliquer ces divergences de comportements : les personnes nées en 1950, qui ont exercé des métiers pénibles (rappelons que près de 45% des hommes nés en 1950 encore en emploi sont ouvriers) n'ont pas encore atteint l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite en 2009, on peut donc supposer qu'elles restent en emploi jusqu'à l'ouverture de leurs

droits de retraite à taux plein ; les travailleurs plus âgés ont quant à eux pu cesser l'exercice de leur activité et passer à la retraite dès 60 ans.

Près de deux hommes sur cinq parmi les enquêtés retraités nés en 1949 et près d'un tiers de ceux nés en 1950 ont connu du chômage durant les dix dernières années : pour les hommes nés en 1949, la proportion est plus forte chez les hommes retraités que chez les hommes encore en emploi ; pour les enquêtés nés en 1950, les hommes restés en emploi semblent avoir été plus souvent victimes du chômage en fin de carrière que leurs homologues du même âge déjà à la retraite. Quant à la population féminine, les femmes encore en emploi ont davantage connu une période de chômage que celles déjà retraitées, quelle que soit leur année de naissance.

La part de femmes ayant vécu une période de chômage est inférieure à celle des hommes, qu'ils soient nés en 1949 ou 1950, retraités ou non-retraités ; à l'inverse, la part d'individus ayant eu des interruptions au titre de la maladie (et dans une moindre mesure ceux en situation d'invalidité<sup>301</sup> en fin de carrière) est supérieure chez les femmes, quelles que soient la situation (retraités / non-retraités) et l'année de naissance (1949/1950).

Les femmes retraitées déclaraient d'ailleurs une santé moins bonne que les femmes du même âge encore en emploi (qu'elles soient nées en 1949 ou 1950, trois femmes non retraitées sur cinq s'estimaient en mauvaise ou très mauvaise santé contre une sur trois parmi les actives nées en 1949 et deux sur cinq parmi celles nées en 1950 ; les différences sont bien moins prononcées dans l'échantillon masculin<sup>302</sup>). Or, comme le rappellent les travaux sur l'espérance de vie et la vie en bonne santé (Cambois *et al.*, 2008), les inégalités sociales sont fortes au sein d'une même génération et ne disparaissent pas avec l'avancée en âge. Tous ces arguments justifient donc que ces individus soient partis à la retraite tandis que leurs pairs issus des catégories socioprofessionnelles supérieures, entrés plus tard sur le marché du travail et ayant exercé un métier moins pénible, s'estimant en bonne santé et éprouvant une certaine satisfaction dans l'emploi, n'ont pas encore fait valoir leurs droits de retraite. Il semble donc que la dégradation de l'état de santé, conséquence d'une vie de travail, ait poussé ces individus à se tourner vers la retraite et à partir dès que possible (parfois en ayant recours au dispositif d'invalidité ou de retraite pour inaptitude). En revanche, les interruptions liées à des épisodes de chômage ou d'invalidité en fin de carrière « *postérieures à l'enquête réduisent les*

---

<sup>301</sup> L'invalidité est effectivement plus prononcée chez les femmes : près d'un homme sur vingt parmi les retraités nés en 1949 et tout autant parmi les non-retraités nés en 1950 ont connu de l'invalidité en fin de carrière ; la proportion est deux à trois fois plus importante pour leurs homologues féminins (près d'une femme sur huit parmi les retraitées nées en 1949 et près d'une sur cinq parmi les femmes encore en emploi nées en 1950).

<sup>302</sup> Les personnes en mauvaise santé étaient probablement déjà sorties du marché du travail avant l'enquête.

*possibilités de départ anticipé pour carrière longue* » (Barrallon *et al.*, 2010 : 6) et inciteraient plutôt les individus fragilisés à rester en emploi plus longtemps afin de compenser les périodes non cotisées (et donc à attendre d’obtenir la durée de cotisation minimum requise pour une retraite à taux plein). Il est également probable que des craintes liées aux réformes à venir aient confortés certains enquêtés dans leur choix de demander leur retraite dès que possible, de peur que des changements de législation (la suppression des retraites anticipées, l’allongement de la durée de cotisation et le recul de l’âge légal notamment) ne les contraignent à repousser leur départ.

Enfin, la situation familiale est un élément qu’il convient de ne pas négliger, d’autant que la présence d’un conjoint peut encourager les individus à accélérer leur départ à la retraite (Ogg *et al.*, 2013). On observe une surreprésentation d’individus vivant en couple parmi les personnes passées à la retraite (près de neuf hommes sur dix, près de huit femmes sur dix) et à l’inverse une surreprésentation de personnes sans conjoint parmi les enquêtés du même âge restés sur le marché du travail. Les différences restent plus prononcées dans l’échantillon féminin : une femme sur cinq parmi les femmes retraitées nées en 1949 vivait sans conjoint (qu’elle ait ou non eu des enfants) contre plus d’une femme sur deux parmi les femmes du même âge encore sur le marché du travail ; les écarts, bien que légèrement moindres, se confirment pour la génération 1950 (trois femmes sur quatre parmi les retraitées contre près de deux femmes sur trois pour les non-retraitées). Les femmes vivant en couple auraient-elles tendance à partir plus tôt à la retraite que les femmes sans conjoint afin de rejoindre par exemple leur mari déjà sorti du marché du travail ou s’agit-il pour les femmes sans conjoint de se maintenir plus longtemps sur le marché du travail ? Deux hypothèses – par ailleurs non contradictoires – que nous tenterons d’étayer par la suite. Les considérations financières peuvent aussi justifier le maintien en emploi de ces femmes seules qui ne pourront pas s’appuyer sur le salaire ou la pension de retraite d’un conjoint durant leur retraite. Nous pouvons alors supposer que vivre en couple encouragerait à partir à la retraite, que le couple s’inscrive ou non dans une démarche de complémentarité des loisirs (Ogg *et al.*, 2013) tandis que vivre sans conjoint – qu’il y ait ou non des enfants à soutenir – inciterait à un recul de la retraite. La quatrième partie de ce chapitre ainsi que l’analyse du corpus qualitatif présentée dans le chapitre VI discuteront ces différentes hypothèses.

Les individus issus des générations 1949/1950 passés à la retraite à 59 ans ou à 60 ans ont un profil bien différent de leurs pairs encore sur le marché du travail aux mêmes âges. Nous pouvons alors supposer que leurs déclarations quant à leur souhait et à leur projet de retraite se distingueront là encore.

### *3.4 Souhais, projets de retraite et choix de départ de la génération 1949/1950*

#### **3.4.1 Des femmes plus lucides et plus réalistes dans l'élaboration de leur projet de retraite ?**

De manière générale, les individus nés en 1949/1950 non retraités se sont prononcés en faveur d'un départ souhaité vers 58,5 ans (à 59 ans en moyenne pour les hommes et femmes nés en 1949, un an plus tôt pour les enquêtés nés en 1950) ; ils envisageaient un départ à 59,8 ans en moyenne (Tableau 29). Les déclarations des hommes et des femmes déjà partis à la retraite portent sur des âges légèrement plus précoces : leurs souhaits de retraite visaient dans l'idéal un départ à 57,5 ans (pour les hommes comme pour les femmes), soit un an plus tôt que leurs homologues non-retraités (respectivement, 58,7 ans et 57,8 ans) ; leurs projets, certes toujours plus tardifs que les souhaits, désignaient un départ toujours plus précoce encore que celui de leurs congénères actifs (respectivement, 59 ans contre 60 ans pour les individus nés en 1949 et 57,5 ans contre 59,7 ans pour ceux nés en 1950). Les personnes nées en 1949 ou 1950 déjà à la retraite fin 2009 étaient entrées plus tôt sur le marché du travail que les enquêtés du même âge non retraités au 31 décembre 2009 (entre 3,5 et 4,5 ans plus tôt pour les hommes, environ 2 ans plus tôt pour les femmes) ; cela confirme l'effet de la durée de la vie professionnelle sur l'idéal de retraite et les projets personnels.

Comme nous l'avions constaté pour les enquêtés nés en 1945 ou 1946, il y a peu de différences de genre dans les souhaits et projets déclarés ici, que les individus soient retraités ou toujours en emploi fin 2009. Néanmoins, les écarts entre l'âge souhaité et l'âge envisagé sont légèrement plus marqués chez les femmes (l'écart moyen entre ces deux indicateurs est d'un an environ chez les hommes nés en 1949 ou 1950 ; il oscille entre 1,5 an et 2 ans chez les femmes). Il semble donc que les femmes intègrent davantage que les hommes les contraintes extérieures susceptibles d'influer sur leur date de départ, qu'elles soient plus lucides que leurs homologues masculins.

Notons enfin que les femmes et hommes enquêtés nés en 1950, qu'ils soient retraités ou non, ont déclaré un âge moyen souhaité et un âge moyen envisagé inférieurs aux âges avancés par leurs homologues plus jeunes ; par ailleurs, les quelques enquêtés nés en 1950 déjà retraités fin 2009 (51 individus) sont passés à la retraite à un âge moyen plus précoce que les 128 retraités nés en 1949 (1,5 an plus tôt).

**Tableau 29 : Age souhaité, âge envisagé et âge réel moyen de départ à la retraite des enquêtés nés en 1949/1950 selon le sexe et la situation d'activité au 31 décembre 2009**

Ages moyens	Génération 1949		Génération 1950		Génération 1949/1950 (ensemble)	
	Retraités	Non-retraités	Retraités	Non-retraités	Retraités	Non-retraités
Age souhaité**	57,9	59,2	56,4	58,1	57,5	58,4
<i>Age souhaité Hommes**</i>	<i>58,0</i>	<i>59,5</i>	<i>56,5</i>	<i>58,4</i>	<i>57,5</i>	<i>58,7</i>
<i>Age souhaité Femmes</i>	<i>57,9</i>	<i>58,4</i>	<i>56,2</i>	<i>57,6</i>	<i>57,5</i>	<i>57,8</i>
Age envisagé**	59,1	60,2	57,5	59,7	58,6	59,8
<i>Age envisagé Hommes**</i>	<i>58,9</i>	<i>60,2</i>	<i>57,4</i>	<i>59,7</i>	<i>58,4</i>	<i>59,9</i>
<i>Age envisagé Femmes*</i>	<i>59,5</i>	<i>60,4</i>	<i>57,8</i>	<i>59,6</i>	<i>59,1</i>	<i>59,7</i>
Age réel	59,2	nc	57,6	nc	58,8	nc
<i>Age réel Hommes</i>	<i>59,1</i>	nc	<i>57,5</i>	nc	<i>58,6</i>	nc
<i>Age réel Femmes</i>	<i>59,4</i>	nc	<i>57,9</i>	nc	<i>59,3</i>	nc
<b>Effectif total</b>	<b>n=128</b>	<b>n=37</b>	<b>n=51</b>	<b>n=114</b>	<b>n=179</b>	<b>n=151</b>
<i>Effectif Hommes</i>	<i>n=79</i>	<i>n=27</i>	<i>n=38</i>	<i>n=74</i>	<i>n=117</i>	<i>n=101</i>
<i>Effectif Femmes</i>	<i>n=49</i>	<i>n=10</i>	<i>n=13</i>	<i>n=40</i>	<i>n=62</i>	<i>n=50</i>

Source : Enquête Intentions de départ à la retraite

Champ : 330 individus nés en 1949 ou 1950, retraités ou non au 31 décembre 2009 ;

Age souhaité et âge envisagé ≤ 70 ans

\* Test de Student significatif au seuil de 1% ; \*\*Test de Student significatif au seuil de 0,001 (p<0,001). Les tests de Student relatifs à la distribution de l'âge souhaité moyen et de l'âge probable moyen en fonction de la situation d'activité au 31 décembre 2009 sont très significatifs pour l'ensemble des hommes issus des générations 1949/1950 (p<0,001) ; pour l'échantillon féminin, la distribution de l'âge souhaité moyen selon la situation d'activité n'est pas significative, les tests effectués pour l'âge probable moyen d'après la situation d'activité sont quant à eux significatifs au seuil de 1%.

Les femmes de ce groupe générationnel déjà à la retraite ont liquidé leurs droits à 59,3 ans en moyenne ; les hommes à 58,6 ans (les femmes nées en 1949 déjà à la retraite fin 2009 et leurs homologues nées en 1950 sont respectivement passées à la retraite à 59,4 ans 57,9 ans ; les hommes, quant à eux, ont pris leur retraite à 59,1 ans pour les plus âgés et à 57,5 ans pour les plus jeunes). Une fois encore, ces individus sont partis en moyenne à la retraite à des âges très proches du moment qu'ils avaient initialement envisagé ; l'écart observé entre

l'âge envisagé moyen et l'âge réel moyen est d'ailleurs identique pour le sous-échantillon masculin et le sous-échantillon féminin (0,2 an soit moins de trois mois d'écart). Cette proximité témoigne du fort « degré de réalisme » (ou faisabilité) du projet déclaré lors de l'enquête initiale. Le faible écart observé ici s'explique par le profil singulier de ces retraités : les enquêtés nés en 1949 ou 1950 déjà à la retraite fin 2009 (à 59 ou 60 ans) sont essentiellement issus des classes moyennes et ont commencé à travailler jeunes. L'âge réel moyen de retraite étant inférieur à 60 ans (pour les hommes comme pour les femmes), ces enquêtés ont dans la grande majorité des cas eu recours au dispositif de retraite anticipée pour longue carrière. Nous pouvons alors supposer que ces individus, relativement bien informés de leurs droits lors de l'enquête de 2005 et attentifs aux projets de réformes visant notamment le dispositif de retraite anticipée, ont choisi de faire valoir leurs droits avant que ce dispositif ne soit révisé et que ses conditions d'accès ne soient durcies (face au risque de ne plus être éligibles aux retraites avant 60 ans et de devoir par conséquent repousser leur date de départ, ils ont préféré prendre leur retraite dès l'ouverture de leurs droits<sup>303</sup>).

Quant aux individus encore sur le marché du travail, l'écart entre l'âge atteint en 2009 (59 ans pour les plus jeunes, 60 ans pour les autres) et l'âge envisagé montre que ces hommes et femmes avaient dans l'ensemble déjà dépassé de quelques mois l'âge moyen envisagé. Plusieurs hypothèses peuvent alors être émises pour expliquer ce « retard », que celui-ci résulte d'un choix (de nouveaux projets, un changement d'avis...) ou de contraintes : ces personnes, qui s'estimaient en bonne santé lors de l'enquête, ont souvent eu des perturbations en fin de carrière (chômage, maladie et parfois invalidité) qui les ont amenées à reculer leur passage à la retraite (ajustement suite aux interruptions survenues en fin de carrière) ; le report observé peut aussi résulter d'une information plus fiable obtenue depuis la première vague de l'enquête. Le volet qualitatif analysé dans le chapitre VI apportera quelques précisions sur ces divers *scenarii*.

### 3.4.2 L'attrait collégial pour les retraites précoces

Si l'on s'intéresse non plus aux âges moyens mais à la ventilation des souhaits et projets selon la situation d'activité fin 2009, on constate que les individus passés à la retraite entre 2005 et 2009 confiaient très majoritairement vouloir dans l'idéal partir à la retraite avant 60 ans (près de quatre individus sur cinq) ; la valeur est bien moindre parmi les personnes

---

<sup>303</sup> Dans une étude en cours, Sylvie Renaut et ses collègues observent que le contexte d'instabilité législative (juxtaposition et accélération des réformes, complexité et ajustement des dispositifs) influe effectivement sur le calendrier de départ des individus, ce dernier changeant au gré des dernières réformes (Renaut *et al.*, étude en cours).

restées en emploi (un peu plus d'un individu sur deux). Néanmoins, l'idéal de retraite reste fortement marqué par l'âge légal puisque plus de neuf individus sur dix souhaitent partir à la retraite au plus tard à 60 ans, parmi les non-retraités comme parmi les retraités (Tableau 30). L'âge légal imprègne également largement les projets des enquêtés nés en 1949/1950. En effet, plus de neuf individus sur dix chez les retraités et plus de huit personnes sur dix chez les non-retraités envisageaient de partir à 60 ans au plus tard : plus d'un enquêté retraité sur deux projetait un départ avant 60 ans contre environ un enquêté sur trois parmi les individus du même âge encore en emploi fin 2009 ; plus d'un tiers des personnes passées à la retraite depuis l'enquête par questionnaire et près de la moitié de leurs homologues restés sur le marché de l'emploi envisageaient de liquider leurs droits de retraite l'année de leur 60<sup>e</sup> anniversaire ; les départs après 60 ans quant à eux ont peu retenu leur attention (chez les retraités comme chez les non-retraités).

**Tableau 30 : Départ précoce, départ tardif ? Souhaits et projets des enquêtés issus des générations 1949/1950**

<b>Âge souhaité déclaré par les enquêtés nés en 1949/1950*</b>	<b>Retraités</b>	<b>Non-retraités</b>
Avant 60 ans	141 (78,8)	82 (54,3)
60 ans	32 (17,9)	58 (38,5)
Entre 61 et 64 ans	1 (0,6)	5 (3,4)
65 ans ou plus	5 (2,8)	6 (4,0)
<b>Effectif</b>	<b>179</b>	<b>151</b>
<b>Total %</b>	<b>(100)</b>	<b>(100)</b>
<b>Âge envisagé déclaré par les enquêtés nés en 1949/1950*</b>	<b>Retraités</b>	<b>Non-retraités</b>
Avant 60 ans	101 (56,5)	49 (32,5)
60 ans	67 (37,5)	74 (49,0)
Entre 61 et 64 ans	6 (3,4)	16 (10,6)
65 ans ou plus	5 (2,8)	12 (8,0)
<b>Effectif</b>	<b>179</b>	<b>151</b>
<b>Total %</b>	<b>(100)</b>	<b>(100)</b>

*Source : Enquête Intentions de départ à la retraite*

*Champ : 330 individus nés en 1949 ou 1950, retraités ou non au 31 décembre 2009 ;*

*Age souhaité et âge envisagé ≤ 70 ans*

\*Distribution significative au seuil de 1% (test exact de Fisher <0,001)

Mais qu'en est-il des concordances entre ces différents âges ? Le projet élaboré lors de l'enquête a-t-il été concrétisé ?

### 3.4.3 Une retraite idéale inaccessible ; des projets rarement concrétisés

L'âge envisagé diverge davantage de l'âge souhaité chez les individus partis à la retraite les premiers (Tableau 31) : en effet, à peine 50% des enquêtés nés en 1949 ou 1950 passés à la retraite pensaient pouvoir prétendre à une retraite à l'âge souhaité dans l'idéal contre un peu plus de la moitié des personnes encore actives. Certes, la distribution selon la situation d'activité observée fin 2009 (retraité/non retraité) n'est pas significative ; cependant, l'âge souhaité et l'âge envisagé de retraite ne coïncident pas dans près d'un cas sur deux. Cela atteste que le champ des possibles et le libre choix dans le processus décisionnel sont parfois considérablement restreints.

La confrontation entre l'âge souhaité et l'âge réel auquel chaque individu a liquidé ses droits de retraite permet d'affirmer que l'idéal de retraite reste souvent inaccessible et que nombre d'individus optent pour un départ différent de la date de retraite idéalement souhaitée. En effet, près de neuf enquêtés retraités sur dix n'ont pas liquidé leurs droits de retraite au moment souhaité : plus de deux tiers ont pris leur retraite après le moment souhaité ; près d'un retraité sur six est parti avant l'âge souhaité ; enfin, on enregistre une correspondance parfaite entre l'âge souhaité et l'âge réel pour tout juste un cas sur neuf.

La comparaison entre l'âge envisagé et l'âge réel de départ à la retraite confirme ce décalage : le moment de départ à la retraite correspond au moment prévu pour seulement un cinquième des enquêtés (un quart des individus sont passés à la retraite plus tôt que prévu et plus de la moitié ont différé leur départ). On observait parmi les enquêtés nés en 1949 ou 1950 passés à la retraite les premiers une part importante d'individus ayant eu des interruptions au motif de la maladie en fin de carrière (trois hommes sur sept, quatre femmes sur sept). Or, comme le soulignaient A. Barrallon, S. Benallah et B. Rapoport, « *les personnes qui se déclaraient en mauvaise santé lors de l'enquête partent plus tôt qu'envisagé, ce qui suggère que l'état s'est dégradé, augmentant ainsi la probabilité d'obtenir une liquidation au taux plein plus précoce, à l'âge de 60 ans, au titre de l'inaptitude* » (Barrallon *et al.*, 2010 : 6). Cela confirme donc l'hypothèse avancée précédemment selon laquelle les personnes déclarant avoir vécu une dégradation de leur état de santé auraient tendance à partir dès que possible, et parfois à avancer leur départ à la retraite.

**Tableau 31 : Comparaison entre l'âge souhaité et l'âge envisagé déclarés par les enquêtés nés en 1949/1950 et concordance avec la situation observée fin 2009**

<b>Comparaison âge souhaité et âge envisagé*</b>	<b>Retraités</b>	<b>Non-retraités</b>
Age souhaité < âge envisagé	87 (48,6)	65 (43,0)
Age souhaité = âge envisagé	86 (48,0)	80 (53,0)
Age souhaité > âge envisagé	6 (3,4)	6 (4,0)
<b>Effectif</b>	<b>179</b>	<b>151</b>
<b>Total %</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Comparaison âge souhaité et âge réel</b>		
Age souhaité < âge réel		131 (73,2)
Age souhaité = âge réel		20 (11,2)
Age souhaité > âge réel		28 (15,6)
<b>Effectif</b>		<b>179</b>
<b>Total %</b>		<b>100</b>
<b>Comparaison âge envisagé et âge réel</b>		
Age envisagé < âge réel		95 (53,1)
Age envisagé = âge réel		39 (21,8)
Age envisagé > âge réel		45 (25,1)
<b>Effectif</b>		<b>179</b>
<b>Total %</b>		<b>100</b>
<b>Comparaison âge envisagé et âge révolu en 2009</b>		<b>Non-retraités</b>
NSP ce qu'il adviendra du projet, car ego est dans l'année projetée		20 (13,3)
A dépassé l'âge projeté		46 (30,5)
N'a pas encore atteint l'âge projeté		85 (56,3)
<b>Effectif</b>		<b>151</b>
<b>Total %</b>		<b>100</b>

Source : Enquête Intentions de départ à la retraite

Champ : 330 individus nés en 1949 ou 1950, retraités ou non au 31 décembre 2009 ;

Age souhaité et âge envisagé ≤ 70 ans

\*Distribution non significative : valeur p du test exact de Fisher supérieure au seuil significatif (p=0,57)

Après avoir analysé les déclarations et comportements des individus nés en 1949 ou 1950 passés à la retraite les premiers, intéressons-nous à leurs homologues restés en emploi en 2009.

#### **3.4.4 Les enquêtés nés en 1949 ou 1950 toujours en emploi : entre une date envisagée non atteinte et des départs ajournés**

Il convient de préciser d'emblée que plus de la moitié des enquêtés nés en 1949/1950 toujours sur le marché du travail fin 2009 n'avaient pas encore atteint l'âge auquel ils prévoient de prendre leur retraite (10 individus parmi les 38 enquêtés non retraités nés en 1949 et 75 sur les 116 enquêtés non retraités nés en 1950, soit 85 individus sur les 154 enquêtés encore en emploi au 31 décembre 2009). Par ailleurs, il existe une proportion relativement faible d'individus pour lesquels nous ne pouvons conclure à la réalisation ou non du projet de retraite : il s'agit d'individus qui atteignaient l'âge projeté de retraite en 2009, mais pour lesquels les données disponibles – arrêtées au 31 décembre 2009 – ne permettent pas de savoir s'ils ont liquidé leurs droits au cours de l'année civile (ils ont pu les liquider en 2010 tout en partant à la retraite à un âge égal à l'âge envisagé, réalisant ainsi un départ conforme à leur projet) ou s'ils ont au contraire liquidé leurs droits à une date postérieure à la date envisagée. Ce comportement ne concerne néanmoins qu'une minorité d'individus ici (17 personnes nées en 1949 et 4 enquêtés nés en 1950, soit 21 personnes au total). En dépit de ces limites, il ressort de ces analyses qu'une part non négligeable d'individus a été amenée à reculer la date de départ, près d'un tiers des enquêtés ayant déjà dépassé l'âge envisagé de retraite.

Ainsi, quatre cinquièmes des enquêtés nés en 1949 ou 1950 retraités fin 2009 sont passés à la retraite à un moment différent de la date envisagée (qu'ils aient avancé ou retardé leur départ) et près d'un tiers de leurs homologues restés sur le marché du travail ont repoussé la date de retraite. Ces résultats confirment que les individus peuvent être amenés à changer d'avis à mesure que la retraite se rapproche et à élaborer un nouveau projet de retraite en différant généralement leur date de départ sous l'effet d'éléments relevant de la dimension législative (une meilleure information par exemple), de facteurs plus personnels tels que le contexte familial ou encore de contraintes extérieures liées à l'environnement professionnel ou au déroulement des fins de carrière (chômage, maladie...).

Nous avons successivement analysé les comportements des enquêtés les plus âgés (issus des générations 1945/1946) et ceux des plus jeunes (nés en 1949 ou 1950) ; nous proposons d'étudier à présent les tendances qui se dégagent chez les enquêtés appartenant aux générations intermédiaires (générations 1947/1948).

#### **4. La génération 1947/1948 : une situation intermédiaire ?**

##### *4.1 Le contexte législatif pour les générations 1947/1948 : un éventail et un horizon intermédiaires par rapport aux générations qui les entourent*

Les personnes nées en 1947 ou 1948 sont dans une situation intermédiaire par rapport aux générations qui les entourent. Intermédiaire tout d'abord, car ces générations sont prises entre les deux réformes successives de 2003 et 2008 (les changements de législation ont pu jouer sur les départs pour les individus encore en activité au 1<sup>er</sup> janvier 2009) ; intermédiaire ensuite par rapport à l'immédiateté de la retraite (en 2004/2005, elles ne se situaient pas à la veille de leur retraite, comme l'étaient les membres des générations 1945/1946 ; elles n'avaient pas pour autant l'horizon très large des générations 1949/1950).

Bien que l'âge légal de départ à la retraite (fixé à 60 ans) et l'âge d'obtention du taux plein en cas de durée de cotisation inférieure à la durée requise (65 ans) soient les mêmes pour les individus nés entre 1945 et 1950, la législation confère aux générations 1947/1948 une position intermédiaire. En effet, les individus nés en 1949 ou 1950 doivent respectivement cotiser 161 et 162 trimestres tandis que la durée de cotisation requise pour obtenir le taux plein est la même pour les membres des générations 1947/1948 et les personnes nées en 1945 ou 1946 (160 trimestres, soit 40 ans). Par contre, comme leurs homologues plus jeunes (générations 1949/1950), les individus nés en 1947 ou 1948 ont vu les conditions d'éligibilité à la retraite anticipée pour longue carrière se durcir par rapport à leurs aînés. Par ailleurs, la minoration de la pension appliquée en cas de départ avant l'obtention de la durée de cotisation minimale requise est plus faible pour les générations 1947/1948 que pour les individus nés en 1945/1946, mais supérieure à celle appliquée aux générations 1949/1950. De même, pour les individus retraités avant le 31 décembre 2008, le taux de majoration pour les trimestres supplémentaires cotisés après 60 ans est similaire au taux de surcote appliqué aux générations 1945/1946 ; pour les individus passés à la retraite après le 1<sup>er</sup> janvier 2009, la majoration est identique à celle qui prévaut pour les générations 1949/1950. Enfin, les individus nés entre 1947 et 1948 souhaitant cumuler un salaire à leur pension de retraite sont soumis à une obligation de rupture de six mois si la retraite a été prise avant 2009 à l'instar de leurs aînés, tandis que la législation qui s'applique en cas de départ à la retraite après le 1<sup>er</sup> janvier 2009 est similaire à celle des générations 1949/1950 (levée de l'obligation de rupture).

#### *4.2 Les enquêtés nés en 1947 ou 1948 passés à la retraite : des trajectoires professionnelles longues, mais fragilisées en fin de carrière*

Dans l'échantillon d'étude, les enquêtés issus des générations 1947/1948 étaient dans une grande majorité déjà passés à la retraite fin 2009 (entre 80 et 85% pour les hommes nés en 1947 ou 1948, entre 80 et 90% pour les femmes de même âge). Parmi eux, 17 des 137 individus nés en 1947 (soit 12%) et 37 des 158 enquêtés nés en 1948 (soit 23%) ont liquidé leurs droits de retraite avant 60 ans, les autres s'étant maintenus en activité jusqu'à 60 ans voire au-delà (cf. diagramme de Lexis – Graphe 31). Comme l'indique le tableau C placé en annexe XV, il s'agit ici d'individus entrés sur le marché du travail à des âges intermédiaires par rapport aux enquêtés retraités appartenant aux générations qui les précèdent (1945/1946) et ceux des générations qui les suivent (1949/1950).

Plus d'un tiers des hommes enquêtés nés en 1947 ou 1948 déjà retraités au 31 décembre 2009 sont d'anciens ouvriers (37,2%), près d'un tiers appartenaient à la catégorie des professions intermédiaires (29,9%) et un quart sont d'anciens cadres supérieurs (24,1%); quant aux femmes, près de la moitié d'entre elles étaient employées (47,8%) et plus d'un quart exerçaient une « profession intermédiaire » (27%). Il s'agit ici d'une population un peu moins « privilégiée » que les retraités enquêtés nés en 1945/1946, mais davantage que ceux nés en 1949/1950. Comme pour leurs homologues issus des générations qui les entourent, les hommes vivaient très majoritairement en couple (près de 90%) tandis qu'un tiers des femmes vivaient sans conjoint (que ces dernières soient célibataires, divorcées ou veuves, qu'elles aient ou non eu des enfants).

Enfin, près d'un tiers d'entre eux ont connu une période de chômage et près de 40% des femmes retraitées déclaraient avoir vécu un épisode de maladie.

Ainsi, les enquêtés nés en 1947 ou 1948 passés à la retraite fin 2009 sont essentiellement des individus issus des couches moyennes de la population (ouvriers, employés, professions intermédiaires) qui ont connu des fragilisations en fin de carrière (chômage, maladie, invalidité). Les personnes issues des mêmes générations encore en emploi à ces âges renvoient à un profil bien différent.

### *4.3 Le maintien en emploi des enquêtés nés en 1947 ou 1948 : un choix pour les uns, une contrainte pour les autres*

Au 31 décembre 2009, 14,6% des enquêtés nés en 1947 et 16% des enquêtés appartenant à la génération 1948, âgés respectivement de 62 et 61 ans, étaient encore en emploi. Les enquêtés nés en 1947 ou 1948 encore en activité vivaient dans la majorité des cas en couple (cf. annexe XV, tableau C). Néanmoins, la part d'individus sans conjoint (célibataires, divorcés, ou veufs) est considérable ; elle est d'ailleurs supérieure aux proportions enregistrées pour les enquêtés du même âge déjà retraités (respectivement, deux personnes sur cinq contre une sur trois pour les femmes, près d'un individu sur cinq contre moins d'un individu sur dix chez les hommes). Nous tenterons de vérifier dans la quatrième partie de ce chapitre si le fait d'être en couple incite les individus à partir à la retraite, et à l'inverse si le fait de vivre sans conjoint (avec ou sans enfants) agit en faveur d'un maintien en emploi.

Les enquêtés nés en 1947 ou 1948 encore en emploi sont essentiellement des hommes cadres supérieurs (15 individus sur les 27 hommes) entrés sur le marché du travail à 22,6 ans en moyenne et des femmes exerçant une profession intermédiaire (7 femmes sur les 19), cadres (6 femmes) ou employées (5 femmes), entrées sur le marché du travail à 20,2 ans en moyenne<sup>304</sup>. Comme cela a été constaté pour les générations qui les entourent, les individus toujours en emploi sont entrés bien plus tard sur le marché du travail que les membres de leurs générations déjà à la retraite fin 2009 : les hommes nés en 1947 ou 1948 non retraités ont commencé leur vie active en moyenne près de 5 ans plus tard que les hommes nés la même année déjà à la retraite fin 2009 ; on observe un écart moyen d'un an et demi pour les femmes enquêtées. Cela explique donc qu'au sein d'une même génération, certains individus ayant débuté plus tôt leur vie active et ayant atteint la durée minimale de cotisation requise passent à la retraite avant les autres.

Les personnes de ces générations intermédiaires encore sur le marché de l'emploi ont connu peu d'interruptions d'activité en fin de carrière : elles ont eu moins d'épisodes de chômage que leurs homologues déjà retraités, et ce quel que soit le sexe<sup>305</sup> ; les femmes non

<sup>304</sup> Ces individus encore en emploi sont entrés plus tard que les individus plus jeunes toujours actifs en 2009, mais plus tôt que les plus âgés toujours sur le marché du travail ; il s'agit toutefois d'un biais de l'étude.

<sup>305</sup> Les valeurs enregistrées pour les non-retraités sont inférieures de 10 points en moyenne à celles des individus de même génération déjà retraités (plus d'un homme sur cinq et une femme sur quatre pour les non-retraités contre un tiers pour les hommes et femmes retraités).

retraitées<sup>306</sup> ont également été bien moins souvent touchées par des arrêts maladie en fin de carrière que les femmes du même âge déjà sorties du marché de l'emploi (quatre femmes non retraitées sur 19, soit une sur cinq, contre près de deux sur cinq parmi les retraitées). Il semble en revanche que les personnes restées en emploi se soient maintenues en activité malgré une santé plus souvent décrite comme fragile : en effet, près de la moitié d'entre elles déclaraient un état de santé général mauvais, voire très mauvais (un peu moins d'un homme sur deux, un peu plus d'une femme sur deux).

Enfin, si ces individus estimaient dans une écrasante majorité travailler dans des conditions satisfaisantes voire très satisfaisantes en fin de carrière, les personnes encore en emploi semblaient moins satisfaites dans l'ensemble que les enquêtés passés à la retraite : un quart des hommes et plus d'un sixième des femmes encore en emploi décrivaient des conditions de travail moyennement satisfaisantes, voire insatisfaisantes, contre des proportions inférieures parmi les individus du même âge passés les premiers à la retraite (un homme sur six, une femme sur huit). Ainsi, malgré une appréciation moins positive de leurs conditions de travail en fin de carrière, ces individus ont pris la décision de rester en emploi tandis que d'autres individus du même âge, pourtant plus satisfaits de leur environnement professionnel, sont partis à la retraite. Cela semble renforcer l'hypothèse – à vérifier toutefois – d'un maintien en emploi relativement contraint pour un certain nombre d'individus. Mais là encore, ces résultats descriptifs ne permettent pas d'affirmer un quelconque effet de la santé ou des conditions de travail en fin de carrière sur le choix de retraite, ni le sens de cet éventuel effet. Nous examinerons plus attentivement ces éléments dans la troisième partie de ce chapitre afin de déterminer s'ils pèsent réellement sur le choix de retraite.

Les personnes issues des générations 1947/1948 non retraitées fin 2009 ont des caractéristiques individuelles, une situation personnelle et un parcours professionnel – notamment en fin de carrière – différents de leurs homologues du même âge déjà retraités (annexe XV, tableau C). On observe parmi ces individus une surreprésentation des personnes sans conjoint ni enfant, vivant seules à quelques années de la retraite. Par ailleurs, là encore les personnes restées en activité appartiennent généralement aux catégories des cadres. Elles ont débuté leur vie active plus tard et semblent avoir eu des fins de carrière moins fragilisées que leurs pairs déjà sortis du marché de l'emploi. Nous pouvons donc supposer que les fragilisations vécues en fin de carrière, si elles ne déterminent pas à elles seules la décision de

---

<sup>306</sup> La différence est moindre pour l'échantillon masculin (plus d'un tiers des hommes nés en 1947 ou 1948 ont connu en fin de carrière des épisodes de maladie, qu'ils soient ou non passés à la retraite depuis l'enquête).

partir ou non à la retraite, peuvent toutefois jouer un rôle et encourager les individus à partir plus tôt.

Enfin, les personnes nées en 1947/1948 toujours en activité déclaraient de meilleures conditions de travail en fin de carrière, ce qui peut favoriser leur maintien en emploi. Mais elles déclaraient aussi une santé moins bonne en moyenne que les personnes du même âge parties à la retraite les premières : près de la moitié des hommes et des femmes encore sur le marché de l'emploi s'estimaient en mauvaise voire très mauvaise santé ; les proportions étaient inférieures pour les hommes et femmes déjà retraités (près d'un tiers des hommes et moins d'une femme sur deux). Ce constat relance la réflexion autour du degré de liberté des individus dans la décision de retraite, et plus précisément l'hypothèse d'un maintien en emploi contraint (par la législation ? Par la situation conjugale – présence ou non d'un conjoint, existence d'un projet de retraite, absence d'une potentielle source de revenus complémentaires ? Par l'environnement familial et les charges à la retraite ?). Il pose également la question des motivations à se maintenir en emploi pour ces individus dont l'état de santé est plutôt fragile en fin de carrière (appréhensions face à la retraite ? ressources insuffisantes ?). La comparaison du souhait et du projet de retraite avec la situation réellement observée devrait apporter quelques éléments de réponse.

Les personnes issues de ces générations intermédiaires toujours sur le marché du travail à 61 ou 62 ans sont entrées dans la vie active plus tard et semblent avoir eu des conditions de travail en fin de carrière plus favorables que leurs confrères retraités. Ces individus ont-ils pour autant déclaré un âge souhaité de retraite dans l'idéal et un âge probable de départ plus tardifs que leurs pairs partis à la retraite les premiers ? Les intentions initiales ont-elles été concrétisées ? Afin de répondre à ces questions, nous procéderons comme précédemment pour les autres groupes générationnels à une analyse des souhaits et projets de retraite des individus puis confronterons les déclarations recueillies lors de l'enquête à la situation observée fin 2009.

#### 4.4 *Souhaits, projets de retraite et choix de départ de la génération 1947/1948*

##### 4.4.1 **Préférences et aspirations pour les départs précoces chez les retraités**

Les individus nés en 1947/1948 retraités au 31 décembre 2009 ont déclaré souhaiter dans l'idéal partir à la retraite peu avant 59 ans (58,5 ans pour les hommes en moyenne, 59 ans pour les femmes) ; compte tenu de leur situation personnelle et de leurs contraintes, ils envisageaient de partir à 59,6 ans en moyenne, soit plus de neuf mois après l'âge souhaité ; dans les faits, ils sont partis à 59,9 ans<sup>307</sup>, soit quelques mois après l'âge envisagé et à un âge très proche de l'âge légal (Tableau 32). Ces âges moyens sont intermédiaires par rapport aux déclarations des enquêtés appartenant aux générations qui les entourent ; l'écart entre l'âge envisagé et l'âge souhaité est plus prononcé que pour les retraités appartenant aux générations antérieures, mais moindre en comparaison des déclarations des retraités issus des générations suivantes.

Comme nous l'avons observé pour les enquêtés appartenant aux autres générations, l'âge souhaité et l'âge envisagé déclarés par ces femmes retraitées sont légèrement supérieurs aux âges énoncés par leurs homologues masculins. Les hommes nés en 1947 ou 1948 projetaient de partir à 59,3 ans et ont liquidé leurs droits à 59,6 ans en moyenne tandis que les femmes des mêmes cohortes envisageaient un départ à 60 ans tout juste et sont parties à 60,1 ans. L'âge à l'entrée du travail peut expliquer le projet de retraite plus tardif de ces femmes puisqu'elles sont entrées sur le marché du travail en moyenne un an après leurs homologues masculins (respectivement 18,6 ans contre 17,8 ans). Mais ces différences peuvent aussi s'expliquer par le type de trajectoires professionnelles, les femmes ayant des parcours plus discontinus que les hommes qui, de fait, constituent plus de 70% des bénéficiaires des départs anticipés pour longue carrière (Albert, 2008 ; Recueil statistique de la Cnav, 2010). Notons enfin que l'écart entre l'âge envisagé et l'âge réel de départ, bien que faible, reste légèrement inférieur pour les femmes, soutenant alors l'hypothèse qu'elles seraient plus conscientes de leurs contraintes, plus lucides que les hommes dans l'élaboration de leurs projets et plus « fidèles » ou réalistes dans leur décision de retraite (départ plutôt conforme au projet).

---

<sup>307</sup> Tests significatifs : les âges souhaités moyens pour les hommes et pour les femmes sont bien compris entre les bornes inférieure et supérieure de l'intervalle de confiance (IC à 95%=[58.2668209 ; 58.8309235] pour les hommes ; IC à 95%=[58.6882158 ; 59.3851787] pour les femmes).  
Test significatif à 99,9% pour l'âge moyen envisagé (IC à 99,9%=[59.6234505 ; 60.2862717]) et l'âge moyen de départ (IC à 99,9%=[59.5653614 ; 60.3443608]).

**Tableau 32 : Age souhaité, âge envisagé et âge réel moyen de départ à la retraite des enquêtés nés en 1947/1948 selon le sexe et la situation d'activité au 31 décembre 2009**

<b>Génération 1947/1948</b>	<b>Retraités</b>	<b>Non-retraités</b>
Age souhaité moyen**	58,8	60,3
<i>Age souhaité moyen Hommes**</i>	<i>58,5</i>	<i>60,7</i>
<i>Age souhaité moyen Femmes*</i>	<i>59,0</i>	<i>59,6</i>
Age envisagé moyen**	59,6	61,7
<i>Age envisagé moyen Hommes**</i>	<i>59,3</i>	<i>62,2</i>
<i>Age envisagé moyen Femmes*</i>	<i>60,0</i>	<i>61,1</i>
Age réel moyen	59,9	nc
<i>Age réel moyen Hommes</i>	<i>59,6</i>	nc
<i>Age réel moyen Femmes</i>	<i>60,1</i>	nc
<b>Effectif total</b>	<b>n=242</b>	<b>n=46</b>
<i>Effectif Hommes</i>	<i>n=133</i>	<i>n=28</i>
<i>Effectif Femmes</i>	<i>n=109</i>	<i>n=18</i>

Source : Enquête Intentions de départ à la retraite

Champ : 288 individus nés en 1947 ou 1948, retraités ou non au 31 décembre 2009 ;

Age souhaité et âge envisagé  $\leq 70$  ans

\* Test de Student significatif au seuil de 1% ; \*\*Test de Student significatif au seuil de 0,001 ( $p < 0,001$ ).

Les tests relatifs à la distribution de l'âge souhaité moyen et de l'âge probable moyen en fonction de la situation d'activité sont significatifs au seuil de 1% pour l'échantillon féminin ; ils le sont également pour l'échantillon masculin, avec des valeurs de p inférieures à 0,001.

Qu'en est-il de la situation des individus encore sur le marché de l'emploi au 31 décembre 2009 ? Leur décision de rester sur le marché du travail avait-elle été envisagée lors de l'enquête de 2005 ?

#### 4.4.2 Des souhaits et des projets de retraite plus tardifs pour les non-retraités

Les enquêtés nés en 1947 ou 1948 avaient 61 ou 62 ans en 2009. Parmi eux, environ 15% étaient encore en emploi au 31 décembre 2009. Les femmes non retraitées déclaraient un âge souhaité de départ à la retraite inférieur à 60 ans (59,6 ans), mais envisageaient de partir un an et demi plus tard (à 61,1 ans en moyenne) ; les hommes, quant à eux, souhaitaient dans l'idéal être à la retraite à 60,7 ans (soit après l'âge légal) et envisageaient un départ vers 62 ans (62,2 ans en moyenne). Soulignons que les femmes enquêtées non retraitées nées en 1947/1948 sont entrées sur le marché du travail plus tôt que leurs homologues masculins, ce qui peut une fois encore expliquer ces différences de projet. L'écart observé entre l'âge

souhaité et l'âge envisagé (1,5 an chez les hommes et les femmes) rappelle que l'âge de retraite prévu est postérieur à l'âge souhaité dans l'idéal, signe qu'un ensemble d'éléments divers (législation, niveau de ressources, famille...) s'imposent aux individus dans l'élaboration de leur projet de retraite et les contraignent à prévoir un départ à une date ultérieure.

Une fois de plus, les individus encore en emploi, entrés sur le marché du travail à un âge plus élevé que les personnes retraitées, déclaraient un souhait et un projet de retraite bien plus tardifs que les individus de la même génération déjà passés à la retraite : l'âge souhaité déclaré par les hommes nés en 1947/1948 encore en emploi est supérieur de 2,2 ans par rapport à celui exprimé par leurs homologues retraités ; l'écart moyen est de près de 3 ans pour l'âge envisagé (2,9 ans) ; pour les femmes, les différences sont moindres (0,6 an d'écart en moyenne pour l'âge souhaité, près d'un an pour l'âge envisagé).

#### **4.4.3 Un souhait de retraite précoce, des projets de départs massifs au 60<sup>e</sup> anniversaire**

Ainsi que l'indique le tableau 33, les individus ayant liquidé leurs droits de retraite entre l'enquête et fin 2009 ont plus fréquemment évoqué une retraite souhaitée dans l'idéal avant 60 ans que les non-retraités (respectivement, près de trois personnes sur cinq contre une sur quatre) tandis que la part d'individus plutôt favorables à une retraite à 60 ans est plus élevée parmi les non-retraités (la moitié contre un tiers environ chez les retraités). Les départs après 60 ans séduisent davantage parmi les individus encore en emploi en 2009, pour lesquels le départ à la retraite était le plus éloigné en 2005 (un quart des individus non retraités en 2009 avaient jugé en 2004/2005 comme idéale une retraite entre 61 et 64 ans ou après 65 ans contre moins d'un sur dix parmi les individus de la même génération partis à la retraite).

Enfin, plus d'un individu sur deux chez les enquêtés toujours en emploi fin 2009 envisageaient lors de la passation du questionnaire de passer à la retraite après l'âge légal, contre près d'un sur dix parmi les personnes passées à la retraite. En effet, les personnes parties à la retraite les premières prévoyaient massivement un départ l'année de leur soixantième anniversaire au plus tard : un tiers d'entre elles songeaient à un départ plus précoce et plus d'une sur deux projetait de partir à l'âge légal contre respectivement un individu sur dix et près d'un sur trois parmi les retraités.

**Tableau 33 : Départ précoce, départ tardif ? Souhaits et projets des enquêtés issus des générations 1947/1948**

<b>Âge souhaité déclaré par les enquêtés nés en 1947/1948*</b>	<b>Retraités</b>	<b>Non-retraités**</b>
Avant 60 ans	138 (57,1)	12
60 ans	87 (36,0)	23
Entre 61 et 64 ans	12 (5,0)	7
65 ans ou plus	5 (2,1)	4
<b>Effectif</b>	<b>242</b>	<b>46</b>
<b>Total %</b>	<b>(100)</b>	
<b>Âge envisagé déclaré par les enquêtés nés en 1947/1948*</b>	<b>Retraités</b>	<b>Non-retraités**</b>
Avant 60 ans	81 (33,5)	5
60 ans	133 (55,0)	16
Entre 61 et 64 ans	18 (7,5)	14
65 ans ou plus	10 (4,2)	11
<b>Effectif</b>	<b>242</b>	<b>46</b>
<b>Total %</b>	<b>(100)</b>	

Source : Enquête Intentions de départ à la retraite

Champ : 288 individus nés en 1947 ou 1948, retraités ou non au 31 décembre 2009 ;

Age souhaité et âge envisagé ≤ 70 ans

\*Distribution significative au seuil de 1% (test exact de Fisher <0,001)

\*\*Les pourcentages en colonne ne figurent pas ici pour les individus non retraités du fait de la faiblesse des effectifs.

Intéressons-nous à présent au degré de concordance entre l'âge souhaité et l'âge envisagé et à la réalisation ou non du projet de retraite initial.

#### **4.4.4 Un départ fréquemment repoussé chez les personnes retraitées comme chez les personnes encore en emploi**

Pour les enquêtés nés en 1947 ou 1948, la correspondance entre l'âge souhaité et l'âge envisagé de départ est plus forte parmi les personnes parties à la retraite (58%) ; la valeur dépasse tout juste les deux cinquièmes pour les enquêtés de même génération encore en emploi (Tableau 34). En revanche, plus d'un individu sur deux parmi les non-retraités projetait de partir à la retraite après l'âge souhaité dans l'idéal (contre deux sur cinq parmi les enquêtés de la même génération passés à la retraite les premiers). Deux tiers des individus retraités ne sont pas partis à la date souhaitée dans l'idéal, confirmant ainsi que la retraite

réelle s'éloigne bien souvent des préférences individuelles. Par ailleurs, la part d'individus ne concrétisant pas leur projet de retraite reste là encore élevée : près d'un individu sur huit parmi les retraités nés en 1947 ou 1948 a avancé son départ par rapport au moment initialement programmé et environ trois sur cinq ont repoussé leur départ (par choix ou non). Les « chances » de liquider les droits de retraite au moment envisagé sont donc considérablement restreintes. Quant aux 46 enquêtés nés en 1947 ou 1948 encore en emploi en 2009, 19 d'entre eux n'avaient pas encore atteint l'âge de départ envisagé, 5 étaient dans l'année projetée (ce qui ne permet pas de présager du devenir de leur projet de retraite – concrétisation ou non) et 22 étaient encore en emploi alors même qu'ils avaient déjà atteint l'âge envisagé de départ. Cela confirme donc l'hypothèse selon laquelle les projets de retraite ne verraient pas toujours le jour et permet d'affirmer, comme nous l'avons observé pour leurs homologues déjà passés à la retraite, qu'ils peuvent être révisés à l'approche du passage à la retraite sous l'effet d'intentions nouvelles (changement d'avis) ou sous l'exercice de contraintes extérieures.

**Tableau 34 : Comparaison entre l'âge souhaité et l'âge envisagé déclarés par les enquêtés nés en 1947/1948 et concordance avec la situation observée fin 2009**

<b>Comparaison âge souhaité et âge envisagé*</b>	<b>Retraités</b>	<b>Non-retraités**</b>
Age souhaité < âge envisagé	96 (39,7)	25
Age souhaité = âge envisagé	141 (58,3)	20
Age souhaité > âge envisagé	5 (2,1)	1
<b>Effectif</b>	<b>242</b>	<b>46</b>
<b>Total %</b>	<b>100</b>	
<b>Comparaison âge souhaité et âge réel</b>		
Age souhaité < âge réel		188 (77,7)
Age souhaité = âge réel		33 (13,6)
Age souhaité > âge réel		21 (8,7)
<b>Effectif</b>		<b>242</b>
<b>Total %</b>		<b>100</b>
<b>Comparaison âge envisagé et âge réel</b>		
Age envisagé < âge réel		139 (57,4)
Age envisagé = âge réel		67 (27,7)
Age envisagé > âge réel		36 (14,9)
<b>Effectif</b>		<b>242</b>
<b>Total %</b>		<b>100</b>
<b>Comparaison âge envisagé et âge révolu en 2009</b>		<b>Non-retraités**</b>
NSP ce qu'il adviendra du projet, car ego est dans l'année projetée		5
A dépassé l'âge projeté		22
N'a pas encore atteint l'âge projeté		19
<b>Effectif total</b>		<b>46</b>

Source : Enquête Intentions de départ à la retraite

Champ : 288 individus nés en 1947 ou 1948, retraités ou non au 31 décembre 2009 ;

Age souhaité et âge envisagé ≤ 70 ans

\*Distribution significative au seuil de 10% (test exact de Fisher)

\*\*Les pourcentages en colonne ne figurent pas ici pour les individus non retraités du fait de la faiblesse des effectifs.

La confrontation des souhaits, des projets et des situations observées au 31 décembre 2009 au sein de chacun des groupes générationnels prédéfinis a permis de repérer des comportements communs que nous proposons à présent de synthétiser ci-contre.

## 5. Principales pistes dégagées par l'analyse descriptive

### 5.1 Des convergences entre les générations

Quelle que soit la génération, les différences observées entre l'échantillon d'individus retraités et ceux du même âge restés en emploi confirment l'effet de l'âge d'entrée sur le marché du travail sur la date de retraite : les enquêtés percevant une pension de retraite versée par le régime général au 31 décembre 2009 sont, au sein de chaque groupe générationnel, entrés dans la vie active plus tôt que leurs homologues encore en emploi fin 2009<sup>308</sup>.

On observe également quelques différences entre les souhaits des personnes retraitées et ceux des individus encore sur le marché de l'emploi en 2009 : la « retraite précoce » (à 60 ans ou avant) séduisait davantage les personnes parties les premières à la retraite ; les préférences pour une « retraite tardive », voire très tardive (à 65 ans ou au-delà), sont plus prononcées au sein de l'échantillon des non-retraités. Par ailleurs, les enquêtés partis à la retraite entre la date de l'enquête et le 31 décembre 2009 ont toujours déclaré un âge souhaité et un âge probable bien inférieurs aux âges avancés par les individus encore en emploi fin 2009, quel que soit le sexe<sup>309</sup> ; il n'est donc pas surprenant de constater que l'écart entre l'âge souhaité et l'âge envisagé est plus important chez les personnes encore en activité au 31 décembre 2009. Ainsi, les individus entrés plus tôt sur le marché du travail se prononcent-ils en faveur d'une retraite plus précoce que les individus ayant commencé leur vie active plus tard. Cela défend l'hypothèse que la retraite idéale repose moins sur « l'âge légal » de retraite que sur la notion de durée de carrière ou de cotisation.

Malgré ces différences, les individus non retraités ont ici sensiblement les mêmes comportements que les retraités. L'âge souhaité coïncide avec l'âge envisagé dans plus d'un cas sur deux. La confrontation entre les projets et les comportements adoptés a montré que l'âge envisagé de départ ne coïncide pas avec l'âge réel de départ pour la grande majorité des enquêtés, qu'ils soient ou non passés à la retraite : un retraité sur deux est parti plus tard que prévu et près d'un sur cinq a avancé son départ tandis que plus d'un tiers des individus restés sur le marché du travail avaient dépassé l'âge de retraite envisagé. Ces résultats reflètent donc l'impossibilité fréquente pour les enquêtés de partir à la date projetée (et à plus forte raison à la date souhaitée) et la nécessité bien souvent observée de reculer le départ (il n'est

<sup>308</sup> Les individus retraités au 31 décembre 2009 ont, en moyenne, débuté leur vie professionnelle à 18,1 ans (17,9 ans pour les hommes et 18,4 ans pour les femmes) contre 20,1 ans pour les individus encore en activité (respectivement, 20,2 ans et 19,6 ans en moyenne pour les hommes et femmes restés en emploi).

<sup>309</sup> Les écarts observés entre la population retraitée et la population encore en emploi sont de près de 1,5 an chez les hommes et supérieurs à 2,5 ans chez les femmes issus des générations 1945/1946 ; pour les autres groupes générationnels, les différences s'atténuent considérablement au sein de la population féminine (écarts inférieurs à un an), mais se maintiennent voire se creusent dans l'échantillon masculin.

effectivement pas rare qu'un projet de retraite subisse, au cours des dernières années de la carrière, des réajustements visant parfois à une avancée plus fréquemment à un recul du passage à la retraite).

La retraite effectuée s'éloigne donc considérablement non seulement de celle souhaitée dans l'idéal, mais également du projet fixé. Cela semble confirmer notre hypothèse de départ selon laquelle la marge de liberté dans le choix du moment de départ serait souvent limitée par des éléments de structures, ceux-ci contraignant dans la plupart des cas à retarder l'heure de la retraite par rapport à la retraite souhaitée et au projet initial. Mais l'hypothèse du libre choix n'est pas exclue, l'individu pouvant également changer d'avis et décider de lui-même de retarder ou d'avancer son départ. L'analyse des données qualitatives présentée dans le chapitre VI devrait permettre de mieux cerner les conditions associées à ce changement de projet et de valider, ou d'invalider, ces hypothèses.

### *5.2 Des intentions et décisions différentes selon la proximité de la retraite*

L'analyse générationnelle et genrée des projets et départs à la retraite présentée précédemment a permis de dresser un portrait des souhaits, projets et comportements de retraite de la population enquêtée. Les individus ne déclarent pas le même âge souhaité de départ selon qu'ils sont plus ou moins proches de l'âge légal de la retraite. Qu'ils soient ou non passés à la retraite entre 2004/2005 et 2009, les enquêtés appartenant aux générations les plus jeunes (qui étaient hypothétiquement les plus éloignés de l'âge de la retraite lors de l'enquête) se sont davantage prononcés en faveur d'une retraite idéale avant 60 ans tandis que les enquêtés nés en 1945 ou 1946, âgés de 59 ou 60 ans en 2005, ont plus souvent déclaré un âge souhaité égal ou postérieur à l'âge légal. Il convient d'être prudent ici du fait de la composition de notre échantillon qui exclut les individus déjà passés à la retraite en 2004/2005, notamment les membres des générations 1945 ou 1946 susceptibles d'avoir un souhait de retraite plus précoce que les membres des mêmes générations restés en emploi. Cela ne permet donc pas de conclure que les plus jeunes visent idéalement une retraite plus précoce que leurs aînés. Quelques différences émergent toutefois lorsque l'on compare les âges moyens souhaités, envisagés et réels de départ selon la proximité de la retraite.

Les comparaisons réalisées au sein de ces trois groupes générationnels rappellent que les enquêtés ont en moyenne formulé un âge souhaité de retraite inférieur à l'âge envisagé, signe qu'un ensemble d'éléments intervient dans le processus décisionnel et que les individus sont « contraints » dans l'élaboration de leur projet de retraite. Les enquêtés nés en

1945 ou 1946, pour lesquels l'horizon des possibles était plus fermé<sup>310</sup> en 2004/2005, ont déclaré un âge souhaité presque identique à l'âge envisagé tandis que l'écart entre ces indices s'accroît lorsque le départ à la retraite est moins imminent. On peut y voir un effet du niveau d'information sur l'idéal de retraite (hypothèse selon laquelle les individus au seuil de leur passage à la retraite – ici les générations 1945/1946 – seraient plus informés sur leurs droits personnels ; une meilleure connaissance de la législation pourrait alors influencer leurs déclarations quant au moment idéal et au moment probable de départ à la retraite).

De même, l'écart entre l'âge souhaité et l'âge réel<sup>311</sup> est moins marqué chez les enquêtés issus des générations 1945/1946 ; la part d'individus ayant pu liquider leurs droits au moment « idéal » se réduit d'ailleurs davantage parmi les enquêtés les plus jeunes (près de 20% pour ceux nés en 1945/1946, 14% pour les membres des générations 1947 et 1948, 11% pour les enquêtés nés en 1949 ou 1950).

Enfin, les enquêtés passés à la retraite entre 2005 et 2009 ont dans l'ensemble bien estimé la durée qui les séparait de leur départ à la retraite (0,1 an d'écart en moyenne pour les femmes et 0,2 an pour les hommes). Si le départ réalisé se rapproche du projet formulé, l'âge réel de liquidation des droits reste toutefois toujours supérieur à l'âge envisagé<sup>312</sup>. Que les enquêtés soient passés à la retraite ou toujours sur le marché du travail au 31 décembre 2009, les divergences entre le projet de retraite et la situation observée au 31 décembre 2009 sont bien plus marquées pour les individus les plus jeunes, *a priori* les plus éloignés de leur retraite, plus sujets aux incertitudes et exposés plus longtemps au risque éventuel d'une variation d'opinion (ils ont plus de temps pour changer d'avis et revoir leur décision initiale). Ce constat confirme donc les conclusions d'A. Barrallon, S. Benallah et B. Rapoport selon lesquelles « *les personnes les plus âgées, plus proches de l'âge de départ envisagé, [seraient] aussi significativement moins enclines à changer, dans un sens ou dans un autre, leurs intentions* » (Barrallon *et al.*, 2010 : 6).

Bien que les écarts moyens soient presque nuls, la part de projets révisés – par contrainte ou par choix – demeure néanmoins importante : près de trois quarts des enquêtés retraités ont liquidé leurs droits à une date différente de celle envisagée (qu'ils aient avancé ou retardé leur départ) et un tiers des enquêtés encore en emploi ont dépassé la date prévue. Cela confirme

<sup>310</sup> Les individus ne pouvaient pas déclarer d'âge inférieur à l'âge atteint lors de l'enquête ; à ce titre, l'amplitude des réponses possibles avant 60 ans est plus réduite pour les enquêtés les plus âgés.

<sup>311</sup> Les enquêtés nés en 1945 ou 1946 ont liquidé leurs droits moins d'un an en moyenne (0,6 an) après l'âge moyen déclaré comme souhaité dans l'idéal, les individus théoriquement les plus éloignés de leur retraite en 2004/2005 (générations 1949/1950) sont passés à la retraite 1,3 an après l'âge décrit comme souhaité.

<sup>312</sup> L'âge envisagé et l'âge réel enregistrés au sein de la population féminine sont, par ailleurs, légèrement plus élevés que ceux constatés parmi leurs homologues masculins.

donc que le processus décisionnel de départ à la retraite inclut d'autres éléments que les volontés individuelles, qu'il s'agisse de rester plus longtemps que prévu en emploi afin d'obtenir le taux plein (suite à l'acquisition d'une meilleure information sur la durée cotisée et la législation par exemple), d'augmenter les ressources et maintenir le niveau de vie du ménage, d'assurer la prise en charge d'enfants ou encore d'effectuer un départ à la retraite en même temps qu'un conjoint. Autant d'hypothèses que nous proposons de vérifier à travers notamment l'analyse biographique des parcours de vie et des transitions de l'activité à la retraite présentée dans le chapitre VI.

### *5.3 Des départs à la retraite mieux anticipés chez les femmes...*

Par ailleurs, quelle que soit la situation observée fin 2009 (en emploi ou retraité), des dissemblances entre hommes et femmes semblent apparaître. Les écarts entre l'âge souhaité et l'âge envisagé sont de moins d'un an pour les hommes et les femmes retraités (respectivement, 0,7 et 0,8 an) ; ces différences se creusent parmi les individus restés sur le marché du travail. Les hommes encore en activité envisageaient de prendre leur retraite un an en moyenne après l'âge décrit comme idéal, les femmes non retraitées au 31 décembre 2009 projetaient un départ un an et demi en moyenne après le moment souhaité. Ces différences entre l'âge souhaité déclaré et l'âge envisagé peuvent sembler légères, voire insignifiantes, mais la décision de partir à la retraite et le passage à la retraite lui-même « se jouent » sur quelques mois seulement, d'où l'importance de concentrer notre attention sur ces écarts, aussi réduits soient-ils. Différents tests (tests exacts de Fisher et tests du Khi<sup>2</sup>) permettent de confirmer qu'il y a une forte relation de dépendance entre la variable « sexe » et les écarts d'âge (tests significatifs au seuil de 5%<sup>313</sup>) et qu'il peut être pertinent de raisonner sur ces écarts. Cette non-correspondance entre les souhaits et les projets exprimés laisse donc

---

<sup>313</sup> Intervalle de confiance à 95% [58.9673516 ; 59.2530566] pour l'âge souhaité et IC à 95% [59.8466128 ; 60.1125708] pour l'âge envisagé. L'âge souhaité moyen et l'âge envisagé moyen sont donc bien compris entre les bornes inférieure et supérieure de l'IC.

Un premier test statistique confirme la significativité des écarts entre l'âge souhaité et l'âge envisagé : il présente une probabilité d'accepter l'hypothèse d'indépendance entre ces écarts (âge souhaité/âge envisagé) et le sexe de près de 2% (0,0214). La signification asymptotique (ou valeur de p) étant inférieure au seuil de signification (0,05), nous pouvons confirmer que la répartition n'est pas due au hasard et qu'il existe bien une corrélation entre le sexe des enquêtés et les tendances définies à partir des écarts entre l'âge souhaité et l'âge envisagé au sein de la population étudiée (concordance entre la date de retraite souhaitée et la date envisagée, projet antérieur à la date souhaitée, projet de retraite postérieur au moment souhaité). Si le coefficient de contingence (C=0,0886) indique que la relation entre la variable « écarts âge souhaité/âge envisagé » et la variable « sexe » est plutôt faible (la liaison observée ne correspondrait qu'à près de 10% d'une liaison parfaite entre les variables), le test du khi<sup>2</sup> garantit que la relation entre les deux variables est significative (p étant inférieur à 0,05).

Un second test du khi<sup>2</sup> réalisé pour le sous-échantillon d'individus retraités révèle néanmoins que ces écarts d'âge selon le sexe ne sont pas significatifs (p=0,0688).

supposer l'intervention de facteurs extérieurs contraignant les individus à l'approche de leur passage à la retraite dans leur plan de retraite (textes législatifs ou autres composantes qui façonnent les projets de retraite et « obligent » les assurés à envisager une date de départ ultérieure à la date de retraite souhaitée dans l'idéal).

Les projets divergent davantage des souhaits chez les femmes. Ce constat soulève l'hypothèse selon laquelle le projet de retraite (distinct du départ réel) serait plus contraint pour la population féminine ; cela n'est toutefois pas contradictoire avec l'hypothèse que les femmes seraient plus réalistes que les hommes dans leur choix de départ effectif (comparaisons entre le projet et le départ réel). L'écart entre la date de départ « dans l'idéal » et la date envisagée, toujours légèrement plus important dans la population féminine, peut laisser supposer que les femmes sont prêtes à davantage de concessions que les hommes (elles envisagent de rester en emploi après la date à laquelle elles auraient, dans l'idéal, souhaité prendre leur retraite). Mais cet écart traduit surtout la capacité de ces femmes à mieux anticiper leur départ à la retraite que la population masculine : ces dernières, qui ont su concilier vie familiale et vie professionnelle tout au long de leur carrière, ont appris à gérer les contraintes (notamment les contraintes familiales) et à réajuster leur comportement aux diverses priorités ; elles sont également habituées à se projeter. Nous pouvons donc supposer qu'elles sauront, à l'heure de la retraite, mieux que les hommes se préparer et anticiper l'étape du passage à la retraite. Nous pouvons également voir dans cet écart entre la retraite idéale et la retraite envisagée le reflet de « conduites d'évitement » de femmes qui, comme le signalait Simone Penneç, envisagent de retarder leur sortie d'activité afin de se mettre à distance de rôles familiaux qui leur incomberaient à la retraite (Penneç, 2001). Enfin, cet écart peut aussi être un effet lié à la forte présence dans l'échantillon de femmes seules ne disposant d'aucune source de revenus complémentaire, qui projeteraient alors de partir plus tard que dans l'idéal afin de maximiser leur retraite<sup>314</sup>. Le volet qualitatif analysé dans le chapitre VI tentera d'apporter des éléments de réflexion sur ces hypothèses.

---

<sup>314</sup> L'analyse par génération et par sexe avait soulevé l'hypothèse selon laquelle les femmes en couple partiraient plus tôt à la retraite que les femmes sans conjoint.

#### 5.4 ... et des départs plus réalistes pour les femmes, quelle que soit la génération ?

Cette analyse descriptive a montré que les hommes enquêtés les plus âgés (générations 1945/1946) sont partis à la retraite un peu plus tard que les femmes enquêtées du même âge (les valeurs sont légèrement plus élevées) ; cela peut-être un effet de structure, les hommes de ces générations qui bénéficiaient déjà d'une retraite anticipée pour longue carrière lors de l'enquête<sup>315</sup> étant sortis de notre échantillon. Pour les enquêtés les plus jeunes en revanche, les départs des femmes étaient en moyenne plus tardifs que ceux des hommes (à 59 ans pour les femmes nées en 1949/1950, plus tôt pour les hommes issus du même groupe générationnel ; à 60 ans pour les femmes des générations intermédiaires contre un âge moyen inférieur à l'âge légal pour leurs homologues masculins). Certes, les biais d'échantillonnage ne nous permettent pas d'affirmer ici que les femmes sont parties plus tardivement à la retraite que les hommes issus des mêmes générations ; néanmoins, l'analyse descriptive souligne que le projet de retraite déclaré et le départ réel sont toujours plus tardifs pour les femmes. L'écart entre l'âge projeté et l'âge réel de départ à la retraite – en général légèrement plus faible pour les femmes que pour les hommes, quelle que soit la génération – renforce d'ailleurs l'hypothèse selon laquelle les femmes, malgré une marge de manœuvre potentiellement plus restreinte dans l'élaboration de leur projet de retraite, seraient plus réalistes (elles auraient moins tendance que les hommes à changer leur projet). Une hypothèse que l'analyse de la concrétisation ou non des projets de retraite, proposée dans la quatrième partie de ce chapitre, confirmera.

Cette étude a consisté jusqu'ici à confronter les souhaits et projets de retraite aux comportements des individus, et à dégager des différences de posture entre les hommes et les femmes au sein de diverses générations, ainsi que des dissemblances entre les personnes parties les premières à la retraite et les individus du même âge restés en activité. Mais comme cela est apparu à plusieurs reprises au cours de l'exposé de ces premiers résultats, un certain nombre d'éléments (caractéristiques sociodémographiques, environnement familial ou encore déroulement des fins de carrière) peuvent interagir dans le processus décisionnel et influencer les comportements de retraite. Nous proposons d'apporter un éclairage sur l'impact de ces éléments en analysant la manière dont ils interviennent ou non dans les décisions retenues. Une attention toute particulière sera portée aux éventuelles différences selon le sexe.

---

<sup>315</sup> Les hommes ont plus massivement recours à ce dispositif : en 2005 par exemple, près de 80% des bénéficiaires d'une retraite anticipée étaient des hommes (données Cnav).

#### **IV. LES DETERMINANTS DU DEPART A LA RETRAITE**

L'effet des caractéristiques individuelles sur les transitions de l'activité à la retraite sera étudié à partir d'analyses multivariées. Une première régression logistique binaire permettra tout d'abord de modéliser la probabilité de passer ou non à la retraite et d'identifier les principales variables influentes. Une analyse biographique sur le modèle des tables de survie visera ensuite à mieux cerner la manière dont ces différents facteurs peuvent influencer sur les départs à la retraite au cours du temps. Pour finir, nous mesurerons l'effet de ces multiples éléments sur la probabilité pour un individu de modifier son projet initial à partir d'une deuxième régression logistique binaire.

##### **1. Principaux résultats de la régression logistique sur la probabilité de passer à la retraite**

A l'aide de la première régression logistique binaire, nous modélisons la probabilité d'être passé à la retraite entre la date de l'enquête par questionnaire (2004/2005) et le 31 décembre 2009. Une régression réalisée sur l'ensemble de la population enquêtée, sans distinction selon le sexe, indique qu'il n'y a pas d'effet de genre sur la probabilité d'être passé ou non à la retraite durant la période observée. En revanche, lorsque l'on applique le même programme logistique à deux sous-échantillons distincts (l'un masculin, l'autre féminin), des différences apparaissent : si l'effet (ou l'absence d'effet) de certains éléments est identique pour les hommes et les femmes, d'autres éléments semblent peser davantage pour l'un ou l'autre de ces sous-groupes (Tableau 35). Le modèle de régression confirme également plusieurs pistes dégagées lors de l'analyse genrée et générationnelle des comportements de retraite.

Toutes choses égales par ailleurs, la génération d'appartenance influe bien sur le fait de passer à la retraite, chez les hommes comme chez les femmes. En effet, les enquêtés les plus jeunes, issus des générations 1949 et 1950 avaient moins de chances de passer à la retraite durant l'intervalle étudié que les enquêtés plus âgés (test significatif à 1%). On retrouve ici un effet double lié à l'âge des individus : les enquêtés nés en 1945 ou 1946 étaient plus proches de l'âge légal de retraite lors de l'enquête et potentiellement plus à même d'avoir atteint la durée de cotisation exigée pour le taux plein.

Pour les hommes comme pour les femmes, les éléments liés au parcours professionnel (travail à temps plein au cours de la carrière<sup>316</sup>, ressenti face aux conditions de travail) mais aussi au déroulement des fins de carrière (interruptions liées à la maladie, au chômage ou à l'invalidité) ne semblent pas influencer significativement sur le fait d'être parti ou non à la retraite entre 2004/2005 et le 31 décembre 2009. En revanche, l'âge d'entrée dans la vie active joue effectivement un rôle sur le départ à la retraite chez l'ensemble de la population étudiée : en toute logique, les personnes ayant commencé à travailler relativement tôt (avant 18 ans) avaient une probabilité plus élevée de liquider leurs droits dans l'intervalle étudié que celles entrées sur le marché du travail à 18 ou 19 ans (population de référence). A l'inverse, les personnes ayant commencé leur vie professionnelle après 20 ans ont une probabilité plus faible d'avoir déjà pris leur retraite que la population de référence.

La catégorie socioprofessionnelle d'appartenance et l'état de santé jouent également un rôle pour l'échantillon masculin, mais restent sans effet pour la population féminine enquêtée. Chez les hommes, la probabilité d'être passé à la retraite entre 2005 et fin 2009 est, toutes choses égales par ailleurs, significativement plus faible pour les ouvriers (population de référence) que pour les employés et les membres de la catégorie des « professions intermédiaires » ; on peut faire l'hypothèse que les ouvriers étaient déjà sortis de l'activité (qu'ils aient pris leur retraite avant 2005 dans le cadre des retraites anticipées pour longue carrière, échappant alors à notre échantillon, ou qu'ils soient en inactivité au motif de la maladie ou en invalidité et attendent l'ouverture de leurs droits). Les employés et catégories intermédiaires ont à l'inverse plus de « chances » d'avoir pris leur retraite pendant l'intervalle étudié que les cadres. Cela confirme donc ce que nous avons observé au sein de chaque groupe générationnel : les personnes restées plus longtemps en emploi que leurs pairs du même âge sont généralement issues des « classes moyennes supérieures » (cadres, professions intellectuelles), que le maintien en emploi soit plutôt contraint par la législation (entrée sur le marché du travail plus tardive, contexte législatif et durée de cotisation insuffisante...) ou pleinement souhaité (place et sens du travail...).

Les hommes se déclarant en mauvaise santé ont une probabilité moins forte d'être passés à la retraite que leurs homologues se sentant en bonne santé durant la période observée : on peut supposer que les premiers étaient déjà passés à la retraite avant la période observée, ou alors qu'ils étaient sortis du marché du travail et attendaient de pouvoir prétendre à la retraite. Cet

---

<sup>316</sup> Au mieux constate-t-on que les individus ayant choisi, à un moment de leur carrière, de travailler à temps partiel ont une probabilité plus élevée d'avoir pris leur retraite pendant la période observée que les individus n'ayant jamais travaillé à temps partiel.

effet témoigne des conséquences de la profession exercée tout au long de la carrière sur l'état de santé. Par ailleurs, les personnes considérées comme non retraitées sont les personnes restées sur le marché du travail, qu'elles soient actives ou non (maladie, chômage) à la veille de leur retraite ; l'effet de l'état de santé observé sur la prise de retraite peut donc être renforcé ici par la situation d'inactivité des enquêtés.

Comme le révélait l'analyse de Benoit Rapoport, et conformément à ce que nous avons supposé à de nombreuses reprises, la situation familiale a un effet potentiel sur le départ à la retraite. La présence ou l'absence d'enfant dans la famille (personnes ayant eu des enfants/personne n'ayant jamais eu d'enfant) ne semble pas influencer de manière significative la décision de départ des hommes et des femmes enquêtés. En revanche, la présence d'un conjoint joue un rôle important mais uniquement sur le comportement des femmes (absence d'effet significatif pour la population masculine) : la probabilité de partir à la retraite est, parmi l'échantillon féminin, significativement plus forte pour les personnes en couple. Cela confirme donc « l'effet du conjoint » sur la décision de départ à la retraite des femmes.

Le fait d'avoir des charges durant la retraite accroît significativement la probabilité de ne pas avoir liquidé ses droits au 31 décembre 2009, tout particulièrement pour les hommes. En effet, les hommes déclarant avoir une personne de leur entourage complètement à charge durant leur retraite ou pensant devoir apporter un soutien économique à leurs proches ont une probabilité d'être passés à la retraite durant la période observée plus faible que ceux n'ayant aucun soutien à fournir. Contrairement à ce que nous aurions pu prétendre, l'effet de ces variables ne semble pas significatif pour les femmes.

Enfin, les représentations de la retraite (appréhension, impatience ou indifférence), sans effet significatif chez la population féminine, semblent influencer sur les comportements masculins. Les hommes attendant leur retraite avec impatience lors de l'enquête initiale ont une probabilité d'être partis à la retraite durant la période observée supérieure aux hommes déclarant la redouter. Il convient toutefois de nuancer l'effet de cette variable : le sentiment d'impatience déclaré par ces hommes lors de l'enquête en 2004/2005 peut avoir été amplifié par leur situation personnelle face à une retraite leur semblant alors imminente.

**Tableau 35 : Résultats du modèle logistique « Partir à la retraite »**

Variables	Ensemble de la population				Hommes				Femmes			
	Intervalle de confiance de 95%				Intervalle de confiance de 95%				Intervalle de confiance de 95%			
	B(SE)	Limite inférieure	Odd ratio	Limite supérieure	B(SE)	Limite inférieure	Odd ratio	Limite supérieure	B(SE)	Limite inférieure	Odd ratio	Limite supérieure
<b>Sexe</b>												
Femme (réf. Homme)	0,07(0,08)	0,85	1,14	1,54								
<b>Génération</b>												
1945/1946			réf.				réf.				réf.	
1947/1948	0,39(0,13)***	0,45	0,71	1,11	0,31(0,17)*	0,32	0,58	1,06	0,49(0,19)***	0,46	0,9	1,76
1949/1950	-1,13(0,11)***	0,11	0,15	0,23	-1,17(0,14)***	0,08	0,13	0,22	-1,08(0,17)***	0,1	0,19	0,34
<b>Situation conjugale</b>												
En couple (réf. Sans conjoint)	0,15(0,09)*	0,96	1,35	1,89	0,16(0,13)	0,82	1,38	2,33	0,20(0,12)*	0,92	1,48	2,39
<b>Existence d'enfants</b>												
Avec enfants (réf. Sans enfant)	0,05(0,12)	0,7	1,1	1,74	0,21(0,17)	0,8	1,53	2,93	-0,08(0,17)	0,44	0,86	1,66
<b>Age d'entrée dans la vie active</b>												
Moins de 15 ans	0,67(0,21)***	0,78	1,38	2,46	0,93(0,29)***	0,68	1,48	3,23	0,55(0,38)*	0,61	1,64	4,37
15 à 17 ans	0,52(0,15)***	0,78	1,19	1,82	0,57(0,20)**	0,58	1,03	1,83	0,40(0,23)*	0,75	1,41	2,65
18 à 19 ans			réf.				réf.				réf.	
20 à 25 ans	-0,10(0,14)	0,42	0,64	0,97	-0,23(0,19)	0,27	0,46	0,8	0,09(0,24)	0,54	1,03	1,95
25 ans ou plus	-1,44(0,28)***	0,08	0,17	0,35	-1,81(0,40)***	0,03	0,1	0,27	-1,09(0,42)***	0,11	0,32	0,93
<b>CSP</b>												
Artisan Commerçant Chef d'entreprise	-0,77(0,54)	0,11	0,41	1,57	-0,92(0,55)*	0,12	0,45	1,74				
Ouvrier			réf.				réf.				réf.	
Employé	0,39(0,20)**	0,85	1,31	2,01	1,02(0,45)**	1,08	3,16	9,27	-0,06(0,20)	0,2	0,54	1,46
Profession intermédiaire	0,54(0,20)***	0,98	1,51	2,35	0,40(0,25)*	1	1,7	2,89	0,19(0,25)	0,23	0,69	2,02
Cadre supérieur	-0,27(0,18)*	0,46	0,68	0,99	-0,38(0,22)*	0,51	0,78	1,19	-0,69(0,22)	0,1	0,29	0,82

<b>Etat de santé</b>													
Mauvaise (réf. Bonne)	-0,06(0,07)	0,67	0,89	1,2	-0,16(0,10)*	0,5	0,73	1,06	0,12(0,12)	0,79	1,27	2,03	
<b>Conditions de travail en fin de carrière</b>													
Satisfaisant	0,11(0,20)	0,64	1,22	2,31	0,08(0,24)	0,57	1,25	2,73	0,17(0,35)	0,36	1,12	3,45	
Moyennement satisfaisant			réf.				réf.				réf.		
Insatisfaisant	-0,03(0,13)	0,73	1,06	1,53	0,07(0,16)	0,79	1,25	1,97	-0,22(0,22)	0,69	0,76	1,47	
<b>Fragilisation en fin de carrière</b>													
Chômage (réf. Pas de chômage)	-0,02(0,08)	0,7	0,96	1,32	-0,04(0,10)	0,62	0,92	1,37	0,01(0,14)	0,59	1,02	1,75	
Maladie (réf. Pas de maladie)	0,07(0,08)	0,85	1,16	1,56	0,02(0,10)	0,7	1,03	1,52	0,15(0,13)	0,83	1,36	2,22	
Invalidité (réf. Pas d'invalidité)	-0,12(0,16)	0,43	0,79	1,47	-0,05(0,24)	0,35	0,9	2,34	-0,20(0,21)	0,3	0,67	1,52	
<b>Travail à temps partiel au cours de la carrière</b>													
Temps partiel choisi (réf. Jamais de temps partiel)	0,26(0,16)*	0,99	1,54	2,4	0,56(0,43)	0,95	3,18	10,67	0,20(0,18)	0,67	1,16	2	
Temps partiel subi (réf. Jamais de temps partiel)	-0,08(0,17)	0,69	1,1	1,75	0,04(0,34)	0,82	1,89	4,34	-0,26(0,20)	0,37	0,73	1,35	
Temps partiel subi (réf. Temps partiel choisi)	-0,08(0,17)	0,39	0,71	1,3	0,04(0,34)	0,14	0,59	2,51	-0,26(0,20)	0,32	0,63	1,25	
<b>Représentations de la retraite</b>													
Impatience (réf. Retraite redoutée)	0,44(0,21)**	0,86	1,45	2,44	0,51(0,27)*	0,39	0,87	1,96	-2,42(80,02)	1,15	2,34	4,75	
Indifférence (réf. Retraite redoutée)	-0,09(0,21)	0,5	0,85	1,45	0,01(0,28)	0,23	0,53	1,2	-3,01(80,02)	0,62	1,3	2,72	
<b>Charges durant la retraite</b>													
Personne complètement à charge Oui (réf. Non)	-0,25(0,09)***	0,43	0,61	0,87	-0,35(0,11)***	0,32	0,49	0,75	0,05(0,19)	0,53	1,11	2,32	
Soutien économique Oui (réf. Non)	-0,16(0,08)**	0,53	0,73	1	-0,32(0,09)***	0,36	0,53	0,78	0,21(0,15)	0,83	1,52	2,77	
Aide autre : Oui (réf. Non)	-0,07(0,08)	0,65	0,88	1,19	-0,16(0,10)*	0,49	0,73	1,08	0,08(0,12)	0,72	1,17	1,9	
<b>Etat de convergence du modèle : satisfaisant (Critère de convergence = 1<sup>e-8</sup>)</b>													

Lecture du modèle logistique : \* p-value significative au seuil de 10% ; \*\* p-value significative au seuil de 5% ; \*\*\* p-value significative au seuil de 1%.

Il ressort donc de ces comparaisons entre les variables marquant significativement le comportement des enquêtés selon le sexe deux éléments majeurs :

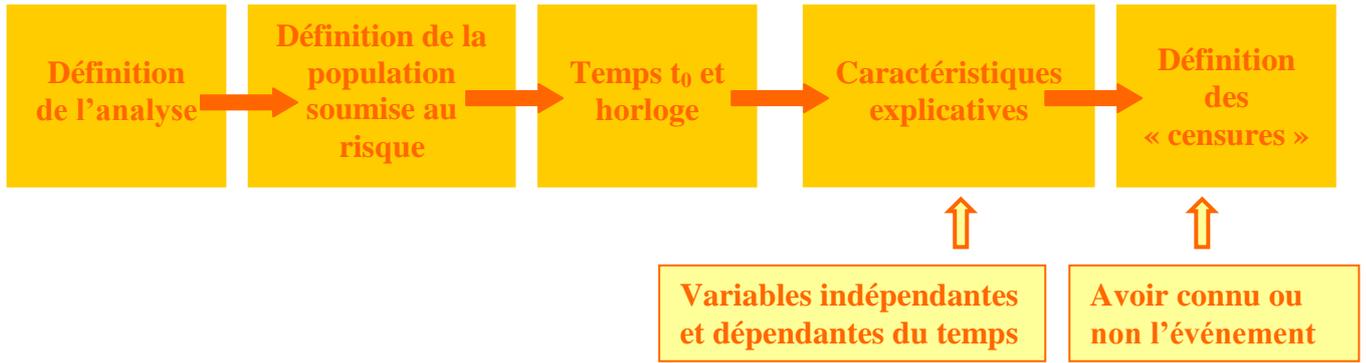
- la présence d'un conjoint a un effet significatif sur la probabilité d'être parti à la retraite durant la période observée, mais uniquement auprès de la population féminine (absence d'effet pour les hommes) ; les femmes vivant en couple ont une plus forte probabilité d'avoir pris leur retraite que les femmes sans conjoint.
- les charges potentielles durant la retraite agissent de manière significative sur le calendrier de départ à la retraite des hommes (absence d'effet pour les femmes enquêtées).

Nous proposons d'approfondir ces résultats par une analyse biographique du passage à la retraite inspirée de la méthode des tables de survie.

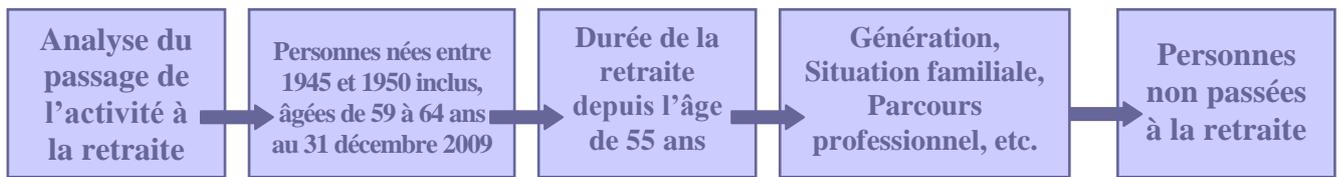
## **2. Etude longitudinale de la probabilité de passer à la retraite entre le 55<sup>e</sup> anniversaire et le 31 décembre 2009 selon le sexe**

L'analyse biographique repose sur une analyse longitudinale de l'occurrence d'un événement au cours du temps dans une population, le risque d'occurrence d'un événement dépendant du passé et du présent des individus. Ici, l'événement étudié est le passage à la retraite (ou la transition de l'état d'actif à l'état de retraité). Il s'agit donc d'estimer le risque (ou probabilité) d'occurrence du passage à la retraite entre le 55<sup>e</sup> anniversaire et le 31 décembre 2009 pour la population enquêtée en tenant compte de l'influence de caractéristiques contextuelles, qu'elles soient individuelles, indépendantes ou dépendantes du temps (Schéma 4).

**Schéma 4 – Chaîne d’opérationnalisation d’une analyse biographique\***



**Analyse biographique des données de l'enquête Intentions de départ à la retraite**



\*Figure inspirée du schéma présenté par J.-M. Le Goff lors d'une formation aux analyses longitudinales (Résodémo, Paris, Idup, juin 2012)

### 2.1 Présentation de la méthode des tables de survie

L'analyse des durées de survie est une méthode statistique qui repose sur l'étude du délai de survenue d'un événement. Le temps est mesuré du début de la période de suivi jusqu'à ce que l'événement étudié se produise (ou jusqu'à la fin du temps d'observation). On cherche alors à estimer la distribution des temps de survie (fonction de survie), à comparer les fonctions de survie de plusieurs groupes et à analyser la manière dont des variables explicatives modifient les fonctions de survie. La spécificité de cette méthode d'analyse repose sur le fait que même pour les sujets n'ayant pas expérimenté l'événement en question, la durée de survie du sujet (ou le temps d'observation dans l'étude) est prise en compte.

La méthode de la table de survie, méthode non-paramétrique particulièrement indiquée pour des données « imprécises » concernant les dates d'occurrence des événements comme c'est le cas ici, procède à une subdivision de la période d'observation en intervalles de temps ; le risque instantané est constant sur chacun des intervalles. Dans cette analyse, nous nous intéresserons essentiellement à l'estimation de la probabilité conditionnelle de connaître ou non un événement donné (la probabilité de passer à la retraite) ainsi qu'au taux par durée d'exposition au risque (durée passée à la retraite depuis le trimestre de liquidation des droits jusqu'au 31 décembre 2009) et au risque cumulé (indicateur utile si l'on souhaite saisir l'évolution du risque au cours du temps).

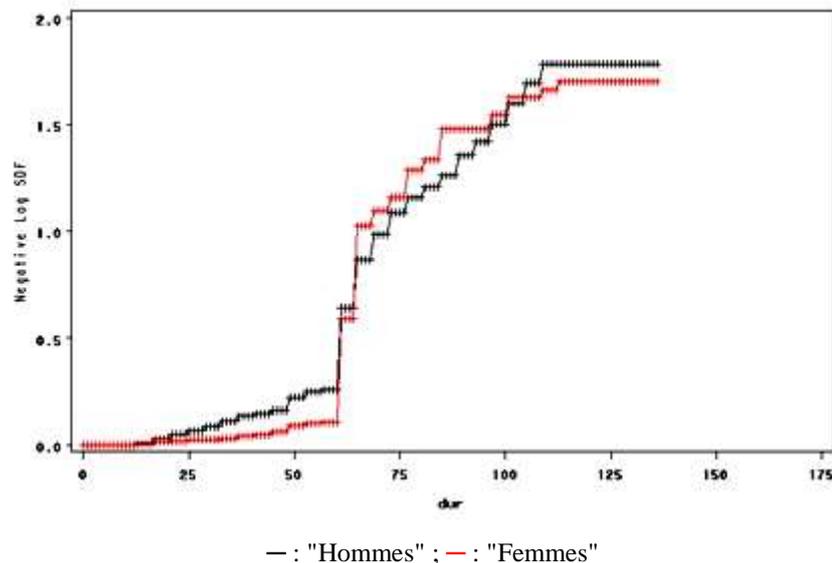
Il s'agit donc de construire des tables de survie d'après un indice de censure (connaître ou non l'événement, en l'occurrence ici le passage à la retraite) et d'analyser à travers différents tests statistiques l'effet (ou l'absence d'effet) de variables prédéfinies sur la probabilité de connaître cet événement au cours du temps. L'estimateur de Kaplan-Meier a été retenu pour estimer la fonction de survie ; celui de Nelson-Aalen pour estimer la fonction de risque cumulé ; les bornes de l'intervalle de durée considéré ici correspondent à l'année du 55<sup>e</sup> anniversaire pour la borne inférieure et au 31 décembre 2009 pour la borne supérieure (que les individus aient ou non connu l'événement « Retraite »). Nous tenterons de vérifier les différentes hypothèses émises tout au long de l'analyse. Nous porterons alors une attention particulière à l'effet de variables individuelles telles que le sexe ou la génération (les individus appartenant aux générations les plus âgées sont-ils nécessairement ceux qui partent plus tôt ?), à la portée éventuelle d'éléments liés à l'environnement professionnel en fin de carrière (degré de satisfaction face aux conditions de travail et à l'activité exercée) et au déroulement des fins de carrière (interruption au titre du chômage, de la maladie ou de l'invalidité...), à l'influence de l'état de santé déclaré, mais aussi aux effets du contexte familial (situation conjugale lors de l'enquête, présence d'enfants, charges potentielles à la retraite...). Pour chacune des variables étudiées, des tests statistiques ont été réalisés afin de mesurer la significativité des relations en début et en fin de période observée (test de Wilcoxon et test du Log-rank). Le tableau des principaux résultats est placé en annexe XVI.

## *2.2 Un calendrier de départ à la retraite plus restreint pour les femmes*

Le graphe 37 représente la probabilité pour la population étudiée de connaître l'événement du passage à la retraite au cours du temps selon le sexe (temps exprimé en mois avec  $t_0=55$  ans). Les courbes représentant le risque cumulé selon la méthode de Nelson-Aalen montrent que la probabilité d'être à la retraite évolue fortement autour du 60<sup>e</sup> mois qui suit le 55<sup>e</sup> anniversaire (cela correspond au seuil des 60 ans, âge légal de départ à la retraite pour les générations étudiées) : le « risque » d'être à la retraite va dans le sens d'une augmentation progressive mais faible jusqu'à 60 ans (cas limités des décotes et retraites anticipées pour longue carrière) ; à 60 ans, ce risque augmente brusquement et de manière importante ; au-delà de cet âge, la part d'hommes et de femmes qui passent à la retraite augmente progressivement. Si les courbes représentant les trajectoires masculines et féminines ont une allure similaire, ce qui témoigne d'une probabilité de passer à la retraite pendant la période observée relativement proche pour les hommes et les femmes, des différences

significatives<sup>317</sup> apparaissent tout de même : les hommes ont une plus forte probabilité de partir à la retraite avant 60 ans (avant 55 ans et 60 mois) ou après 63 ans (à 55 ans et 100 mois) que les femmes ; par ailleurs, les départs à la retraite des femmes se concentrent davantage entre 60 et 61,5 ans (55 ans et 80 mois) tandis que ceux des hommes sont plus dispersés dans le temps. Quelques différences d'intensité apparaissent également : plus de 60% des femmes retraitées sont parties à 60 ans contre près de 50% chez les hommes ; près de 90% des femmes et 75% des hommes retraités avaient déjà liquidé leurs droits de retraite à 61,5 ans ; enfin, bien qu'ils témoignent d'une conduite relativement marginale, près de 5% des femmes et 10% des hommes retraités sont passés à la retraite après 63 ans.

**Graph 37 : Probabilité de connaître l'événement « passage à la retraite » entre le 55<sup>e</sup> anniversaire et le 31 décembre 2009 selon le sexe de l'enquête<sup>318</sup>**



Source : *Enquête Intentions de départ à la retraite*  
 Champ : 988 individus

Note de lecture : Le graphe donne une idée du rythme ou de la vitesse de l'occurrence de l'événement « Partir à la retraite ». L'axe horizontal, noté « dur », représente le temps écoulé à partir du 55<sup>e</sup> anniversaire (exprimé en mois). Ainsi,  $t_0=55$  ans ;  $t_{78}=61,5$  ans ;  $t_{95}=63$  ans ;  $t_{120}=65$  ans. L'axe vertical représente l'opposé du logarithme de la fonction de survie à l'événement « Partir à la retraite » (c'est-à-dire la probabilité de connaître l'événement précité). Contrairement à la fonction de survie, qui permet simplement de conclure à un temps de survie éventuellement plus long pour un échantillon de la population par rapport à un autre, l'opposé du logarithme de la fonction de survie en fonction du temps (*Negative Log of SDF*) permet de confirmer ou de rejeter l'hypothèse de vraisemblance. Si les temps de survie ont suivi une distribution exponentielle, alors l'opposé du logarithme de la fonction de survie en fonction du temps doit représenter des lignes droites passant par l'origine. Le graphe ci-dessus montre clairement que les courbes représentant la distribution du temps de survie pour les hommes et pour les femmes ne sont pas exponentielles. Par conséquent, le test du rapport de vraisemblance est rejeté.

<sup>317</sup>  $\text{Khi}^2$  significatif au seuil de 5%.

<sup>318</sup> Sauf mention spécifique, les courbes présentées dans ce chapitre représentent toutes le risque cumulé (ou l'opposé du logarithme de la fonction de survie) d'après la méthode d'analyse de Nelson-Aalen.

Lorsque l'on s'intéresse à la distribution du risque « Départ à la retraite » selon la génération et le sexe, on constate que le risque de passer à la retraite avant 60 ans, déjà plus prononcé pour les hommes que pour les femmes, l'est plus encore pour les hommes des générations 1948/1949 (en comparaison aux hommes issus des générations 1945/1947). Par ailleurs, alors que la probabilité de partir à la retraite croît progressivement au fil du temps pour les hommes et femmes nés entre 1945 et 1947, elle augmente brusquement et fortement autour du 60<sup>e</sup> anniversaire pour les hommes et femmes nés en 1948 ou 1949. Il convient toutefois d'être prudent dans l'interprétation de résultats puisque ces différences sont partiellement dues à la troncature des données (les personnes nées en 1945 ou 1946 déjà retraitées au moment de l'enquête étant exclues de l'échantillon). Aussi ne développerons-nous pas davantage ces différences générationnelles. En revanche, malgré des comportements relativement proches pour les hommes et les femmes (départs massifs autour du seuil des 60 ans), ces distributions indiquent des calendriers différents selon le sexe des individus. Nous proposons alors de réaliser une analyse genrée du passage à la retraite afin d'identifier les variables qui jouent sur la probabilité de partir à la retraite entre le 55<sup>e</sup> anniversaire et le 31 décembre 2009 et la manière dont celles-ci peuvent marquer différemment le parcours des hommes et le parcours des femmes.

### *2.3 L'état de santé, un élément décisif*

Nous avançons précédemment que l'état de santé jouait un rôle clé dans le processus décisionnel de départ à la retraite. Cet élément était d'ailleurs présenté par les enquêtés eux-mêmes comme l'élément comptant le plus dans le choix du moment de retraite. L'analyse générationnelle et genrée des comportements de départ révélait que la part d'hommes et de femmes en situation de maladie en fin de carrière était supérieure chez les retraités, ce qui permettait de supposer que les individus se déclarant en mauvaise santé lors de l'enquête étaient partis plus rapidement à la retraite que les individus du même âge en bonne santé. Les tests réalisés sur la variable « état de santé déclaré » confirment qu'il y a bien des différences de distribution du risque « départ à la retraite » selon l'état de santé (tests significatifs pour les hommes<sup>319</sup>). Sans surprise, les personnes déclarant un mauvais ou un très mauvais état de santé partent plus rapidement à la retraite : un retraité en mauvaise santé sur quatre et un retraité en très mauvaise santé sur cinq étaient déjà à la retraite avant 60 ans ; les proportions sont inférieures à 15% pour les personnes en très bonne ou en bonne santé. Les écarts se renforcent au cours de la période observée : près de la moitié des retraités en très bonne santé et un tiers des personnes en

---

<sup>319</sup> Nous n'examinerons pas ici la distribution concernant l'échantillon féminin, les tests statistiques étant non significatifs.

bonne santé n'étaient pas encore passés à la retraite à 61,5 ans alors que la totalité ou presque des personnes en mauvaise santé avaient déjà liquidé leurs droits de retraite à cet âge. Notons enfin qu'un tiers des personnes déclarant un très bon état de santé sont passées à la retraite après 63 ans (contre des proportions inférieures à 10% dans les autres catégories de population).

Si l'on considère les différentes variables permettant d'avoir une vision plus fine des difficultés quotidiennes, il apparaît que le degré de fatigue influe de manière significative sur la distribution du risque « passage à la retraite ». Les hommes qui éprouvent rarement ou jamais de fatigue ont une probabilité plus élevée que les autres de passer à la retraite relativement tard. Un tiers d'entre eux n'avaient d'ailleurs toujours pas liquidé leurs droits à 61,5 ans contre moins d'un quart des personnes ressentant souvent ou de temps en temps de la fatigue ; et un individu sur cinq parmi les retraités ne ressentant jamais de fatigue n'était pas encore passé à la retraite à 63 ans (contre des proportions bien moindres, voire nulles, pour les autres retraités). Pour les femmes, les tendances observées divergent : celles déclarant ressentir souvent de la fatigue semblent partir plus tardivement que les autres. Moins de 70% d'entre elles étaient déjà retraitées à 61,5 ans (les valeurs oscillent entre 80 et 90% pour les autres femmes) et près de 15% d'entre elles n'étaient pas encore à la retraite à 63 ans (contre des valeurs inférieures à 5%, voire nulles, pour les autres femmes).

Ainsi, les distributions révèlent des comportements différents entre les hommes et les femmes enquêtés : les personnes qui partent le plus tard à la retraite sont les hommes ne ressentant jamais de fatigue et à l'inverse les femmes déclarant ressentir souvent de la fatigue. Cela renforce l'hypothèse selon laquelle ces femmes seraient soumises à des contraintes plus lourdes que leurs homologues masculins (durée de cotisation non acquise du fait des interruptions de carrière ; ménage individuel et nécessité de rester en emploi pour des raisons économiques), contraintes qui les obligeraient à rester en emploi malgré un état de fatigue avancé tandis que les hommes se déclarant dans le même état auraient davantage tendance à partir à la retraite.

Le degré de douleur a, à son tour, un effet significatif sur la distribution masculine du risque « partir à la retraite »<sup>320</sup>. En toute logique, les hommes reconnaissant souffrir souvent de douleurs physiques sont passés à la retraite plus tôt que les autres (un cinquième d'entre eux étaient d'ailleurs déjà à la retraite avant 60 ans ; les proportions au même âge sont légèrement inférieures pour les autres enquêtés). Et au contraire, ceux ne souffrant pas ou peu de douleurs physiques ont une probabilité plus forte de partir à la retraite après 61,5 ans (près de 60% d'entre eux étaient déjà à la retraite à 61,5 ans contre 90% parmi les hommes souffrant de douleurs).

---

<sup>320</sup> Les tests étant non significatifs pour l'échantillon féminin, nous ne développerons pas davantage les résultats qui s'y rapportent.

Enfin, le degré de concentration ressenti par les enquêtés semble lui aussi influencer de manière significative sur le calendrier des départs. Les hommes et femmes déclarant avoir souvent des difficultés à se concentrer ont une probabilité plus grande de partir à la retraite tôt ; ceux qui ne ressentent jamais de difficultés à se concentrer ont, en revanche, une probabilité plus importante de retarder leur départ à la retraite. A titre illustratif, près de 40% des hommes retraités n'ayant jamais de difficulté à se concentrer n'étaient pas encore passés à la retraite à 61,5 ans (contre des valeurs bien inférieures dans les autres catégories de retraités) et 15% ont liquidé leurs droits de retraite après 63 ans (valeurs nulles pour les autres hommes retraités). Cela confirme une fois de plus qu'un meilleur état de santé favorise les départs plus tardifs.

Outre l'état de santé, dont l'effet sur le choix de retraite peut sembler évident, des éléments liés à la situation familiale et à l'environnement personnel peuvent interagir avec la décision de retraite. Nous proposons de revenir sur l'effet potentiel de la situation familiale sur le passage à la retraite en étudiant, à travers quelques variables, les éventuelles relations de dépendance entre la composition familiale et le moment de départ.

#### *2.4 Une distribution du risque « partir à la retraite » différente selon la situation familiale*

Les modèles de régression précédents ont montré que, toutes choses égales par ailleurs, les personnes en couple ont une probabilité plus forte de partir à la retraite que les personnes sans conjoint (notamment les femmes). Nous avons utilisé un modèle semi-paramétrique à temps discret pour prendre en compte simultanément plusieurs caractéristiques individuelles relatives à la situation familiale (Tableau 36). Le modèle de Cox appliqué à l'ensemble de la population (hommes et femmes) montre que la génération d'appartenance<sup>321</sup>, le fait de vivre sans conjoint (et notamment d'être divorcé) ou encore de projeter de partir à la retraite après son conjoint atténuent de manière significative le risque de partir à la retraite ; le cumul des critères accentue d'ailleurs la réduction du risque « retraite ». En revanche, le sexe de l'enquêté et le nombre d'enfants élevés ne semblent pas affecter les comportements de retraite<sup>322</sup>.

Lorsque l'on applique le modèle de Cox exclusivement à la population masculine, aucune des variables considérées n'a d'effet significatif sur le risque de partir à la retraite<sup>323</sup>. Pour la population féminine, en revanche, la situation personnelle influence les comportements : le

<sup>321</sup> Comme le rappelaient les modèles de régression, l'effet de la génération traduit surtout un effet lié à la proximité à la retraite (les plus jeunes étant potentiellement plus éloignés de leur date de départ que leurs aînés).

<sup>322</sup> La probabilité de partir à la retraite diminue à mesure que le nombre d'enfants élevés augmente, mais l'effet n'est pas significatif.

<sup>323</sup> Le fait d'avoir vécu sans conjoint (hommes célibataires ou divorcés) réduit légèrement le risque de partir à la retraite ; à l'inverse, l'existence d'enfants et la volonté de partir à la retraite avant son conjoint augmentent la probabilité de départ. L'effet de ces variables n'est toutefois pas significatif.

risque de passer à la retraite est bien moindre pour les femmes sans conjoint (avec une réduction significativement forte pour les femmes divorcées qui retardent donc leur départ à la retraite) ; la probabilité de partir à la retraite décroît aussi légèrement avec le nombre d'enfants élevés (effet non significatif).

**Tableau 36 : Modèle de Cox – Mesure de l'effet de la situation familiale**

<b>Echantillon total (hommes et femmes)</b>	<b>Modèle 1</b>	<b>Modèle 2</b>	<b>Modèle 3</b>
Femmes	1,012	0,992	1,012
Génération 1948/1950	0,824 **	0,821 **	0,843 **
Célibataire	0,813	0,853	0,819
Divorcé	0,670 **	0,664 **	0,641 **
Veuf	0,811	0,800	0,768
1 enfant		1,285	1,264
2 enfants		1,121	1,120
3 enfants ou plus		0,968	0,957
Retraite avant le conjoint			1,003
Retraite après le conjoint			0,716**
<b>Echantillon masculin</b>	<b>Modèle 1</b>	<b>Modèle 2</b>	<b>Modèle 3</b>
Génération 1948/1950	0,892	0,890	0,903
Célibataire	0,795	0,913	0,905
Divorcé	0,767	0,772	0,774
Veuf	1,144	1,149	1,155
1 enfant		1,389	1,350
2 enfants		1,32	1,303
3 enfants ou plus		1,062	1,042
Retraite avant le conjoint			1,066
Retraite après le conjoint			0,725
<b>Echantillon féminin</b>	<b>Modèle 1</b>	<b>Modèle 2</b>	<b>Modèle 3</b>
Génération 1948/1950	0,705 ***	0,705 ***	0,733 **
Célibataire	0,797	0,775	0,696
Divorcée	0,588 ***	0,577 ***	0,525 ***
Veuve	0,716	0,717	0,650 *
1 enfant		1,235	1,190
2 enfants		0,955	0,946
3 enfants ou plus		0,937	0,916
Retraite avant le conjoint			0,833
Retraite après le conjoint			0,707

\* p significative au seuil de 10% ; \*\* p significative au seuil de 5% ; \*\*\* p significative au seuil de 1%.

Le modèle de Cox présenté ci-dessus soulignait un effet significatif de la situation maritale pour les femmes et révélait l'absence d'effet significatif du nombre d'enfants pour les hommes et les femmes. Le modèle de durée complète ces résultats et apporte quelques

nuances : il confirme l'effet de la situation familiale sur le parcours des femmes, mais également sur celui des hommes (Graphes 38) ; il montre par ailleurs des différences dans leur calendrier de départ selon la situation conjugale et le nombre d'enfants élevés (effet significatif pour les hommes et les femmes, en début et en fin de période observée).

De manière générale, la distribution masculine du risque « retraite » pendant la période observée suit un calendrier relativement similaire quels que soient la situation conjugale et le nombre d'enfants élevés. On relève toutefois quelques différences d'intensité : parmi les enquêtés ayant liquidé leurs droits de retraite entre l'enquête par questionnaire et le 31 décembre 2009, la part d'individus déjà retraités à 60 ans est plus importante chez les hommes en couple (qu'ils soient ou non pères de famille) ; à 61,5 ans, les hommes vivant en couple lors de la passation du questionnaire et n'ayant jamais eu d'enfant sont tous passés à la retraite alors qu'un père de famille sans conjoint sur trois n'a pas encore liquidé ses droits de retraite. La situation familiale – et plus particulièrement la présence ou l'absence d'un conjoint – a donc un effet significatif sur le calendrier du passage à la retraite des hommes : les hommes sans conjoint ont tendance à se maintenir plus longtemps sur le marché du travail que ceux en couple, et à prendre leur retraite un peu plus tard.

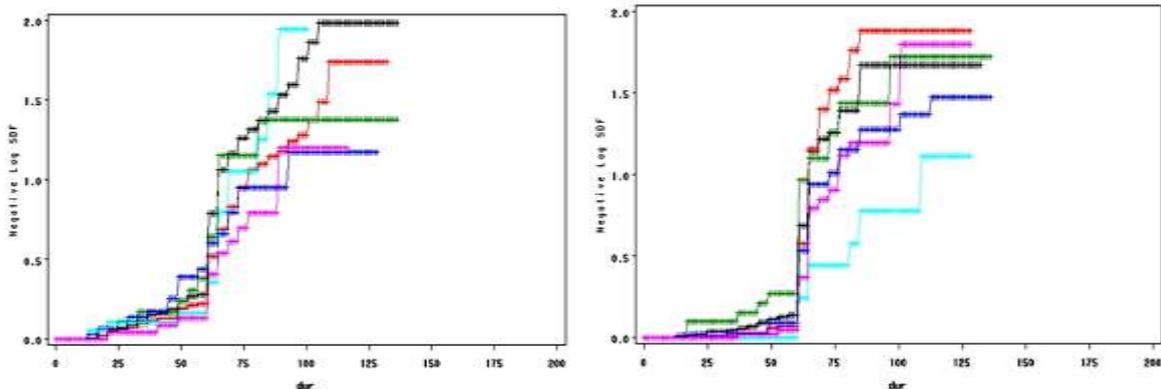
Pour l'échantillon féminin<sup>324</sup>, d'autres différences émergent : les distinctions selon la situation conjugale (présence ou non d'un conjoint) et la composition familiale (nombre d'enfants élevés) apparaissent plus nettement que dans la distribution masculine. Si les courbes féminines ont ici une allure générale semblable, la trajectoire des mères de famille nombreuse (3 enfants et plus) vivant sans conjoint lors de l'enquête par questionnaire se distingue à partir de 60 ans, révélant une probabilité inférieure de passer à la retraite (donc une probabilité plus forte d'être encore en emploi après 60 ans). Outre les mères de famille nombreuse sans conjoint, les femmes n'ayant jamais eu d'enfant (qu'elles soient en couple ou non) semblent aussi avoir une probabilité plus forte de partir à la retraite plus tard. Par ailleurs, parmi les enquêtés retraités, seuls des pères et mères de famille nombreuse ainsi que des femmes sans conjoint ni enfant étaient encore en emploi au-delà de 63 ans. Cette tendance au départ plus tardif répond à deux postures distinctes : il s'agit pour les mères de famille de rester plus longtemps sur le marché du travail afin de compenser des périodes d'inactivité (périodes consacrées aux enfants) malgré les dispositifs instaurés pour atténuer l'effet des interruptions de carrière liées à la prise en charge des enfants sur la retraite (majoration pour enfants par

---

<sup>324</sup> Rappelons que la population féminine interrogée dans l'enquête « Intentions de départ à la retraite » est spécifique : il s'agit de femmes ayant eu un parcours professionnel relativement long et continu en comparaison aux femmes en général (au moins 100 trimestres de cotisation) ; par ailleurs, les femmes issues des générations du *baby-boom* ont davantage investi le marché de l'emploi que leurs aînées, constituant là encore une singularité.

exemple) ; pour les autres (hommes et femmes n'ayant jamais eu d'enfant), cela renvoie davantage à la place accordée au travail dans la construction identitaire ou encore aux représentations de la retraite. Ces résultats confirment donc l'effet des interruptions de carrière sur le choix de retraite et corroborent les hypothèses émises antérieurement sur les raisons d'un départ plus tardif.

**Graphes 38 : Probabilité de passer à la retraite selon la situation maritale et le nombre d'enfants élevés...**



— : "En couple, parent d'un ou deux enfant(s)" ; - - : "En couple, parent de 3 enfants ou plus" ; - · - : "En couple, n'ayant jamais eu d'enfant" ; - · - · - : "Sans conjoint, parent d'un ou deux enfant(s)" ; - · - · - · - : " Sans conjoint, parent de 3 enfants ou plus" ; - · - · - · - · - : " Sans conjoint, n'ayant jamais eu d'enfant"

**... pour les hommes (n=587)**

**... pour les femmes (n=401)**

*Source : Enquête Intentions de départ à la retraite  
Champ : 988 individus*

Afin de considérer séparément l'analyse de ces éléments sur la probabilité de partir à la retraite avant 60 ans, entre 60 et 61,5 ans, entre 61,5 et 63 ans puis après 63 ans, nous avons procédé par un modèle de Cox par partie qui modélise de façon distincte la survenue d'un départ à la retraite pour chacune des quatre périodes prédéfinies (Tableau 37). Ces tableaux attestent tout d'abord, comme le signalait le modèle de durée, de la plus forte probabilité pour les femmes rencontrées de partir à la retraite entre 60 et 63 ans ; à l'inverse, le « risque » d'effectuer un départ plus précoce ou plus tardif (avant 60 ans ou après 63 ans) est bien plus élevé chez les hommes (différences néanmoins non significatives ici). Ces tableaux confirment ensuite que le risque « Passage à la retraite entre 60 et 61,5 ans » est significativement plus élevé pour les personnes sans conjoint et celles n'ayant jamais eu d'enfant (par opposition aux individus en ayant élevé au moins un). Enfin, il apparaît que le fait d'avoir élevé 1 ou 2 enfants diminue fortement la probabilité de partir après 63 ans en comparaison des individus n'ayant jamais eu d'enfant et des parents de famille nombreuse ; cela renforce les conclusions du modèle de durée sur les motifs de départ plus tardif.

**Tableau 37 : Modèle de Cox par partie – probabilité de partir à la retraite avant 60 ans ; entre 60 et 61,5 ans ; entre 61,5 et 63 ans ; après 63 ans**

Variables	Départ avant 60 ans	Départ entre 60 et 61,5 ans	Départ entre 61,5 et 63 ans	Départ après 63 ans
Femme	0,812	1,156	1,256	0,427
Sans conjoint	1,059	1,347*	0,909	0,433
Sans enfant	0,949	1,481*	0,937	0,360
A élevé 1 ou 2 enfants	1,028	1,185	0,891	0,389*

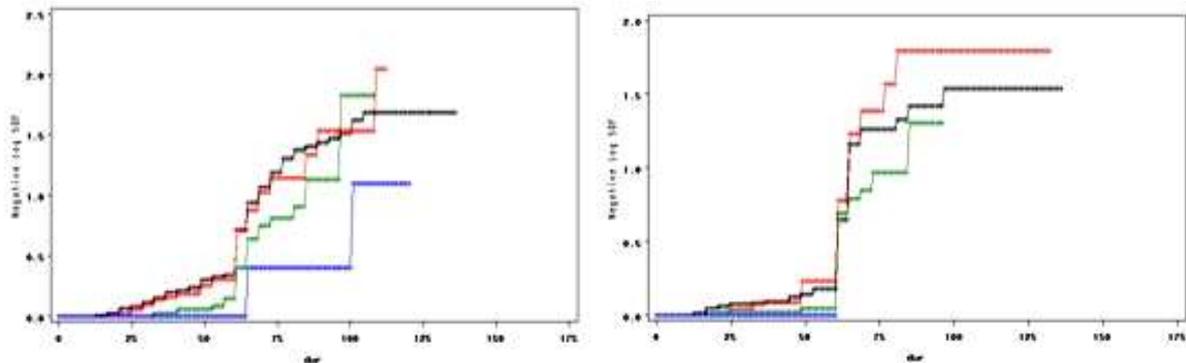
\* p significative au seuil de 10%

Le modèle de Cox ne révélait aucun effet significatif entre la distribution de la probabilité de passer à la retraite durant la période observée et l'influence de la situation du conjoint dans le projet de départ (« Départ avant le conjoint », « Départ la même année que le conjoint », « Départ après le conjoint »). Le modèle de durée apporte quelques compléments (Graphes 39). Chez les hommes, cette variable a un effet certes modéré mais significatif en fin de période observée : les hommes projetant de prendre leur retraite avant ou en même temps que leur conjointe sont partis à la retraite plus tôt (courbe noire et courbe rouge) tandis que les hommes déclarant vouloir prendre leur retraite après leur conjointe (courbe verte) restent davantage sur le marché du travail. D'ailleurs, alors que 80% des retraités projetant de partir avant leur compagne étaient déjà passés à la retraite à 61,5 ans, ils n'étaient que deux tiers parmi les enquêtés souhaitant partir la même année et la moitié parmi les retraités visant un départ postérieur ; enfin, près de 30% des retraités envisageant de partir en même temps que leur compagne n'étaient pas encore passés à la retraite à 63 ans. Le choix de partir à la retraite tardivement semble pour les hommes fortement lié à la présence sur le marché du travail de leur épouse (une femme généralement plus jeune, qui ne comptabilise peut-être pas encore la durée de cotisation nécessaire à l'obtention du taux plein). Nous pouvons supposer que cela reflète une volonté masculine forte de faire concorder autant que possible les deux départs à la retraite : ces hommes qui redoutent de rester seuls à la maison pendant que leur compagne est encore active retardent alors leur sortie d'activité.

Alors que l'on observait des différences significatives en fin de période pour les hommes, les tests réalisés sur l'échantillon féminin montrent des différences tout au long de la période étudiée. Les femmes projetant de partir après leur conjoint ont une probabilité bien plus faible que les autres femmes d'avoir pris leur retraite pendant la période observée ; leur départ semble d'ailleurs plus tardif : plus de 85% des femmes retraitées souhaitant partir avant ou en même temps que leur conjoint étaient déjà à la retraite à 61,5 ans ; à ce même âge, près d'une retraitée sur deux parmi les femmes projetant un départ après leur conjoint n'était pas encore

passée à la retraite. Ces résultats confirment l'effet significatif, pour les hommes comme pour les femmes, de la situation du conjoint sur le calendrier de départ.

**Graphes 39 : Partir à la retraite avant, la même année ou après son conjoint ? Effet de la conjugalité sur le calendrier de départ des hommes**



— : "Avant son conjoint" ; — : "Au même moment que son conjoint (la même année)" ;  
 — : "Après son conjoint" ; — : "Nsp"

... pour les hommes (n=310)

... pour les femmes (n=134)

Source : Enquête Intentions de départ à la retraite  
 Champ : 444 individus

Nous venons de voir que la situation du conjoint et le fait d'avoir ou non élevé des enfants pouvaient avoir des conséquences directes de la vie familiale sur les carrières (notamment celles des femmes) et influencer de ce fait la date de départ à la retraite des individus. Or, comme cela a été rappelé dans le chapitre I, les membres des générations du *baby-boom* ne sont pas dégagés de leurs charges familiales pendant leur retraite. En effet, ils endossent souvent le rôle de « soutien de famille », à l'égard des parents vieillissants comme des enfants, leur apportant une aide financière, matérielle ou encore morale. Nous proposons donc de nous intéresser indirectement à ces éléments afin de cerner l'éventuel impact des charges liées à l'entourage sur le calendrier de départ.

### 2.5 Effet potentiel du niveau de vie et des charges familiales durant la retraite

Diverses variables permettent de renseigner sur le niveau de vie et les charges des individus durant leur retraite. Nous examinerons ici si ces éléments révèlent des différences significatives dans la distribution du risque « retraite » ; nous analyserons le cas échéant leur effet sur le calendrier du passage à la retraite des hommes et des femmes afin de relever les éventuelles dissemblances de sexe.

Le sentiment des enquêtés sur leur niveau de vie lors de l'enquête a été mesuré à l'aide de la question suivante<sup>325</sup> : « *Vous diriez que vous avez aujourd'hui suffisamment d'argent pour vivre ?* » Les tests statistiques indiquent des différences significatives pour le sous-échantillon masculin comme pour le sous-échantillon féminin (Graphes 40).

Ainsi que l'indique le graphe relatif à la population masculine, les hommes déclarant ne pas avoir suffisamment d'argent pour vivre aujourd'hui<sup>326</sup> ont une plus forte probabilité de passer à la retraite avant 61,5 ans que ceux s'estimant dans une situation économique plus favorable ; à l'inverse, les personnes dont les ressources étaient jugées suffisantes lors de l'enquête ont davantage tendance à retarder leur départ à la retraite (probabilité de passer à la retraite après 61,5 ans supérieure). Détenir des ressources insuffisantes la veille de la retraite encouragerait donc les hommes à un départ plus précoce ; cela nuance quelque peu l'hypothèse selon laquelle un faible niveau de revenus inciterait à retarder le départ à la retraite afin d'optimiser au maximum le niveau de la pension. L'hypothèse du maintien en emploi des populations plus aisées au-delà de l'âge légal semble en revanche vérifiée puisque les hommes disposant de ressources satisfaisantes avant leur retraite optent davantage pour une retraite tardive.

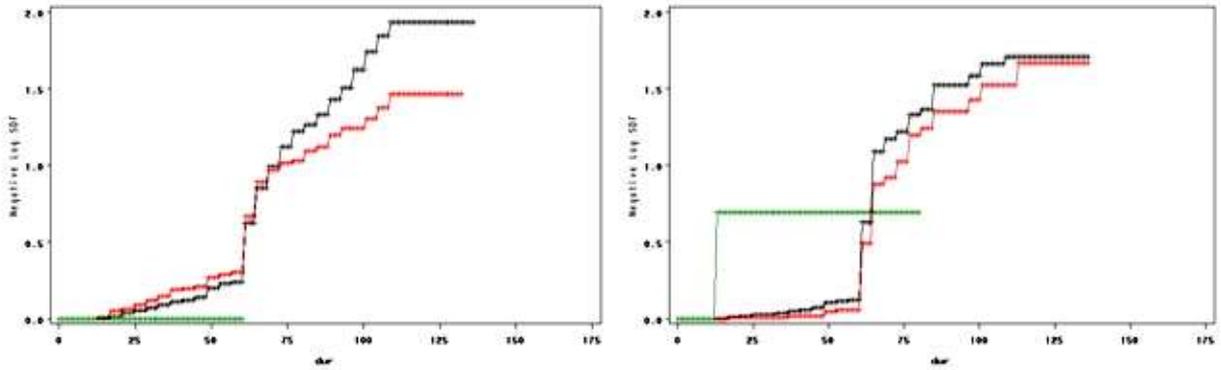
Contrairement aux hommes, avoir de faibles ressources ne semble pas inciter les femmes à avancer leur départ à la retraite. En effet, les femmes déclarant avoir suffisamment d'argent pour vivre au moment de l'enquête ont une probabilité de passer à la retraite tout au long de la période observée légèrement plus importante que celles non satisfaites de leur situation financière. Il convient toutefois de souligner qu'il s'agit ici du ressenti des enquêtés face à leurs ressources personnelles au moment de l'enquête, et non du niveau de ressources réel, ni de ce niveau une fois à la retraite.

---

<sup>325</sup> Nous disposons des revenus d'ego (les calculs opérés sur cette variable indiquaient une absence d'effet significatif chez les hommes ; ils révélaient des comportements significativement identiques selon le niveau de ressources dans la distribution féminine). Nous avons choisi d'aller au-delà du niveau économique réel ici et de considérer également les perceptions qu'ont les individus de leurs ressources personnelles lors de l'enquête et, par projection, pendant leur retraite.

<sup>326</sup> L'adverbe de temps « aujourd'hui » fait référence ici à la date de l'enquête par questionnaire, par opposition à la situation une fois à la retraite.

**Graphes 40 : Effets de la situation financière actuelle sur la date de départ à la retraite**



... pour les hommes (n=587)

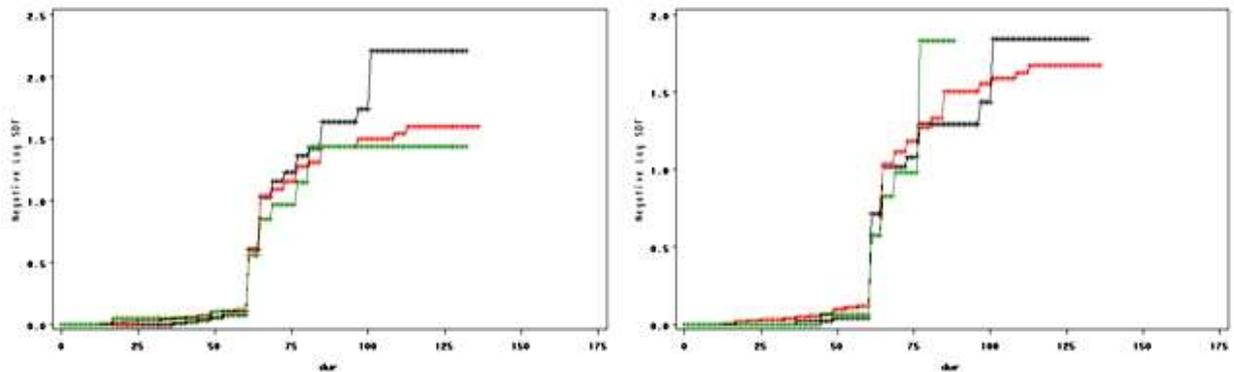
... pour les femmes (n=401)

— : "Suffisamment d'argent" ; - : "Pas suffisamment d'argent" ; - : "Nsp"

Source : Enquête Intentions de départ à la retraite

Champ : 988 individus

**Graphes 41 : Effets du soutien économique et des charges familiales durant la retraite sur le calendrier de départ des femmes (n=401)**



Soutien économique

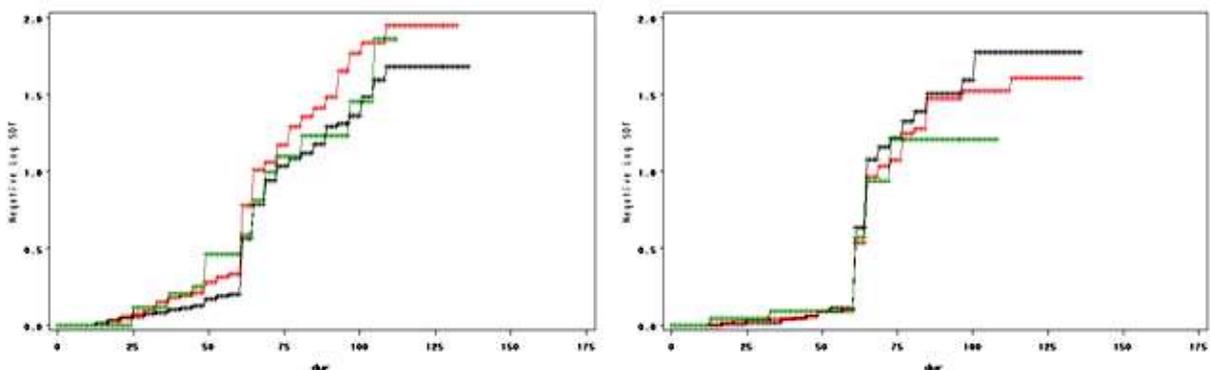
Charges familiales

— : "Oui" ; - : "Non" ; - : "Nsp"

Source : Enquête Intentions de départ à la retraite

Champ : 988 individus

**Graphes 42 : Effets de la présence d'une aide autre que financière à apporter à son entourage durant la retraite**



... pour les hommes (n=587)

... pour les femmes (n=401)

— : "Oui" ; - : "Non" ; - : "Nsp"

Source : Enquête Intentions de départ à la retraite

Champ : 988 individus

L'effet du niveau de vie présumé lors de la retraite semble également important (réponse à la question : « *Vous diriez que, lorsque vous serez à la retraite, vous aurez suffisamment d'argent pour vivre ?* »). La perspective de ressources insuffisantes durant la retraite engendre une distribution du risque de passer à la retraite significativement différente : les hommes et femmes estimant avoir des ressources économiques insuffisantes pendant leur retraite repoussent leur départ par rapport aux personnes déclarant des ressources suffisantes. Il semble donc que le facteur financier encourage les hommes et les femmes à retarder leur départ afin de maximiser leur pension de retraite.

Les régressions antérieures ont montré que le fait d'avoir une « personne complètement à charge au moment de partir à la retraite » pèse plus lourdement pour les hommes. Cet élément, tout comme le fait de devoir apporter une aide financière à un membre de son entourage, joue différemment sur la distribution du risque « passage à la retraite » selon le sexe des enquêtés : ces variables, apparues comme sans effet significatif sur l'échantillon masculin, influent en revanche sur le calendrier de l'échantillon féminin (Graphes 41).

Les femmes estimant devoir soutenir économiquement un membre de leur entourage ont une probabilité plus forte de partir à la retraite après 61,5 ans que celles qui en seront épargnées. La présence d'une charge financière exerce donc une contrainte sur la date de leur départ et les incite à une liquidation des droits de retraite plus tardive. De même, les femmes pensant avoir une personne à charge pendant la retraite (aide à un conjoint plus âgé ou malade, participation à la prise en charge de la vieillesse des parents, soutien aux enfants à travers par exemple la garde des petits-enfants, etc.) partent plus tardivement que celles sans charge familiale : en première partie de période observée, la probabilité d'être à la retraite pour les femmes « soutiens de famille », bien qu'inférieure, reste relativement proche de celle des autres femmes ; après 60 ans, les écarts se creusent. Ce constat évoque deux hypothèses soulevées précédemment : un départ plus tardif pour les femmes « soutiens de famille » peut résulter d'un arbitrage économique (retarder le départ à la retraite pour augmenter les ressources nécessaires à la prise en charge de l'entourage) ; il peut également répondre à une stratégie d'évitement visant à rester plus longtemps en emploi afin de se dégager des obligations familiales. Quelles qu'en soient la motivation et la stratégie adoptée, il apparaît clairement ici que la présence de charges familiales et le soutien économique aux proches durant la retraite exercent une influence sur le calendrier de passage à la retraite des femmes tandis qu'ils sont sans effet, ou ont un effet moindre, sur le calendrier des hommes.

Si le fait d'avoir une ou plusieurs personnes à charge à la retraite ou de devoir apporter un soutien économique lors de la retraite est sans effet sur la répartition du risque « retraite » dans le temps pour les hommes, il semble néanmoins que la potentialité d'une aide autre que financière à apporter pendant la retraite ait une influence sur la distribution de ce risque pour les deux populations (Graphes 42). Les hommes déclarant devoir apporter une aide autre que financière aux membres de leur entourage (aide familiale telle que le soutien aux parents âgés, la garde des petits-enfants etc., mais aussi une plus forte participation aux tâches domestiques) ont une probabilité d'être à la retraite inférieure à celle enregistrée pour les autres hommes en fin de période observée<sup>327</sup>. D'ailleurs, seuls 80% des hommes « soutiens de famille » étaient déjà à la retraite à 63 ans contre près de 95% pour les autres. L'apport d'une aide autre que financière pendant la retraite inciterait donc les hommes à rester en emploi et à repousser leur départ. Contrairement à ce qui avait pu être observé pour la population masculine, les femmes déclarant devoir apporter une aide autre que financière pendant leur retraite ont, pour la période observée, une probabilité plus forte de partir à la retraite avant les autres femmes. Cela semble confirmer l'hypothèse selon laquelle la présence d'une aide autre que financière pourrait contraindre au départ et encourager les femmes à passer à la retraite dès que possible afin de se rendre plus disponible pour l'entourage ; pour les hommes en revanche, cet élément semble jouer en faveur d'un maintien en emploi et d'un départ plus tardif.

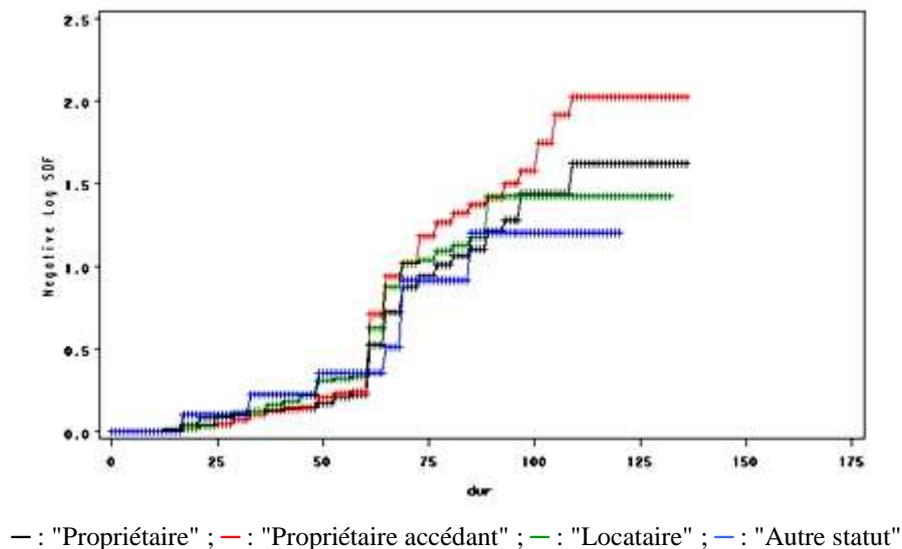
D'ordinaire, les hommes n'ont pas recours aux comportements d'évitement déployés par les femmes pour se dégager d'obligations familiales puisque leur prise en charge repose généralement sur les épouses ou les sœurs. Néanmoins, nous pouvons émettre l'hypothèse qu'un homme vivant seul (célibataire, divorcé ou veuf) confronté à la prise en charge d'un parent âgé, ou encore qu'un homme inséré dans une fratrie exclusivement masculine, peut s'approprier cette stratégie d'évitement et retarder son départ à la retraite afin de ne pas avoir à s'impliquer dans ces obligations familiales. Les données quantitatives disponibles ici ne permettent ni de connaître avec précision la situation familiale de ces hommes (composition de la fratrie notamment) ni d'apporter des éléments sur la manière dont la prise en charge de parents âgés s'organise au sein de la fratrie. Nous tenterons d'observer ces aspects dans l'analyse des données qualitatives proposée dans le chapitre VI lorsque cela sera possible, mais une étude ultérieure plus approfondie consacrée à ces questions paraît nécessaire pour valider ou rejeter cette hypothèse.

---

<sup>327</sup> Bien que la probabilité pour les « soutiens de famille » soit inférieure tout au long du calendrier, cette variable n'a pas d'effet significatif en début de période ( $\chi^2$  non significatif en début de période).

Enfin, le statut d'occupation du logement renseigne également sur le niveau de vie probable durant la retraite. Le graphe 43 représente la distribution de la probabilité de passer à la retraite pour la population masculine selon le statut d'occupation du logement. Si les différentes courbes ont une allure relativement proche, quelques spécificités émergent au cours du temps : les locataires ont une probabilité plus forte d'être déjà à la retraite avant 60 ans que les propriétaires et les propriétaires accédants<sup>328</sup> ; à l'inverse, le risque de ne pas être encore passés à la retraite – et donc d'être encore en emploi – après 61,5 ans est plus élevé chez les propriétaires accédants. Au fil du temps, les différences se creusent entre propriétaires accédants et propriétaires : à 63 ans (55 ans et 100 mois sur le graphe), 75% des propriétaires accédants retraités avaient connu l'événement « retraite », contre la totalité des retraités parmi les locataires et 90% parmi les propriétaires.

**Graphe 43 : Probabilité de connaître l'événement « départ à la retraite » selon le statut d'occupation du logement (hommes)**



Source : *Enquête Intentions de départ à la retraite*  
 Champ : 587 individus (hommes)

Les courbes portant sur les trajectoires féminines indiquent un calendrier relativement similaire à celui des hommes<sup>329</sup>. Ces tests statistiques permettent de confirmer, pour les hommes comme pour les femmes, que l'exposition au risque « départ à la retraite » au cours du temps diffère selon le statut d'occupation du logement (tests significatifs). Les locataires

<sup>328</sup> Nous ne traiterons pas ici de la courbe qui représente les départs à la retraite des « autres situations » du fait de leurs faibles effectifs.

<sup>329</sup> La distribution du risque de passer à la retraite entre le 55<sup>e</sup> anniversaire et le 31 décembre 2009 étant relativement proche entre l'échantillon masculin et l'échantillon féminin, nous ne ferons figurer qu'une seule représentation graphique ici.

enquêtés ici (qui constituent plus de 20% de l'échantillon total) semblent avoir un calendrier de départ plus précoce que les propriétaires, qu'ils soient propriétaires à part entière (environ 55%) ou en voie d'accession à la propriété (plus de 20%). Ces comportements peuvent s'expliquer par des préoccupations d'ordre économique, les personnes locataires à ces âges et pour ces générations étant bien souvent issues des classes moyennes ou modestes de la population. Par ailleurs, les travaux de Guy Desplanques rappellent que face aux inégalités sociales de santé, les propriétaires sont toujours mieux lotis que les locataires (Desplanques, 1984) ; derrière les différences constatées ici entre les comportements des locataires et des propriétaires, se cachent donc d'autres réalités (meilleure santé des propriétaires en général, catégories socioprofessionnelles supérieures pour les propriétaires...). Notons aussi que le calendrier plus tardif des propriétaires accédants peut se justifier par la volonté de rester en emploi jusqu'à la fin du remboursement d'un prêt immobilier (les salaires étant plus élevés que les pensions de retraite). Enfin, il convient de rappeler les effets potentiellement liés aux caractéristiques de l'échantillon.

### 2.6 Effet potentiel des conditions de travail en fin de carrière

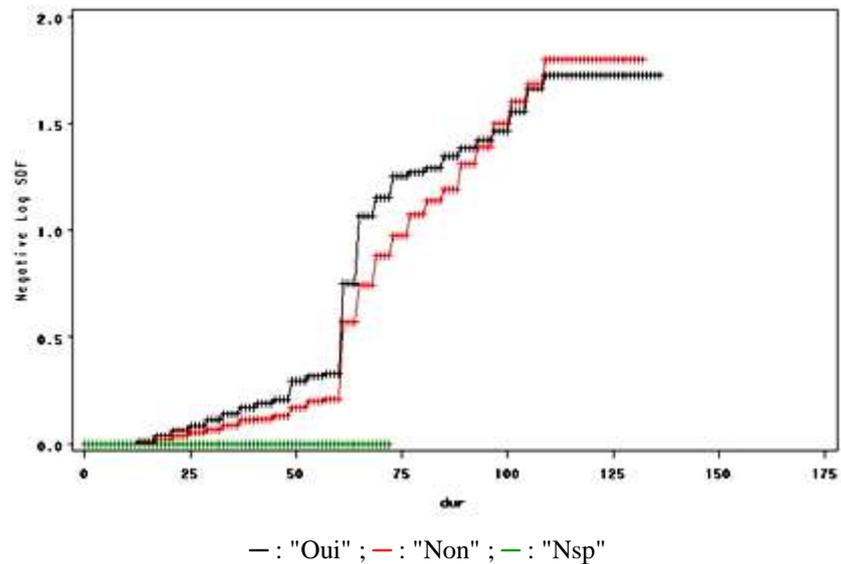
Des éléments liés au parcours professionnel (caractéristiques de l'activité exercée, conditions de travail, déroulement de la fin de carrière) peuvent également avoir une influence sur la probabilité de connaître l'événement « passage à la retraite » et sur la répartition de ce « risque » au cours de la période observée.

Bien que les hommes et les femmes les moins diplômés semblent avoir un calendrier de départ à la retraite plus précoce que les personnes ayant obtenu le baccalauréat ou diplômées de l'enseignement supérieur (conséquence directe d'une entrée sur le marché du travail plus précoce du fait d'études moins longues), le diplôme obtenu et la CSP d'appartenance sont sans effet sur la distribution du risque « retraite » des hommes et des femmes (tests non significatifs). En revanche, les aspects liés à la trajectoire professionnelle et à la perception subjective de son environnement au travail – notamment en fin de carrière – ne sont pas neutres.

La nature du travail effectué, ou plus exactement le fait d'avoir « *exercé un métier physiquement pénible ou dangereux au cours des 10 dernières années avant l'enquête* » est sans effet sur le calendrier de la population féminine (tests non significatifs), mais peu de femmes ont exercé ces métiers-là. En revanche, des différences significatives en fin de période ont été observées pour l'échantillon masculin (Graphe 44). Sans surprise, les hommes

ayant exercé une activité physiquement difficile en seconde partie de carrière partent plus tôt à la retraite.

**Graphe 44 : Effet de la pénibilité sur la distribution du risque « passage à la retraite » chez les hommes**



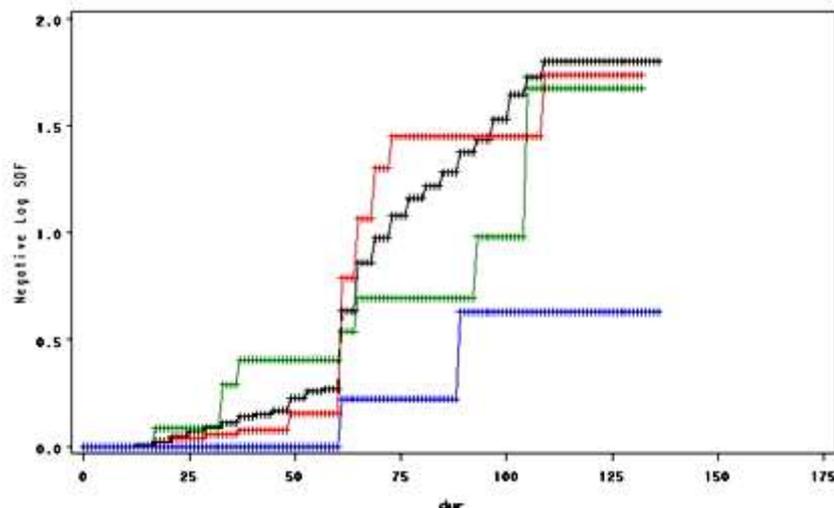
Source : Enquête Intentions de départ à la retraite  
 Champ : 587 individus (hommes)

Le degré de stress professionnel vécu a pu être approché à travers la question suivante : « Vous avez exercé dans les 10 dernières années un métier psychologiquement usant dans lequel vous vous sentiez sous pression ? » Les calculs statistiques confirment qu'il y a des différences significatives dans les distributions selon le degré de pression ressentie. Les hommes et femmes déclarant avoir travaillé sous pression sont partis à la retraite plus tôt que les individus non exposés au facteur stress ; bien qu'ils aient une probabilité plus importante d'être encore en emploi en première partie de période observée, leur chance de partir à la retraite après 60 ans reste supérieure. Cela confirme donc l'effet, chez les hommes comme chez les femmes, des conditions de travail sur le calendrier de départ et, par conséquent, sur la probabilité de se maintenir en emploi.

Les tests concernant le degré de satisfaction au travail semblent sensibles à des différences pour les femmes (tests non significatifs pour l'échantillon masculin). Les femmes se déclarant peu satisfaites de leurs conditions de travail partent plus tôt que les personnes exerçant dans des conditions agréables, confirmant ainsi que le calendrier de départ est influencé par le degré de satisfaction professionnelle.

La qualité des relations entretenues avec la hiérarchie a un effet significatif sur la distribution masculine, et tout particulièrement sur les départs après 60 ans (Graphique 45)<sup>330</sup> : la probabilité de partir à la retraite entre 60 ans et 61,5 ans est plus élevée pour les individus ayant déclaré avoir de mauvaises relations avec leur hiérarchie ; à l'inverse, les personnes ayant de bons contacts ont plus de chances de passer à la retraite plus tard<sup>331</sup>. La qualité des rapports entretenus avec la hiérarchie influe donc dans le sens d'un départ plus rapide lorsque les conditions sont déplaisantes. Rappelons toutefois que la probabilité de passer à la retraite avant 60 ans est plus élevée chez les personnes ayant de bonnes relations avec leur hiérarchie, signe que de bonnes relations n'engendrent pas nécessairement un maintien en emploi et un départ plus tardif.

**Graphe 45 : Distribution du risque « passage à la retraite » des hommes selon la nature de leurs relations avec la hiérarchie**



— : "J'ai de bonnes relations avec ma hiérarchie" ; — : "J'ai de mauvaises relations avec ma hiérarchie" ; — : "Non concerné" ; — : "Nsp"

Source : *Enquête Intentions de départ à la retraite*  
 Champ : 587 individus (hommes)

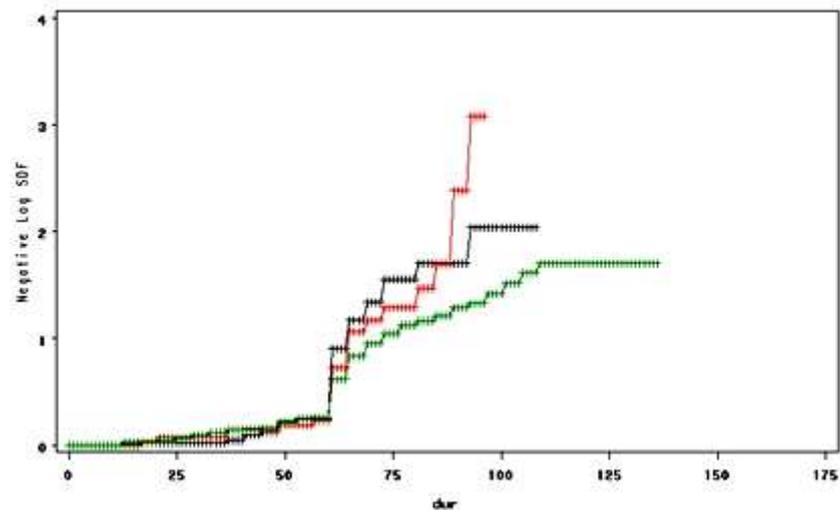
Le déroulement des carrières (et notamment des fins de carrière) peut aussi avoir un effet sur la décision de retraite retenue. Le fait d'avoir exercé son activité professionnelle à temps partiel à un moment de la carrière semble jouer sur la date du départ à la retraite (tests significatifs). Le graphe 46 représente les trajectoires de la population masculine, mais on

<sup>330</sup> Les tests ne sont pas significatifs pour l'échantillon féminin.

<sup>331</sup> La courbe qui retrace le nombre de départs pour les individus décrivant de mauvaises relations avec leur hiérarchie augmente brusquement entre 60 et 61,5 ans tandis que celle qui représente les personnes entretenant de bonnes relations augmente progressivement entre 60 ans et 63 ans. Par ailleurs, 90% des hommes déclarant de mauvaises relations avec leur hiérarchie étaient déjà passés à la retraite à 61,5 ans contre deux tiers pour les autres.

relève des résultats similaires pour l'échantillon féminin. Les hommes et femmes n'ayant jamais travaillé à temps partiel ont plus de chances de partir à la retraite avant 60 ans que les individus ayant connu une ou plusieurs périodes d'activité à temps partiel – que celui-ci soit choisi ou subi. A l'inverse, les individus ayant travaillé à temps partiel ont une probabilité plus grande de partir à la retraite après l'âge légal (effet direct des carrières et de la durée de cotisation acquise). Les données disponibles limitent ici notre analyse dans la mesure où celles-ci ne nous permettent pas d'identifier précisément le moment auquel le passage au temps partiel subi ou choisi a été réalisé (en début, milieu ou fin de carrière) ni d'en connaître la durée<sup>332</sup>. Néanmoins, ces résultats permettent de confirmer qu'il y a bel et bien des différences significatives selon qu'un individu a ou non travaillé à temps partiel au cours de sa carrière, et que l'effet est différent selon que ce temps partiel était volontaire ou plus ou moins contraint. De manière générale, le travail à temps partiel (notamment lorsqu'il est subi) retarde le calendrier de départ des individus ; s'il est choisi, il semble inciter les individus à un départ plus tardif encore.

**Graphe 46 : Effet du travail à temps partiel sur la distribution du risque « passage à la retraite » des hommes**



— : "Temps partiel subi" ; — : "Temps partiel choisi" ; — : "Pas de temps partiel"

Source : *Enquête Intentions de départ à la retraite*  
 Champ : 587 individus (hommes)

<sup>332</sup> Les données permettent de distinguer les enquêtés travaillant à temps partiel lors de l'enquête quantitative, mais elles ne précisent pas le degré de contrainte de la situation observée en 2004/2005 (temps partiel choisi ou subi) ; de même, elles permettent de savoir si les individus ont connu d'autres périodes de travail à temps partiel au cours de leur carrière en précisant si cette réduction du temps de travail était subie ou choisie, mais elles ne renseignent ni sur le calendrier (moment dans la carrière) ni sur la durée ni sur la fréquence.

Nous avons supposé à plusieurs reprises que les trajectoires en fin de carrière pouvaient avoir une influence sur la décision de liquider ou non ses droits de retraite à l'instant « t ». De même, nous avons affirmé que cet argument pouvait être responsable de la révision d'un projet de retraite. Les résultats qui suivent indiquent que les interruptions au motif du chômage, de la maladie ou de l'invalidité en fin de carrière, ont un effet sur la distribution de la probabilité de connaître l'événement « passage à la retraite » au cours du temps.

Bien que les individus enquêtés aient cotisé au moins 10 trimestres au régime général à la date de l'enquête par questionnaire, les informations relatives aux interruptions en fin de carrière (chômage, maladie, invalidité) examinées lors de l'analyse générationnelle rappellent que la décision de retraite peut être fortement influencée par le type de parcours professionnel et les fragilisations qui surviennent en fin de carrière. Qu'ils soient retraités ou non, les hommes ont connu davantage que les femmes une situation de chômage en fin de carrière (les valeurs relevées pour l'échantillon masculin sont généralement supérieures de près de 10 points à celles des femmes du même âge, sauf pour les générations 1947/1948). Les parcours des femmes semblent quant à eux davantage marqués par des interruptions liées à une dégradation de leur état de santé (maladie, invalidité).

De manière générale, la proportion d'individus touchés par le chômage ou l'invalidité en fin de carrière est plus importante chez les personnes encore sur le marché du travail que chez les retraités du même âge ; la part d'hommes et de femmes en situation de maladie en fin de carrière est à l'inverse supérieure chez les retraités, ce qui permet de conclure à une précocité du départ à la retraite pour les individus en mauvaise santé. Nous pouvons donc voir dans ces comportements de maintien en emploi un effet de la législation et émettre l'hypothèse que les personnes encore sur le marché du travail fin 2009 le restent car elles n'ont pas encore acquis la durée de cotisation minimale requise, contrairement à leurs partenaires de même cohorte entrés plus tôt sur le marché du travail ou ayant connu une carrière continue<sup>333</sup>.

Les tests statistiques du modèle de durée confirment que les transitions vers la retraite et les calendriers de départs diffèrent lorsque les fins de carrière sont marquées par le chômage ou la maladie<sup>334</sup>.

---

<sup>333</sup> Nuançons toutefois ces propos en rappelant que des individus appartenant à une catégorie bien spécifique de la population (individus fortement attachés à leur activité, issus des classes supérieures ou exerçant une activité artistique) choisissent de rester en emploi au-delà de la durée de cotisation minimale requise.

<sup>334</sup> La distribution du risque « départ à la retraite » selon le vécu ou non de périodes d'invalidité en fin de carrière est similaire pour l'échantillon masculin et l'échantillon féminin : les courbes ont une allure semblable, mises à part les différences de calendrier relevées précédemment (départs concentrés entre 60 et 61 ans pour les femmes, départs plus dispersés sur la période observée pour les hommes). L'effet observé sur le calendrier de départ à la

Pour les hommes comme pour les femmes, le fait d'avoir vécu un épisode de chômage après 55 ans réduit la probabilité d'être déjà à la retraite avant l'âge légal. Des différences selon le sexe apparaissent lorsque l'on examine les départs entre 60 et 63 ans. Les graphes 47 indiquent que les hommes ayant connu une période de chômage ont une probabilité plus forte de partir à la retraite plus tard : près de trois quarts des hommes ayant eu une carrière sans chômage étaient déjà à la retraite à 61,5 ans contre seulement la moitié de ceux touchés par le chômage ; après 63 ans, on enregistre des départs plus massifs pour les hommes ayant connu une période de chômage. On retrouve vraisemblablement ici les effets liés à l'interruption en fin de carrière : le chômage induisant un recul de la date d'obtention du taux plein, nous pouvons supposer qu'il s'agit alors pour les hommes ayant eu une carrière fragilisée de compenser les « trous de carrière » et d'attendre le taux plein pour liquider leurs droits de retraite. Pour l'échantillon féminin, le fait d'avoir connu une période de chômage après 55 ans semble avoir un effet limité en début de période. En revanche, et contrairement aux hommes, les femmes touchées par le chômage en fin de carrière ont une probabilité bien plus grande de passer à la retraite que les femmes épargnées, et ce dès l'âge légal. Le chômage en fin de carrière est donc un élément déterminant dans le moment de départ à la retraite, mais il agit différemment selon le sexe : il augmente le risque de retarder la retraite pour les hommes tandis qu'il amplifie la probabilité de partir plus tôt chez les femmes. Nous pouvons également supposer que les femmes ayant connu du chômage en fin de carrière choisissent de « jeter l'éponge » et de rejoindre un conjoint (souvent plus âgé et potentiellement déjà retraité) tandis que les hommes, dont les compagnes sont généralement plus jeunes et donc probablement encore en emploi pour quelques années, optent davantage pour un maintien en emploi.

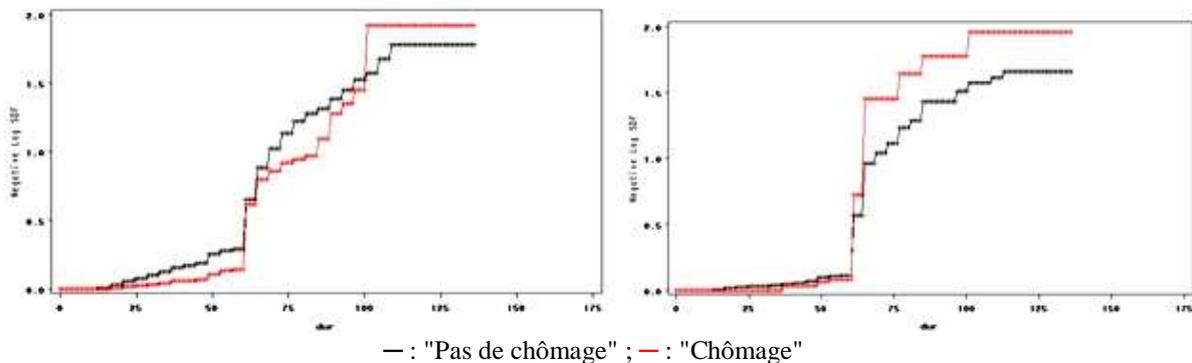
Les distributions du risque « départ à la retraite » sont également dissemblables lorsque l'on s'interroge sur la présence d'interruptions liées à la maladie en fin de carrière (tests significatifs pour les hommes et pour les femmes). Quel que soit le moment observé, les hommes ayant connu un ou plusieurs arrêts de travail pour des raisons de santé en fin de carrière ont une probabilité plus faible d'avoir pris leur retraite pendant la période étudiée que les hommes n'ayant jamais eu d'interruption au titre de la maladie ; les femmes qui ont

---

retraite est à nuancer fortement du fait de la législation encadrant le dispositif de retraite pour invalidité : la probabilité de partir à la retraite avant 60 ans est nulle pour les retraités en invalidité en fin de carrière (la législation ne permet effectivement pas de prétendre à une retraite au titre de l'invalidité avant 60 ans) ; le risque « départ à la retraite » augmente brusquement à 60 ans lorsque les individus ont connu des périodes d'invalidité en fin de carrière (cela correspond à l'ouverture des droits de retraite au titre de l'invalidité, qui peuvent prendre effet dès le 60<sup>e</sup> anniversaire) ; à 61 ans, la totalité des retraités en invalidité en fin de carrière est passée à la retraite tandis que les départs des autres individus augmentent progressivement au cours du temps. Du fait de cette forte corrélation, nous n'analyserons pas davantage l'influence du facteur « invalidité en fin de carrière ».

momentanément interrompu leur carrière pour des raisons de santé ont en revanche une probabilité de passer à la retraite supérieure à celles n'ayant eu aucune interruption de ce type.

**Graphes 47 : Effet du chômage en fin de carrière sur la distribution du risque « passage à la retraite »**



**... pour les hommes (n=587)**

**... pour les femmes (n=401)**

*Source : Enquête Intentions de départ à la retraite  
Champ : 988 individus*

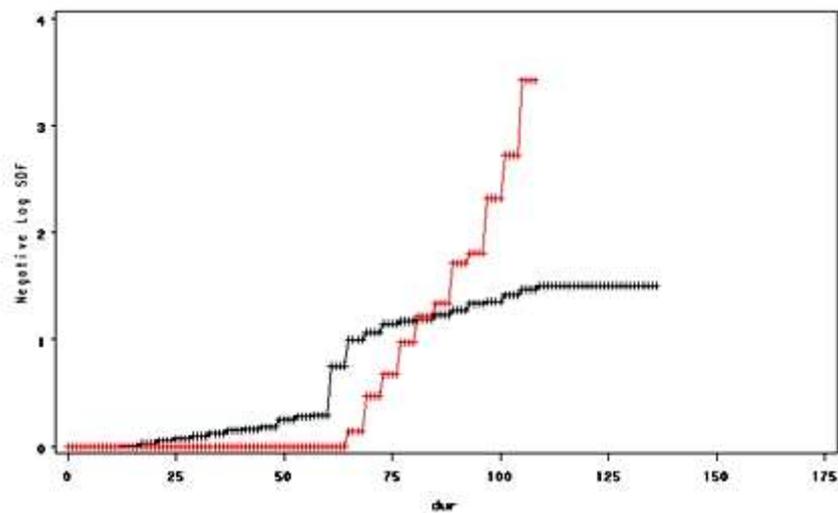
Ainsi, le fait d'avoir connu une période de chômage ou une interruption en fin de carrière pour des raisons de santé a un effet significatif sur la distribution du risque « passage à la retraite » au cours du temps, mais l'effet est différent selon que l'on considère les trajectoires masculines ou les trajectoires féminines : les femmes ayant connu des interruptions en fin de carrière au titre de la maladie ou du chômage auraient tendance à partir rapidement à la retraite ; les hommes dont la carrière a été fragilisée par le chômage ou la maladie opteraient plutôt pour une liquidation de leurs droits plus tardive (en se maintenant en emploi ou en se maintenant dans un état intermédiaire pour les individus déjà sortis de l'activité) afin de compenser les pertes liées aux périodes d'inactivité. Nous pouvons voir dans ces comportements différents un effet des représentations genrées du travail (en l'occurrence des représentations de l'inactivité) encore fortement marquées par la vision traditionnelle et supposer que les hommes, qui acceptent plus difficilement d'être inactifs, chercheraient à se réinvestir dans le travail (reconversion en fin de carrière, développement d'activité d'indépendant, etc.) tandis que les femmes feraient plus facilement le choix, « par habitude », de l'inactivité (et plus particulièrement lorsqu'il s'agit de rejoindre un conjoint déjà retraité).

2.7 Sensibilité à la surcote et effet sur le calendrier de retraite

Enfin, les résultats issus des tests statistiques croisant le caractère de « surcoteur potentiel » à la probabilité de passer à la retraite au cours de la durée étudiée indiquent des différences significatives en fin de période observée pour les hommes et les femmes.

Les hommes se présentant comme de potentiels surcoteurs ont une probabilité très supérieure aux autres de passer à la retraite après 61,5 ans (Graphe 48). D'ailleurs, seul un tiers des hommes disposés à recourir à la surcote étaient déjà à la retraite à 61,5 ans (contre 80% pour les autres) et un tiers des surcoteurs potentiels ont liquidé leurs droits de retraite après 63 ans (contre moins de 10% pour les autres hommes). On observe la même tendance parmi les femmes bien que les calendriers diffèrent : près de 15% des retraitées ayant catégoriquement rejeté la surcote sont passées à la retraite avant 60 ans (la valeur est nulle pour les candidates potentielles à ce dispositif) ; en revanche, une retraitée sur deux parmi les femmes susceptibles de recourir à la surcote n'était pas encore partie à 61,5 ans (alors que les autres étaient déjà presque toutes passées à la retraite à cet âge). Les personnes qui avaient déclaré lors de l'enquête par questionnaire ne pas être intéressées par la surcote ont donc pris leur retraite plus tôt que les autres ; elles étaient probablement déjà décidées à partir dès l'obtention du taux plein et se sont maintenues en emploi jusqu'à cette date.

**Graphe 48 : Relation de dépendance entre le sentiment face à la surcote et la distribution du risque « passage à la retraite » (hommes)**



— : "Aucun projet de surcote" ; - - : "Surcoteur potentiel"

Source : Enquête Intentions de départ à la retraite  
 Champ : 587 individus (hommes)

Les principaux résultats de la régression ont révélé des différences de comportements entre les individus selon leur génération d'appartenance, l'âge d'entrée dans la vie active ou encore la CSP, les individus entrés le plus tardivement sur le marché de l'emploi ayant une probabilité plus faible d'être déjà partis à la retraite au 31 décembre 2009. Si l'analyse longitudinale de la probabilité de passer à la retraite entre le 55<sup>e</sup> anniversaire et le 31 décembre 2009 ne confirme pas toujours l'effet significatif de ces variables sur le calendrier de départ, elle montre en revanche que les hommes et les femmes ont adopté des comportements de retraite différents : ces dernières sont massivement passées à la retraite entre 60 et 61,5 ans tandis que les départs des hommes sont plus espacés sur la période observée.

L'état de santé ainsi que la nature du métier exercé jouent un rôle fondamental sur la décision de retraite : sans surprise, les personnes en bonne santé se maintiennent plus facilement en emploi et retardent davantage leur passage à la retraite tandis que celles déclarant un mauvais état de santé et celles ayant exercé un travail physiquement ou psychologiquement usant tendent vers les départs les plus précoces.

La régression soulignait que les éléments liés aux conditions de travail (relation avec la hiérarchie en fin de carrière, degré de satisfaction) et à la trajectoire professionnelle en fin de carrière (travail à temps plein / à temps partiel, interruptions au motif du chômage, de la maladie) n'ont pas eu d'effet significatif sur la probabilité d'avoir ou non pris sa retraite au 31 décembre 2009. L'analyse longitudinale entre le 55<sup>e</sup> anniversaire des enquêtés et le 31 décembre 2009 révèle toutefois des répercussions de ces facteurs sur le calendrier de départ des individus : les fragilisations en fin de carrière incitent généralement les femmes à partir à la retraite plus tôt tandis que les hommes choisissent davantage de repousser leur passage à la retraite.

Cette analyse confirme également l'influence de la situation familiale, et plus particulièrement de la présence d'un conjoint et/ou d'enfants sur la décision et le calendrier de retraite. Par ailleurs, les charges potentielles à la retraite influent fortement sur les décisions des femmes alors qu'elles ont un effet moindre (voire nul) sur les trajectoires masculines : elles poussent les femmes à opter tantôt pour un départ « rapide » de manière à se rendre disponible, tantôt pour un départ plus tardif afin d'augmenter le niveau des ressources ou d'échapper à des obligations familiales qui leur sont traditionnellement dévolues.

Cette méthode d'analyse complémentaire a permis d'identifier les éléments ayant un effet significatif sur la probabilité de partir à la retraite et sur le calendrier de départ. Or, nous avons observé lors de l'analyse des données du questionnaire qu'une part non négligeable de départs à la retraite ne correspondait pas à la date envisagée. Qui sont les individus les plus disposés à revoir leur projet initial ? Et quels éléments peuvent encourager (contraindre ?) des individus (qu'ils soient ou non passés à la retraite) à modifier leur stratégie d'arbitrage première en avançant ou repoussant la date de leur départ ?

### **3. Des projets de retraite aux départs réels : les principaux facteurs explicatifs d'un départ non conforme**

#### *3.1 Des projets fréquemment différés*

Lorsque l'on considère l'ensemble des enquêtés retraités, on observe que plus d'un retraité sur deux est parti à la retraite plus tard que prévu (Tableau 38). L'analyse générationnelle et genrée des souhaits, projets et départs réels révélait des indices de comparaisons entre l'âge souhaité et l'âge réel de départ à la retraite très proches entre les enquêtés de sexe masculin et les enquêtés de sexe féminin. Ces premiers résultats permettaient de prime abord de conclure à une absence de relation de sexe. Toutefois, les comportements diffèrent lorsque l'on confronte l'âge envisagé à l'âge réel de départ à la retraite : ces indices coïncident pour près d'un tiers des femmes contre seulement un cinquième des hommes. La confrontation des souhaits et des projets de retraite nous amenait à conclure que les femmes étaient plus lucides des contraintes susceptibles d'influer sur leur départ que les hommes ; elles apparaissent ici « *moins portées à modifier leurs intentions* » (Barrallon *et al.*, 2010 : 6), plus réalistes et plus décidées que leurs homologues masculins pour lesquels l'arbitrage du passage à la retraite paraît moins décisif, car peut-être moins aisé<sup>335</sup>. La décision de départ est donc plus souvent « concrétisée » chez les femmes.

---

<sup>335</sup> Les premiers éléments du volet qualitatif indiquent, à travers les entretiens réalisés auprès de personnes vivant en couple, que les femmes font preuve de difficultés moindres lors du passage à la retraite que leur compagnon. La retraite semble d'ailleurs moins décisive et plus facilement acceptée par ces femmes que pour leurs conjoints, plus exposés au risque de fragilisation lors de la cessation d'activité (Paillat, 1989) et/ou qui cherchent à repousser leur départ au maximum en se maintenant en emploi pour une durée plus ou moins longue. Cette hypothèse sera plus longuement discutée dans le chapitre suivant.

**Tableau 38 : Concordances et dissemblances entre l'âge souhaité, l'âge envisagé et l'âge réel de départ à la retraite**

Comparaison âge souhaité et âge réel*	Sexe		Echantillon total	Fréquence cumulée (%)
	Homme	Femme		
Age souhaité < âge réel	312 (71,5)	225 (73,8)	537 (72,5)	72,5
Age souhaité = âge réel	63 (14,5)	54 (17,7)	117 (15,8)	88,3
Age souhaité > âge réel	61 (14,0)	26 (8,5)	87 (11,7)	100
<b>Effectif</b>	<b>436</b>	<b>305</b>	<b>741</b>	<b>100</b>
<b>Total %</b>	<b>(100)</b>	<b>(100)</b>	<b>(100)</b>	

Comparaison âge envisagé et âge réel*	Sexe		Echantillon total (%)	Fréquence cumulée (%)
	Homme	Femme		
Age envisagé < âge réel	242 (55,5)	167 (54,8)	409 (55,2)	55,2
Age envisagé = âge réel	100 (22,9)	98 (32,1)	198 (26,7)	81,9
Age envisagé > âge réel	94 (21,6)	40 (13,1)	134 (18,1)	100
<b>Effectif</b>	<b>436</b>	<b>305</b>	<b>741</b>	<b>100</b>
<b>Total %</b>	<b>(100)</b>	<b>(100)</b>	<b>(100)</b>	

Source : Enquête Intentions de départ à la retraite

Champ : 745 individus retraités au 31 décembre 2009 ; Age souhaité et âge envisagé ≤ 70 ans

\*Distribution significative au seuil de 5% (test du khi<sup>2</sup> et test exact de Fisher)

Des différences de sexe émergent également lorsque l'on compare l'âge souhaité de départ à la retraite déclaré par les individus encore en emploi fin 2009 à l'âge atteint en 2009 (Tableau 39). Près de deux tiers des femmes enquêtées non retraitées avaient déjà dépassé l'âge souhaité (67%) contre un individu non retraité sur deux parmi les hommes (54%). Bien que les biais liés à la composition de l'échantillon ne nous permettent pas d'analyser davantage ces chiffres, ces résultats confirment néanmoins que la retraite réelle diffère largement de la retraite souhaitée dans l'idéal (valeurs supérieures à 50% ici). En revanche, aucune distinction de sexe n'apparaît lorsque l'on confronte l'âge envisagé et l'âge révolu en 2009 : les valeurs enregistrées entre les hommes et les femmes sont relativement similaires, quel que soit le comportement adopté<sup>336</sup> (50% des hommes et 52% des femmes encore en activité n'avaient pas encore atteint l'âge envisagé de départ à la retraite ; 38% des hommes non retraités et 37% des femmes non retraitées avaient déjà dépassé l'âge envisagé).

<sup>336</sup> Par ailleurs, le test de Khi<sup>2</sup> d'indépendance des variables « sexe » et « comparaison entre l'âge envisagé de retraite et l'âge révolu en 2009 » confirme l'absence de relation entre ces deux variables (p=0,97).

**Tableau 39 : Souhaits, projets de départ à la retraite et âge révolu en 2009 selon le sexe**

<b>Comparaison entre l'âge souhaité et l'âge révolu*</b>	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>	<b>Total</b>
NSP ce qu'il adviendra des souhaits car les enquêtés sont dans l'année souhaitée	17 (11,3)	4 (4,5)	21 (8,8)
Les enquêtés ont dépassé l'âge souhaité dans l'idéal	81 (53,6)	59 (67,0)	140 (58,6)
Les enquêtés n'ont pas encore atteint l'âge souhaité	53 (35,1)	25 (28,4)	78 (32,6)
<b>Effectif Total</b>	<b>151 (100)</b>	<b>88 (100)</b>	<b>239 (100)</b>
<b>Comparaison entre l'âge envisagé et l'âge révolu</b>	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>	<b>Total</b>
NSP ce qu'il adviendra du projet car les enquêtés sont dans l'année projetée	17 (11,3)	10 (11,4)	27 (11,3)
Les enquêtés ont dépassé l'âge projeté	58 (38,4)	32 (36,4)	90 (37,7)
Les enquêtés n'ont pas encore atteint l'âge projeté	76 (50,3)	46 (52,3)	122 (51,0)
<b>Effectif Total</b>	<b>151 (100)</b>	<b>88 (100)</b>	<b>239 (100)</b>

Source : Enquête Intentions de départ à la retraite

Champ : 239 individus non retraités au 31 décembre 2009 ; Age souhaité et âge envisagé  $\leq 70$  ans

\*Distribution significative au seuil de 10% (test exact de Fisher)

Si les souhaits et projets de retraite confirment la préférence pour la retraite avant 60 ans, les départs effectifs s'orientent en réalité vers une sortie souvent plus tardive. L'analyse des comportements de retraite indique d'ailleurs que les différences entre l'âge souhaité et l'âge réel sont très marquées, quels que soient la génération d'appartenance et le sexe. Par ailleurs, bien que l'âge défini comme probable (âge envisagé) tende davantage vers l'âge réel de liquidation des droits, ces indicateurs ne coïncident pas pour la grande majorité des enquêtés, qu'ils soient retraités ou non, et plus fortement pour les hommes. On observait une correspondance pour 23% des hommes et 32% des femmes retraités seulement tandis que plus d'un retraité sur deux est parti plus tard que prévu (55,5% pour les hommes et 54,8% pour les femmes). Quant aux individus restés sur le marché du travail, il semble qu'ils ne soient pas partis à la retraite pour deux raisons principales : la majorité n'avait pas encore atteint 60 ans, âge légal d'ouverture des droits à une retraite, en 2009<sup>337</sup> (47%) ; un tiers n'avait pas encore atteint l'âge envisagé (32,2%). Néanmoins, plus de la moitié d'entre eux sont restés en emploi au-delà du moment imaginé de départ à la retraite (58,6%) et plus d'une personne sur trois a reculé son départ au-delà de l'âge envisagé (37,7%). Ces résultats

<sup>337</sup> L'objectif de l'âge légal et l'objectif du taux plein sont incontestablement des éléments explicatifs du maintien en emploi.

tempèrent donc quelque peu la théorie d'une décision de retraite réalisée en dehors de toutes contraintes ; ils confirment en revanche les effets de structure (contexte législatif, situation individuelle, environnement familial et professionnel...) sur le choix retenu.

Plusieurs hypothèses ont été avancées au cours de cette analyse afin d'expliquer la concrétisation ou l'absence de concrétisation des projets de retraite. Le niveau d'information constitue le premier élément susceptible de confirmer ou, au contraire, de réorienter le projet de retraite initial. En effet, « *les personnes qui ont fortement sous-estimé le nombre de trimestres validés lors de l'enquête sont plus nombreuses à avoir liquidé leur retraite plus tôt que prévu. (...) [Toutes choses égales par ailleurs,] surestimer son nombre de trimestres ne conduit pas à reculer son départ. Il semble donc plus facile pour les assurés ayant sous-estimé leur durée de carrière d'anticiper leur départ en retraite, que de reculer ce départ pour ceux qui surestimaient leur durée de carrière* » (Barrallon *et al.*, 2010). La méconnaissance du système est donc parfois à l'origine des écarts entre le projet de retraite et le départ effectué. L'accélération des réformes semble d'ailleurs conduire les salariés à intégrer rapidement les conséquences sur leur propre situation pour ajuster leurs projets (Renaut *et al.*, étude en cours). Néanmoins, même lorsque l'information sur la durée de cotisation est connue et correcte, des discordances entre le projet initial et le départ réel restent observables. Le modèle de régression logistique présenté ci-dessous visera à identifier les facteurs explicatifs d'une telle discordance.

### *3.2 Des projets moins souvent concrétisés pour les hommes aux fins de carrière instables et pour les femmes « soutiens de famille »*

Afin de mesurer le poids de variables individuelles (sexe, génération d'appartenance, âge d'entrée dans la vie active, CSP, situation familiale...) et de quelques variables factuelles liées aux fins de carrière sur le risque de partir à la retraite à une date différente de celle initialement envisagée, nous avons réalisé une régression logistique. Les résultats significatifs sont présentés dans le tableau suivant (Tableau 40).

Toutes choses égales par ailleurs, les femmes ont une probabilité plus faible que les hommes de modifier leur projet initial (test significatif à 1%). Cela confirme l'hypothèse selon laquelle les femmes seraient plus réalistes dans l'élaboration de leurs projets de retraite que les hommes.

Le risque de réviser son projet initial (que le départ soit repoussé ou avancé) est plus élevé chez les enquêtés nés en 1949 ou 1950 que chez leurs aînés (1945/1946), hypothétiquement plus proches de leur retraite lors de l'enquête par questionnaire. Ces résultats renforcent les conclusions de l'analyse descriptive générationnelle présentées plus tôt. Cet effet, significatif chez les hommes comme chez les femmes, semble être lié au niveau d'information : nous pouvons effectivement supposer que les individus issus des générations 1945/1946, âgés de 59 ou 60 ans en 2005, avaient déjà eu accès à une information sur leurs droits personnels et les différents dispositifs de départ à la retraite ; une meilleure connaissance de la législation aurait alors favorisé l'élaboration d'un projet de retraite « réalisable ». Les femmes et hommes les plus jeunes en revanche, potentiellement plus éloignés de leur retraite et probablement moins informés car se sentant moins directement concernés par la retraite, n'avaient peut-être qu'une vague idée de leur projet lors de l'enquête ; cela expliquerait qu'ils aient eu moins de chances de partir à la retraite à la date envisagée quatre ou cinq ans auparavant (2004/2005). Des craintes liées aux réformes à venir et à un éventuel durcissement de la législation ont également pu les encourager à changer leur projet pour finalement avancer leur départ à la retraite. A l'inverse, les réformes mises en application entre 2004/2005 et le 31 décembre 2009 ont pu favoriser l'ajournement de la date de retraite<sup>338</sup>.

L'âge d'entrée dans la vie active, la catégorie socioprofessionnelle d'appartenance, la situation familiale ou encore l'état de santé semblent sans effet significatif sur la probabilité de concrétiser ou non son projet de retraite<sup>339</sup>.

Les personnes déclarant des conditions de travail moyennement satisfaisantes en fin de carrière, notamment les hommes, ont une probabilité de partir à la retraite à une date différente de la date projetée significativement plus forte que les personnes satisfaites de leur environnement professionnel. Les fragilisations subies en fin de carrière peuvent également affecter les décisions retenues ; cela est particulièrement vrai chez les hommes. La probabilité de partir à une date différente de la date envisagée est légèrement plus élevée chez les personnes ayant connu des interruptions au motif de la maladie en fin de carrière tandis

---

<sup>338</sup> Les données recueillies ici ne permettent pas vraiment de mesurer l'effet des dernières réformes sur le choix de la date de retraite ; les travaux de Sylvie Renaut (Renaut *et al.*, étude en cours) en apportent un meilleur aperçu.

<sup>339</sup> Les personnes entrées sur le marché du travail avant 18 ans n'ont pas plus de chances de concrétiser leur projet de retraite que les individus ayant débuté leur vie professionnelle après 18 ans ; de même, la probabilité de réviser son projet de retraite n'est pas plus élevée chez les cadres que chez les ouvriers. La situation familiale semble là aussi sans effet : être en couple ne joue pas significativement sur le risque de transformer un projet de retraite par rapport aux personnes sans conjoint ; les individus n'ayant pas d'enfant n'ont pas plus de chances de partir à la retraite à la date envisagée que les pères et mères de famille. Enfin, les enquêtés estimant avoir un bon état de santé général ne concrétisent pas davantage leur projet que les personnes en mauvaise santé.

qu'elle est légèrement moindre chez les personnes en invalidité en fin de carrière, mais les plus-values ne sont pas significatives. En revanche, l'existence d'épisodes de chômage en fin de carrière augmente de manière significative la probabilité des individus – notamment des hommes – de réviser leur projet de retraite. Cela peut confirmer l'hypothèse d'un maintien en activité au-delà du projet initial afin de compenser les pertes liées aux périodes d'inactivité (liquidation des droits de retraite uniquement lorsque la pension sera optimale, c'est-à-dire lorsque le taux plein sera acquis). Nous pouvons au contraire supposer que les stratégies d'éviction en fin de carrière (déclassement, marginalisation voire proposition de plan de licenciement) encourageraient les individus à revoir leur projet de retraite et à partir plus tôt qu'ils ne l'avaient initialement envisagé. Les données quantitatives disponibles ici ne permettent pas d'analyser plus profondément l'effet du chômage en fin de carrière sur les comportements de retraite ; les données recueillies dans le cadre de la post-enquête qualitative seront en revanche utilisées afin d'apporter quelques éléments de réponses sur les transitions de l'activité à l'inactivité puis à la retraite (cf. chapitre VI).

Enfin, notons l'effet des représentations de la retraite et des éventuelles charges durant cette étape sur le choix de départ. Les personnes attendant avec impatience leur retraite en 2004/2005 et celles se déclarant indifférentes face à cette perspective ont une probabilité plus forte de changer de projet que les individus redoutant cette étape. L'existence de charges familiales<sup>340</sup> durant la retraite agit également sur le projet de retraite, tout particulièrement auprès de la population féminine : alors que nous avons vu précédemment que les charges durant la retraite (financières, familiales ou autres) pesaient davantage sur la date de retraite des hommes, il apparaît ici que les femmes estimant avoir complètement à charge un membre de leur entourage (conjoint, parent, enfant, etc.) durant la retraite ont une probabilité plus forte de changer de projet de retraite. Deux hypothèses opposées, que nous tenterons de vérifier lors de l'analyse qualitative des transitions de l'activité à la retraite proposée dans le chapitre VI, se posent alors : nous pouvons imaginer que les femmes intègrent ces considérations au fil du processus décisionnel et avancent leur départ à la retraite afin de se rendre plus disponibles pour leur entourage ; nous pouvons également reprendre l'hypothèse des stratégies d'évitement de Simone Pennec et supposer que les femmes repoussent leur retraite à plus tard afin de ne pas prendre en charge certaines obligations familiales.

---

<sup>340</sup> Le soutien économique et les autres aides n'ont en revanche aucun effet significatif, chez les hommes comme chez les femmes.

**Tableau 40 : Résultats du modèle logistique « Projet de retraite transformé »**

Variables	Ensemble de la population				Hommes				Femmes			
	Intervalle de confiance de 95%				Intervalle de confiance de 95%				Intervalle de confiance de 95%			
	B(SE)	Limite inférieure	Odd ratio	Limite supérieure	B(SE)	Limite inférieure	Odd ratio	Limite supérieure	B(SE)	Limite inférieure	Odd ratio	Limite supérieure
<b>Sexe</b>												
Femme (réf. Hommes)	-0,28(0,07)***	0,43	0,57	0,75								
<b>Génération</b>												
1947/1948 (réf. 1945/1946)	-0,31(0,10)***	0,67	0,92	1,26	-0,24(0,14)*	0,66	1,01	1,55	-0,34(0,16)**	0,51	0,83	1,36
1949/1950 (réf. 1945/1946)	0,53(0,11)***	1,48	2,12	3,02	0,50(0,14)***	1,35	2,12	3,35	0,50(0,18)***	1,1	1,94	3,44
<b>Situation familiale</b>												
En couple (réf. Sans conjoint)	-0,02(0,09)	0,69	0,97	1,35	-0,09(0,14)	0,48	0,84	1,46	-0,12(0,12)	0,5	0,79	1,24
Avec enfants (réf. Sans enfant)	-0,07(0,12)	0,64	1	1,55	-0,10(0,18)	0,4	0,83	1,7	-0,05(0,15)	0,51	0,9	1,6
<b>Etat de santé</b>												
Mauvaise (réf. Bonne)	-0,07(0,07)	0,66	0,88	1,15	-0,12(0,09)	0,55	0,79	1,14	0,06(0,11)	0,74	1,13	1,73
<b>Âge d'entrée dans la vie active</b>												
Moins de 15 ans	0,16(0,19)	0,83	1,34	2,17	-0,15(0,24)	0,65	1,19	2,18	0,59(0,33)*	0,69	1,53	3,4
15 à 17 ans	-0,04(0,14)	0,77	1,1	1,58	-0,16(0,20)	0,73	1,18	1,91	0,11(0,24)	0,54	0,95	1,65
18 à 19 ans			réf.				réf.				réf.	
20 à 25 ans	0,06(0,15)	0,82	1,22	1,81	0,12(0,22)	0,92	1,57	2,69	0,02(0,26)	0,48	0,87	1,57
25 ans ou plus	-0,05(0,36)	0,43	1,09	2,76	0,52(0,54)	0,6	2,32	9,04	-0,87(0,66)	0,07	0,36	1,86
<b>CSP</b>												
Artisan Commerçant Chef d'entreprise	0,04(0,61)	0,18	0,84	3,84	-0,10(0,62)	0,17	0,79	3,64				
Ouvrier			réf.				réf.				réf.	
Employé	-0,36(0,20)*	0,38	0,56	0,83	-0,22(0,31)	0,34	0,7	1,42	-0,16(0,17)	0,35	0,74	1,58
Profession intermédiaire	-0,11(0,20)	0,49	0,72	1,06	-0,01(0,23)	0,54	0,87	1,38	-0,20(0,20)	0,32	0,71	1,61
Cadre supérieur	0,22(0,20)	0,68	1	1,48	0,19(0,22)	0,68	1,06	1,66	0,21(0,22)	0,46	1,07	2,52

<b>Conditions de travail en fin de carrière</b>													
Satisfaisantes (réf. Moyennement satisfaisantes)	-0,60(0,19)***	0,2	0,36	0,67	-0,75(0,25)**	0,14	0,3	0,67	-0,38(0,29)	0,19	0,48	1,24	
Insatisfaisantes (réf. Moyennement satisfaisantes)	0,19(0,12)*	0,56	0,8	1,14	0,29(0,16)*	0,53	0,85	1,35	0,04(0,19)	0,42	0,74	1,28	
<b>Travail à temps partiel au cours de la carrière</b>													
Temps partiel choisi (réf. Jamais de temps partiel)	-0,19(0,14)	0,39	0,57	0,84	-0,04(0,28)	0,34	0,74	1,62	-0,10(0,17)	0,44	0,71	1,15	
Temps partiel subi (réf. Jamais de temps partiel)	-0,18(0,15)	0,37	0,58	0,9	-0,21(0,26)	0,32	0,62	1,22	-0,14(0,20)	0,37	0,69	1,27	
Temps partiel subi (réf. Temps partiel choisi)	-0,18(0,15)	0,59	1,01	1,73	-0,21(0,26)	0,31	0,84	2,29	-0,14(0,20)	0,5	0,97	1,88	
<b>Fragilisations en fin de carrière</b>													
Chômage (réf. Pas de chômage)	0,17(0,08)**	1,04	1,41	1,92	0,24(0,10)**	1,08	1,62	2,42	0,01(0,13)	0,62	1,02	1,68	
Maladie (réf. Pas de maladie)	0,08(0,07)	0,88	1,17	1,55	0,12(0,10)	0,87	1,27	1,86	0,05(0,11)	0,71	1,1	1,7	
Invalidité (réf. Pas d'invalidité)	-0,04(0,15)	0,51	0,93	1,69	0,19(0,25)	0,56	1,48	3,91	0,12(0,21)	0,35	0,79	1,77	
<b>Représentations de la retraite</b>													
Impatience (réf. Retraite redoutée)	0,23(0,30)*	0,42	0,71	1,18	0,10(0,33)	0,32	0,67	1,41	2,82(79,05)	0,32	0,65	1,33	
Indifférence face à la retraite (réf. Retraite redoutée)	0,50(0,30)*	0,54	0,93	1,6	0,36(0,35)	0,39	0,87	1,9	3,11(79,05)	0,4	0,87	1,88	
<b>Charges pendant la retraite</b>													
Personne complètement à charge : Oui (réf. Non)	0,23(0,09)**	1,09	1,57	2,27	0,12(0,11)	0,81	1,26	1,97	0,33(0,17)*	0,98	1,94	3,84	
Soutien économique Oui (réf. Non)	0,11(0,08)	0,92	1,24	1,69	0,02(0,10)	0,7	1,03	1,53	0,18(0,129)	0,87	1,44	2,38	
Aide autre : Oui (réf. Non)	-0,05(0,07)	0,69	0,91	1,21	-0,02(0,10)	0,66	0,96	1,4	0,08(0,114)	0,54	0,85	1,33	
<b>Etat de convergence du modèle : Satisfaisant (Critère de convergence = 1<sup>e-8</sup>)</b>													

*Source : Enquête Intentions de départ à la retraite*

Note : La somme n'est pas toujours égale à 1004 en raison de valeurs manquantes pour certaines questions. Sont notamment exclues ici les non-réponses ainsi que les personnes non retraitées qui n'avaient pas encore atteint l'âge prévu de retraite au 31 décembre 2009, pour lesquelles la comparaison projet/réalité est impossible (165 individus).

Légende : \* Test significatif au seuil de 10% ; \*\* Test significatif au seuil de 5% ; \*\*\* Test significatif au seuil de 1%

Deux éléments nous paraissent importants à retenir ici :

- les conditions de travail et les fragilisations liées au chômage en fin de carrière pèsent de manière significative sur la décision de retraite des hommes et semblent encourager ces derniers à transformer leur projet initial ;
- la présence d'une personne complètement à charge pendant la retraite a un effet significatif sur la date de retraite effective des hommes ; cet élément pèse différemment sur les choix des femmes puisqu'il a un effet significatif sur leur tendance à réviser leur projet initial (les femmes réadaptent leur projet initial en fonction de ces considérations).

Ces constats soulèvent diverses hypothèses sans pouvoir cependant apporter d'éléments d'explication complémentaires. Dans l'analyse des données qualitatives présentée dans le chapitre suivant, nous tenterons d'explorer les différentes pistes dégagées ici afin de faire un peu plus la lumière sur les facteurs susceptibles d'influencer les hommes et les femmes dans leur décision de retraite et éventuellement la révision de leur projet, que celle-ci aille dans le sens d'un départ avancé comme dans le sens d'un départ ajourné.

## Conclusion du chapitre

Le premier objectif de cette recherche visait à confronter les intentions de départ à la retraite à la réalité observée quelques années plus tard pour une population d'individus encore en activité en 2005. Les premiers résultats de l'analyse statistique confirment que l'âge légal de départ à la retraite continue de marquer les esprits : bien que les enquêtés se soient massivement prononcés en faveur d'un départ « précoce » (49% pour une retraite idéale avant 60 ans), 43% des interrogés désignent 60 ans comme l'âge souhaité pour le départ à la retraite. Ainsi, plus de 90% des enquêtés souhaitaient dans l'idéal partir à la retraite avant l'âge légal ou à 60 ans tout juste, signe du poids des normes et des représentations (le maintien en activité après 60 ans séduit peu – 8%). Néanmoins, la retraite réelle reste bien loin de la retraite souhaitée (le taux de correspondance entre retraite souhaitée et départ réel n'est que de 16%).

Le deuxième constat porte sur les écarts entre l'âge souhaité et l'âge envisagé. Les différences observées pour l'ensemble des enquêtés confirment que la marge de liberté des individus est restreinte par un ensemble d'éléments extérieurs (éléments liés à la législation, aux carrières ou aux constructions sociales de la retraite) qui exercent une contrainte plus ou moins forte selon les situations individuelles. Ces écarts sont par ailleurs presque deux fois plus importants pour les personnes restées en activité : les individus passés à la retraite entre 2005 et 2009 avaient déclaré un âge souhaité de départ à la retraite plus proche de l'âge envisagé que les individus encore en activité en 2009, signe que les souhaits et les projets de retraite déclarés sont fortement marqués par la situation individuelle et la proximité avec l'heure de la retraite (passage à la retraite plus ou moins imminent).

Le traitement des données quantitatives par des modèles de régression a permis d'identifier les principaux facteurs intervenant de manière décisive dans le calendrier de départ à la retraite. Les enquêtés ayant une mauvaise santé ou travaillant dans des conditions pénibles partent généralement plus tôt à la retraite que les autres ; les individus ayant connu des interruptions en fin de carrière partent en revanche plus tardivement que les enquêtés aux carrières continues. L'analyse révèle également un effet lié à l'entourage familial et plus spécifiquement à la présence d'un conjoint : les hommes et femmes vivant en couple sont partis à la retraite plus tôt que les personnes sans conjoint. Par ailleurs, les hommes et femmes n'ayant jamais eu d'enfant et les mères de familles nombreuses (dont les carrières sont marquées par des interruptions ou du travail à temps partiel) partent plus tardivement à la retraite. L'existence de charges familiales pendant la retraite a un effet multiple sur la décision

retenue : alors que cet argument incite certains individus à passer rapidement à la retraite afin de se rendre plus disponibles, il en incite d'autres à se maintenir plus longtemps en emploi pour augmenter le niveau des ressources (et ainsi faire face aux charges financières) ou pour échapper à certaines obligations familiales. L'analyse du volet qualitatif aidera à mieux déceler l'impact de cet élément sur les décisions individuelles.

Les personnes parties à la retraite plus tard que les autres enquêtés du même âge appartiennent plus massivement aux catégories socioprofessionnelles moyennes et supérieures ; cette attitude peut répondre à des contraintes liées à la législation (poursuite d'études supérieures et entrée sur le marché du travail plus tardive, interruptions de carrière, durée de cotisation inférieure à la durée minimale requise...) ou plus simplement à un désir de ne pas sortir du marché du travail (on retrouve ici l'effet des représentations de la retraite, les personnes qui redoutaient cette étape partant généralement plus tard, ou encore l'effet d'un investissement au travail plus fort pour les individus sans conjoint et/ou sans enfant).

Enfin, l'analyse quantitative montre également que l'âge réel de départ et l'âge projeté ne coïncident pas pour près de deux tiers des enquêtés : les retraités pour lesquels projet et décision diffèrent sont trois fois plus nombreux à avoir retardé leur départ par rapport à la date projetée en 2004/2005 qu'à l'avoir anticipé (respectivement 55% et 18% des retraités de l'enquête). Et parmi les personnes interrogées encore en emploi fin 2009, 38% avaient déjà dépassé l'âge projeté de départ à la retraite. Ainsi, les projets de retraite formulés ne voient-ils pas systématiquement le jour, la retraite accomplie différant de celle projetée. Il semble donc que les personnes changent d'avis et optent pour un nouveau plan de retraite. Emergent alors une série de questions sur ces individus pour lesquels projet de retraite et liquidation réelle ne correspondent pas : qui sont-ils et quels sont les éléments qui peuvent expliquer les discordances relevées ?

Les modèles de régression confirment que les femmes intègrent davantage que les hommes les contraintes susceptibles d'influer sur leur décision de retraite et sont moins souvent sujettes à changer de projet que les hommes. Ils montrent aussi que la probabilité de réviser son projet de retraite est plus élevée lorsque l'échéance de la retraite est plus lointaine : cela peut s'expliquer par un niveau d'information moindre, par l'effet potentiel de réformes survenues entre-temps, par l'absence de projection pour des individus ne se sentant pas encore concernés par la retraite ou encore plus simplement par les aléas de la vie pour la période comprise entre 2005 et la date de retraite (durée d'exposition aux risques plus longue pour les enquêtés les plus jeunes). Parmi les personnes révisant leur projet de retraite, on retrouve aussi les individus se déclarant impatients de partir à la retraite (on peut supposer qu'ils ont

alors eu tendance à avancer leur départ) et pour les enquêtés se sentant indifférents face à cette étape (on peut penser qu'ils se sentaient peu concernés par la retraite lors de l'enquête et n'avaient émis alors qu'un vague projet, sans certitude de le voir se concrétiser).

Les individus ayant connu des interruptions en fin de carrière au titre de la maladie ou du chômage ainsi que ceux moyennement satisfaits de leurs conditions de travail ont tendance à partir à une date différente de la date projetée : une période mêlant doutes quant à l'avenir dans l'entreprise et espoirs d'une amélioration semble s'installer en fin de carrière, offrant ainsi aux individus la possibilité de réajuster leur projet en fonction du contexte professionnel (en avançant ou en repoussant leur départ). Enfin, les modèles de régression soulignent que les femmes ayant des charges familiales durant leur retraite sont plus enclines à transformer leur projet. Si les données quantitatives exploitées ici permettent de conclure à une relation entre ces divers facteurs et la probabilité de modifier ou non son projet initial, elles ne permettent pas de savoir si ces éléments encouragent à un départ plus précoce ou au contraire à un recul de la date de retraite. L'exploitation du volet qualitatif devrait aider à faire la lumière sur les différents *scenarii* possibles.

Pourquoi ces individus ont-ils révisé leur projet ? Ont-ils agi sous la contrainte d'éléments imprévus, révélés entre 2004/2005 et la date de départ et venus bouleverser par exemple leur trajectoire en fin de carrière, ou cela correspond-il à un choix délibéré de retarder ou d'avancer la date de départ ? Enfin, les facteurs identifiés dans le chapitre V ont-ils incité les individus à avancer ou à retarder leur départ ? Autant de questions que nous proposons d'explorer dans le chapitre suivant.

Nous nous intéresserons à la question du choix de retraite et concentrerons notre attention sur la manière dont ces choix sont faits : les enquêtés adoptent-ils un comportement rationnel ? La décision de retraite relève-t-elle d'un choix libre et individuel ? Lorsque la personne est en mesure de choisir ses conditions de départ et sa date de retraite (c'est-à-dire à l'exception des individus en situation de chômage, d'invalidité ou de licenciement en fin de carrière), quels éléments interviennent dans son choix ? A l'inverse, lorsque le choix n'est pas libre, quelles sont les contraintes qui s'exercent sur l'individu et comment influencent-elles la décision de partir ou de se maintenir en emploi ?

Le rôle de la dimension conjugale sur le choix de retraite sera également abordé. L'étude PARC soulignait que la présence d'un conjoint incitait les couples inscrits dans une démarche de complémentarité des loisirs à faire concorder autant que possible les deux cessations d'activité tandis que les individus ayant une démarche plus individuelle pendant la retraite optaient pour un départ différé entre les deux partenaires (Ogg *et al.*, 2013). L'enquête PARC

visait à analyser l'influence de la situation conjugale sur le mode de vie à la retraite. Mais qu'en est-il de son influence sur la décision de départ à la retraite elle-même ? Les personnes en couple – notamment les femmes – ont-elles tendance, comme nous le supposions dans l'analyse des données quantitatives, à liquider leurs droits de retraite dès que possible, voire à précipiter leur départ tandis que les personnes seules le repousseraient davantage ? Enfin, si la présence d'un conjoint influe sur la décision de retraite, agit-elle de la même manière sur les hommes que sur les femmes ? L'analyse des parcours biographiques et des trajectoires de l'activité à la retraite des 31 individus enquêtés permettra d'identifier les facteurs-clés impliqués dans la décision de départ à la retraite. Le volet qualitatif visera également à repérer quelques éléments « perturbateurs » qui détournent les travailleurs de l'itinéraire qu'ils avaient imaginé et la manière dont ces éléments peuvent tantôt rendre un départ plus précoce, tantôt le repousser. Enfin, nous envisagerons la possibilité que les individus changent plus simplement d'avis à mesure qu'ils se rapprochent de l'heure de la retraite.



## **CHAPITRE VI – LE PASSAGE A LA RETRAITE, UNE PERIODE D’AJUSTEMENTS ? EFFETS CROISES DE LA TRAJECTOIRE PERSONNELLE ET DU PARCOURS PROFESSIONNEL SUR LA DATE DE DEPART**

L’objet de ce chapitre est double : il s’agit d’abord d’étudier l’effet du parcours biographique sur le choix de retraite ; il s’agit ensuite d’identifier les raisons pour lesquelles les intentions de retraite des enquêtés n’ont pas toujours été réalisées puis de repérer les facteurs confortant le choix initial. Il paraît indispensable, lorsque l’on s’intéresse au passage à la retraite et au processus décisionnel de départ, de porter un regard sur le monde du travail et d’étudier attentivement le parcours professionnel des individus, de leur entrée sur le marché du travail à leur sortie de l’emploi. Les discours recueillis sur le contexte d’entrée dans le marché du travail, la première expérience professionnelle, les conditions d’exercice en fin de carrière, le regard qu’ils portent sur le travail et sur leur parcours notamment peuvent apporter un éclairage sur la manière dont est vécue la transition de l’activité à la retraite, et les éventuelles conséquences que ces éléments peuvent avoir sur le projet de départ à la retraite (choix de départ ou de maintien en emploi). Nous avons choisi ici d’analyser l’ensemble du corpus sans établir d’emblée de distinction de sexe puisque les hommes et femmes enquêtés ont eu des parcours professionnels comparables en termes de durée (au moins 100 trimestres cotisés lors de l’enquête initiale).

Le sens endossé par le travail et la perception subjective de son rôle dans la vie quotidienne peuvent varier considérablement d’un individu à un autre. En témoignent les diverses représentations et images qui lui sont associées : présenté comme un élément essentiel de structuration de la vie quotidienne ou à l’inverse comme une contrainte voire un sacrifice, perçu par les uns comme un vecteur de réalisation de soi ou une simple source de revenus par d’autres, le travail est tantôt valorisé voire encensé tantôt déprécié, voire critiqué. Hélène Garner, Dominique Méda et Claudia Senik ont mené une analyse de la perception subjective de l’importance accordée au travail à partir de l’enquête « Histoire de vie ». S’appuyant sur la définition du travail proposée par Marie Jahoda, les auteurs en repèrent cinq fonctions principales : le travail « *impose une structure temporelle de la vie ; il crée des contacts sociaux en dehors de la famille ; il donne des buts dépassant les visées propres ; il définit l’identité sociale et il force à l’action* » (Garner et al., 2006 : 24).

Hélène Garner, Dominique Méda et Claudia Senik reprennent une citation de Dominique Schnapper publiée dans une étude sur le chômage et confirment la place centrale du travail dans

la construction identitaire individuelle : *« puisque, lorsque le travail manque, les communautés se délitent, les liens se distendent, les hommes et les femmes se retrouvent désœuvrés au sens propre, c’est bien que le travail est l’activité princeps, celle qui définit l’identité individuelle et collective au plus haut point »* (D. Schnapper, citée par Garner *et al.*, 2006 : 24). Ces mêmes auteurs constatent dans leur échantillon d’étude que le travail constitue un fort composant identitaire pour les cadres et les indépendants par lesquels il est perçu comme une vocation, un moyen de se réaliser ou d’être utile à la société ; il l’est moins, selon eux, pour les employés et les ouvriers qui considèrent davantage le travail comme une obligation subie et pour lesquels l’identité se construit essentiellement autour d’éléments externes à la sphère professionnelle (famille, loisirs...). Le fait d’avoir des enfants augmente aussi la probabilité d’accorder moins d’importance à son travail qu’à d’autres domaines de la vie.

Enfin, la place donnée au travail dans la construction des identités individuelles reflète également un ensemble d’éléments relatifs à l’environnement professionnel : les personnes peu qualifiées, occupant des postes peu valorisés et peu rémunérés, semblent exprimer la faible reconnaissance qu’elles retirent de leur travail à travers l’importance moindre qu’elles lui accordent dans la définition de leur identité. A l’inverse, les cadres et indépendants, qui perçoivent des salaires plus élevés, jouissent d’une certaine liberté dans l’organisation du travail et ont l’impression de se réaliser à travers leur activité, attribuent au travail une importance considérable dans leur construction identitaire. Mais valeur du travail et satisfaction au travail ne vont pas nécessairement de pair : *« ce sont les catégories dont les conditions de travail sont les plus pénibles, les rémunérations les plus faibles et les risques de chômage les plus forts qui font du travail l’une des conditions essentielles du bonheur »* (Christian Baudelot et Michel Gollac, cités par Garner *et al.*, 2006 : 29).

Le travail occupe donc une place centrale dans la société contemporaine et structure la vie sociale de l’individu en profondeur : il permet à ce dernier d’intégrer un corps social, de se définir un rôle et un statut dans l’organisation-travail, d’entretenir et de développer des réseaux de socialisation au sein du groupe d’appartenance et, dans une plus large mesure, de contribuer à l’équilibre de la société en se rendant utile pour le corps social. Il participe donc considérablement à la définition de l’identité sociale individuelle et à la perception que chacun a du travail et de soi-même. Ainsi, le travail est *« plus qu’une simple transaction économique : il est socialisateur, intégrateur et organisateur »* (Charlap, 2008 : 19). L’exercice d’une activité professionnelle permet alors au salarié d’affirmer son soutien économique, mais aussi de participer à la productivité de la société sans se sentir redevable

(dépendant, pris en charge...), obéissant ainsi au contrat social et au principe du « don/contre don ». Mais lorsqu’il vient à manquer (absence de travail, chômage ou retraite), il engendre pertes et privations : perte de l’estime de soi, de la capacité à faire des projets, du réseau social (collègues et relations sociales), réduction des autres activités, déstructuration de la vie quotidienne... « *C’est à une véritable désorganisation structurelle que l’individu doit faire face* » (Charlap, 2008 : 20). Le passage à la retraite met un terme à cette pratique du « donnant-donnant » immédiat : le retraité peut être considéré par l’opinion commune comme exclu du marché social du fait même de son statut, bien que sa contribution au contrat social ait été accomplie. Le passage à la retraite constitue alors la perte d’un espace de socialisation essentiel pour l’individualité et peut être un facteur de déséquilibre considérable : en se séparant de son statut professionnel, « *l’individu se départ de bien plus : une posture sociale, un rapport au monde* » et un rôle dans le groupe social (Charlap, 2008 : 14).

Dans son rapport publié en 1962, Pierre Laroque évoquait déjà les risques liés au désengagement social consécutif à la cessation d’activité. Il construisait d’ailleurs son argumentaire en faveur du maintien en emploi sur le rôle de l’occupation d’une activité professionnelle dans le bien-être personnel (ou « l’équilibre physique et psychologique »). Comment réagir face à « trop de libertés » soudaines ? Comment l’individu vit-il cette fin de carrière dans une société où « *le qui suis-je est mesuré à l’aune d’un que fais-je* »<sup>341</sup>, où l’ensemble des relations sociales se construit autour de l’activité professionnelle ? Comment se défait-il (ou est-il défait) de son activité, des rôles et relations qu’elle crée ? Quelles stratégies les jeunes ou futurs retraités mettent-ils en place pour faire face à ces éventuels troubles liés à la cessation d’activité ? Comment ce passage et les transformations qu’il engendre sont-ils vécus ? Le volet qualitatif tentera d’apporter des éléments de réponse à ces questions.

---

<sup>341</sup> Ehrenberg E., « Le culte de la performance », in Charlap C., *Le passage à la retraite au début du XXI<sup>e</sup> siècle, une analyse sociologique de ses conséquences psychosociales chez les cadres*, novembre 2008

## I. PRESENTATION DE LA POST-ENQUETE QUALITATIVE

### 1. Profil de la population enquêtée au moment de l’entretien

La post-enquête a permis de réaliser 31 entretiens auprès d’assurés interrogés en 2004/2005, résidant toujours en région parisienne en 2009/2010. Au total, 13 hommes et 18 femmes, âgés entre 59 ans et 66 ans au moment de l’enquête, ont été réinterrogés sur leur parcours de vie, leur fin de carrière et leur passage de l’activité à la retraite. Ce sous-échantillon est composé de 23 personnes vivant en couple (union libre, marié 1<sup>e</sup> union, veuf ou divorcé remarié) et de 8 personnes sans conjoint (3 séparés ou divorcés, 1 veuf, 4 célibataires). Parmi eux, 7 n’ont pas eu d’enfant, 4 en ont eu un, 11 sont parents de 2 enfants et 9 personnes ont élevé au moins 3 enfants. Lors de l’enquête, 18 d’entre eux avaient un ou plusieurs petits-enfants (13 individus n’étaient pas encore grands-parents, dont 7 non concernés par la grand-parentalité).

Parmi les personnes enquêtées, on compte 4 ouvriers, 5 employés, 4 individus appartenant à la catégorie des professions intermédiaires, 16 cadres supérieurs et deux travailleurs indépendants (cadres consultants).

Sur les 31 individus réinterrogés, 30 avaient déjà liquidé leurs droits de retraite lors de l’entretien, qu’ils aient ou non conservé l’exercice partiel d’une activité professionnelle rémunérée par la suite (cf. Graphe 49). Parmi les enquêtés, 24 personnes sont sorties du marché de l’emploi avec le taux plein (dont 2 dans le cadre d’une retraite anticipée pour longue carrière, 4 dans un contexte de préretraite et 9 après une période de surcote ou de cumul emploi-retraite) ; 5 enquêtés sont sortis de l’emploi avant la retraite pour des raisons de santé (maladie/invalidité/inaptitude<sup>342</sup>) et 2 suite à un licenciement en fin de carrière (dont un individu au chômage, en attente de l’ouverture de ses droits de retraite lors de l’entretien).

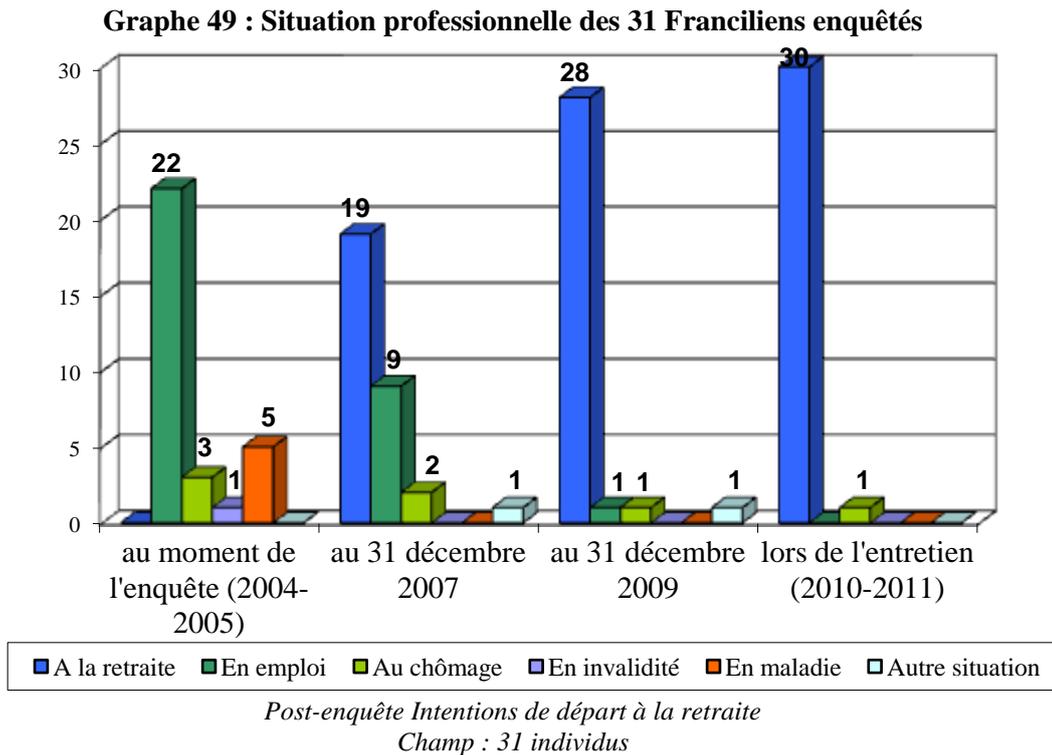
---

<sup>342</sup> Le salarié peut avoir connu, au cours de sa carrière, un ou plusieurs arrêts de travail pour maladie. L’arrêt de travail assure au salarié une indemnisation couvrant la période pendant laquelle il interrompt son travail pour cause de maladie. C’est le médecin traitant qui établit l’arrêt maladie en remettant au salarié un avis d’arrêt de travail en précisant la durée et les modalités (sorties autorisées ou non, etc.). Les indemnités journalières sont versées par l’Assurance Maladie (directement au salarié ou par l’intermédiaire de son employeur).

A la suite d’une maladie ou d’un accident d’origine non professionnelle ayant entraîné une réduction de sa capacité de travailler d’au moins deux tiers, un salarié peut bénéficier d’une pension d’invalidité (à condition de justifier de 12 mois d’immatriculation en tant qu’assuré social au 1<sup>er</sup> jour du mois pendant lequel a eu lieu l’arrêt de travail, d’avoir travaillé au moins 800 heures au cours des 12 mois civils jours précédant l’arrêt de travail et de ne pas avoir atteint l’âge légal de la retraite). Cette pension est versée par sa caisse d’Assurance Maladie et est accordée de manière temporaire (elle peut être suspendue, révisée, etc.). Dès lors que le salarié a atteint l’âge légal de la retraite, la pension d’invalidité est en principe automatiquement transformée en pension de retraite.

Enfin, un salarié peut également être déclaré inapte au travail. L’inaptitude est obligatoirement établie par le médecin du travail. Celui-ci se prononce après étude du poste de travail et des conditions de travail dans

Enfin, 10 enquêtés sont passés à la retraite à l’âge prévu et 21 personnes ont liquidé (ou liquideront) leurs droits à un âge différent de celui envisagé (16 ont repoussé leur date de retraite, qu’ils se soient ou non maintenus en emploi ; 5 ont avancé leur départ à la retraite par rapport au départ envisagé lors de l’enquête) ; parmi les personnes pour lesquelles projet et départ réel ne coïncident pas, 11 ont connu des fragilisations en fin de carrière (chômage ou maladie).



Si l’on introduit la question du sexe des individus, on observe que 3 hommes et 2 femmes sont partis plus tôt que la date annoncée, 5 hommes et 5 femmes ont pris leur retraite à la date initialement fixée ; en revanche, 11 femmes et 5 hommes sont partis après la date envisagée. Les biais liés à la composition de l’échantillon de la post-enquête qualitative ne permettent évidemment pas d’affirmer que les femmes ont davantage tendance à revoir leur projet que les hommes. Il convient toutefois de nuancer les conclusions présentées antérieurement selon lesquelles les femmes reviendraient moins sur leur décision initiale et seraient plus réalistes dans l’élaboration de leurs projets de retraite que les hommes : même si la situation du conjoint peut influencer le choix de retraite, le volet qualitatif rappelle qu’il

---

l’entreprise. L’avis rendu par le médecin précise si l’inaptitude est totale ou partielle, temporaire ou définitive et propose des mesures individuelles telles que la mutation ou la transformation du poste s’il estime que le salarié est apte à exercer d’autres tâches dans l’entreprise. En l’absence de reclassement, le salarié peut être licencié pour inaptitude.

peut être réducteur d’associer la transformation d’un projet de retraite à la présence d’un conjoint (déjà retraité ou non), le processus de décision étant complexe (plusieurs éléments s’articulent effectivement autour de la décision de retraite, les individus privilégiant tel aspect plutôt qu’un autre selon leurs propres « bonnes raisons »).

## **2. Méthode retenue pour l’analyse des données qualitatives**

Les données de l’enquête quantitative « Intentions de départ à la retraite » ont apporté des indications sur les éléments susceptibles d’intervenir dans le processus décisionnel de départ comme les conditions de travail en fin de carrière et les éventuelles charges à la retraite (charge financière, aide autre que financière). Néanmoins, nous avons voulu pousser plus loin cette analyse des comportements de retraite en examinant le discours des enquêtés sur leur parcours familial, leur trajectoire professionnelle et leur passage à la retraite (décision, projet de départ ou non et mode de vie à la retraite).

Il aurait pu être très enrichissant de mener une analyse longitudinale croisant des données relatives à la carrière et des données individuelles évolutives. Malheureusement, les données individuelles et familiales disponibles ici sont figées à la date de l’enquête initiale (2004/2005) ; elles ne permettent donc pas de reconstituer les changements du parcours personnel. Aussi, proposons-nous de retracer le parcours professionnel des enquêtés et le sens qu’ils donnent au travail en intégrant aux données issues des questionnaires et aux données administratives les discours recueillis lors de la post-enquête.

Nous disposons, grâce à l’enquête quantitative, de données déclaratives fournissant des indices sur la place attribuée au travail dans la vie des enquêtés (du fait notamment des questions portant sur l’aspiration ou non des enquêtés à recourir à la décote ou, au contraire, à se maintenir au-delà du taux plein). Les données administratives, quant à elles, permettent de retracer les parcours de chaque enquêté en fonction de la situation professionnelle (en emploi, au chômage, en maladie, en inactivité) depuis la première cotisation au régime général (y compris pour les *jobs* d’étudiants) jusqu’à la situation au 31 décembre 2009. Nous disposons également pour chaque trimestre enregistré des salaires et des montants des assurances vieillesse des parents au foyer (AVPF) éventuellement perçues. Grâce à ces premières informations, nous pouvons retracer, pour chaque enquêté, le déroulement de la carrière complète en nous appuyant sur les montants perçus chaque année (l’absence de salaire signalant une interruption). Les données qualitatives, qui offrent la possibilité de percevoir

des événements que les données d’enquête et de gestion ne permettent pas de retracer, se révèlent très utiles ici à l’analyse de ces événements qui ponctuent – et souvent bouleversent – le parcours professionnel des enquêtés tout au long de leur carrière (licenciement, longue période de chômage, inactivité pour reconversion professionnelle...). Enfin, les entretiens ayant permis de recueillir le ressenti des enquêtés sur leur parcours et le sens qu’ils donnent à leur activité professionnelle, nous tenterons d’intégrer leur perception dans l’analyse de ces trajectoires professionnelles et du passage à la retraite.

Nous avons d’abord utilisé les fiches « Ageven » (cf. annexe XI) afin de retracer, pour chacun des 31 individus réinterrogés, les différentes trajectoires de vie (histoire familiale, trajectoire résidentielle, parcours professionnel) à partir des informations contenues dans les questionnaires, de données de carrière et surtout des renseignements collectés lors de la post-enquête. Cet outil permet de resituer les principaux éléments biographiques les uns par rapport aux autres. La complémentarité de ces données apporte des éléments de réflexion sur le déroulement précis des parcours professionnels et des fins de carrière. Ces données permettent également de préciser les liens entre le sens du travail, la carrière professionnelle et la décision de départ à la retraite.

Nous avons ensuite procédé à une analyse thématique classique du corpus qualitatif. Cette dernière visait à étudier les éléments biographiques recueillis lors de la post-enquête selon des axes prédéfinis tout en intégrant des éléments obtenus lors de l’enquête IDR. Une première exploration a permis d’étudier les parcours professionnels en distinguant différents types de trajectoires. Certes, le critère de cotisation minimale retenu lors de l’échantillonnage visait à ne sélectionner que des personnes ayant eu une carrière relativement longue et complète (au moins 100 trimestres cotisés au régime général) ; une typologie généralisable des parcours professionnels d’après cette population bien spécifique serait donc fortement biaisée. Nous proposons néanmoins de regrouper les trajectoires professionnelles dans leur globalité en trois catégories d’après quelques critères : le statut d’activité lors de l’entretien (en emploi ou non), le type de trajectoire de l’entrée dans la vie active à la sortie du marché du travail (trajectoire continue, trajectoire discontinue), le déroulement de la fin de carrière (fin de carrière stable, perturbations de nature diverse) ou encore le positionnement individuel face à la prolongation de la vie active au-delà du taux plein. Les deux premières catégories portent sur des individus déjà sortis du marché du travail : la première regroupe des individus ayant connu un parcours relativement continu de l’entrée sur le marché du travail à la sortie d’activité, un accroissement financier au fil des années et une fin de carrière stable ; la

deuxième concerne les individus dont le parcours, et tout particulièrement les fins de carrière, ont été marqués par des interruptions (chômage, invalidité, maladie) et parfois une réorientation professionnelle. Enfin, la troisième catégorie regroupe des individus ayant fait le choix de rester en emploi au-delà de l’obtention du taux plein. Sept parcours biographiques d’hommes et de femmes nés entre 1945 et 1947 seront présentés dans la partie II de ce chapitre afin d’illustrer ces trois catégories. L’exposé de ces biographies vise à montrer que, y compris au sein d’une même génération d’individus ayant partagé un contexte socioéconomique commun tout au long de leur parcours, les trajectoires professionnelles peuvent fortement varier selon le sexe, la catégorie socioprofessionnelle d’appartenance ou le domaine d’exercice, le contexte professionnel, les responsabilités familiales qui incombent aux uns et aux autres ou encore le sens que les individus accordent à leur travail.

L’analyse thématique a également permis de mettre en évidence différentes manières de passer de l’activité à la retraite selon le parcours personnel et professionnel (type d’activité exercée, trajectoire, environnement en fin de carrière), les conditions de cessation d’activité (âge de liquidation des droits et âge de cessation d’activité), mais aussi les représentations individuelles de la retraite au travers de leurs déclarations sur les âges (retraite souhaitée précoce, retraite souhaitée tardive) et leur mode de vie pendant la retraite. Quatre transitions-types de l’activité à la retraite ont été identifiées ici ; leur classification sera présentée dans la partie III.

Une attention toute particulière a également été portée au vocabulaire consacré aux thématiques de la vieillesse et de la retraite. L’analyse des discours révèle une distinction nette entre la vieillesse – synonyme de dépendance et de fin de vie – et la retraite. On observe effectivement une opposition entre une vision de la vieillesse négative (discours mettant l’accent sur la dégradation de l’état de santé, la menace de la maladie et de la précarité) et la liberté qu’offre le passage à la retraite (temps pour soi, pour sa famille et pour les autres ; retraite décrite comme une étape de liberté où se présentent de nouvelles alternatives, dont celle du maintien d’une activité, que cette dernière soit rémunérée ou non). Ainsi, malgré les obstacles qui se présentent parfois (difficultés rencontrées dans le monde professionnel, mais aussi difficultés d’adaptation dans la vie familiale, voire difficultés personnelles et épisode dépressif), la retraite est bien souvent envisagée comme un moment attendu, « *mérité* », permettant de pouvoir vivre heureux, libérés d’un certain nombre de contraintes (essentiellement professionnelles). C’est aussi pour certains le temps d’adopter des comportements inédits dans la manière de vivre sa retraite au quotidien (que l’on soit seul ou

en couple) comme dans les possibles lieux du vieillir. L’analyse des perceptions de la retraite et de la vieillesse sera approfondie dans la partie IV de ce chapitre.

Enfin, pour analyser de manière plus fine encore ce corpus qualitatif sur l’ensemble du discours recueilli (toutes thématiques confondues), nous avons appliqué la méthode de la statistique textuelle<sup>343</sup>. L’objectif de cette méthode est de redonner aux mots leur sens tout en les resituant dans leur contexte d’énonciation, en tenant compte de leur cooccurrence et en repositionnant les termes employés par rapport à des groupes de locuteurs aux caractéristiques spécifiques. Plusieurs outils informatiques peuvent être utilisés pour réaliser une analyse textuelle ; notre choix s’est arrêté sur le logiciel Alceste (cf. annexe XII). L’application des méthodes de la statistique textuelle apporte des compléments à l’analyse thématique « classique ». Cette méthode, qui traite les mots comme des faits bruts, permet d’établir des liens directs entre des unités de texte, indépendamment de leurs locuteurs. Par ailleurs, le découpage du corpus en classes met en évidence des aspects de la vie des individus et du passage à la retraite souvent occultés dans une lecture thématique classique.

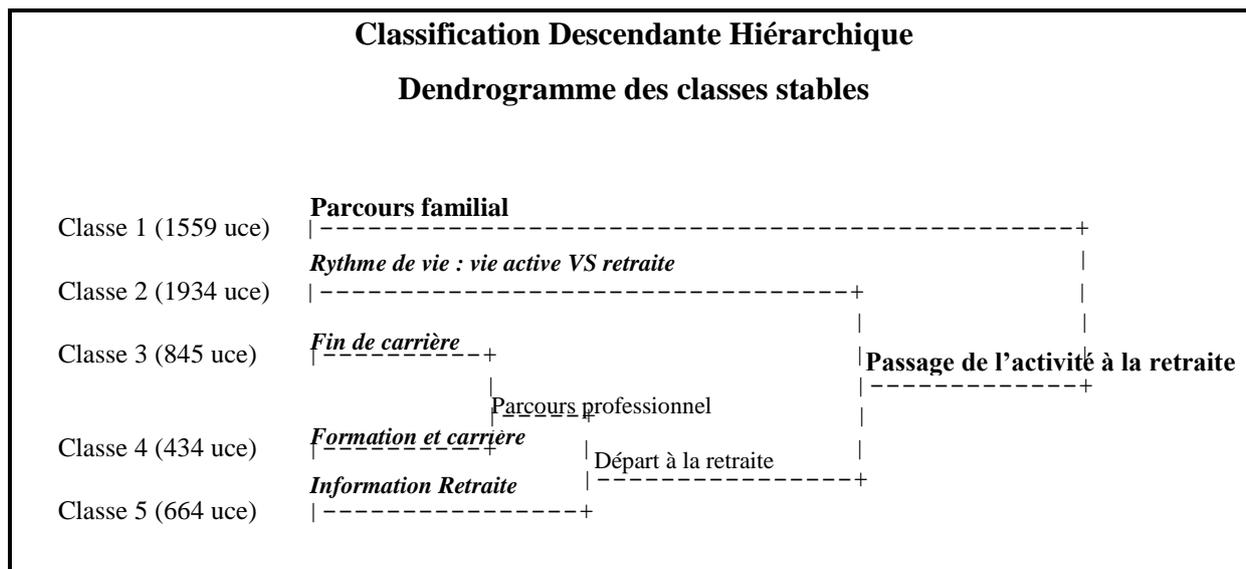
### **3. Application de la méthode de la statistique textuelle avec le logiciel Alceste**

Dans le cas de notre analyse, le logiciel a distingué 5 classes stables dont l’articulation est présentée dans la classification hiérarchique ci-contre (cf. dendrogramme suivant). Pour chacune de ces classes, Alceste restitue le vocabulaire spécifique et les unités textuelles caractéristiques, similaires à des paragraphes, triées par ordre de significativité décroissant (la mesure du  $Khi^2$  d’association d’un mot à une classe permet d’identifier les mots les plus représentatifs au sein de chaque classe<sup>344</sup>). Le logiciel affiche également les catégories de mots et les mots spécifiques ainsi que des données individuelles choisies au préalable. Enfin, il fournit le contexte d’énonciation des mots employés.

---

<sup>343</sup> Pour des informations plus détaillées sur les méthodes de l’analyse textuelle, voir l’ouvrage de Bénédicte Garnier et France Guérin-Pace : *Appliquer les méthodes de la statistique textuelle*, Les collections du Ceped, Ined, 2010.

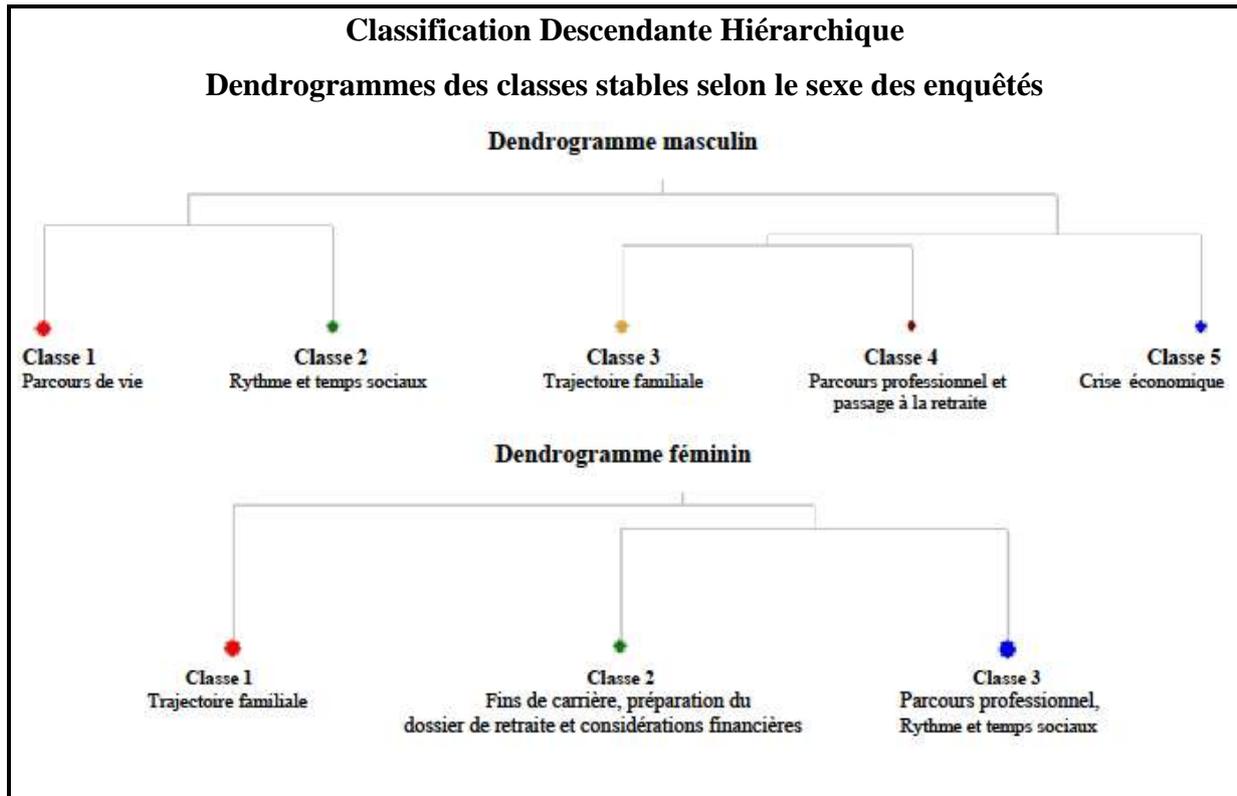
<sup>344</sup> L’utilisation de ce test statistique permet de dire si l’écart entre la fréquence relative d’une forme dans une classe et la fréquence globale calculée sur l’ensemble des réponses est significatif ou non.



Il ressort de l’analyse textuelle trois dimensions qui n’étaient pas apparues dans l’analyse thématique. On constate tout d’abord que la vie professionnelle donne lieu à deux classes distinctes ici : la première, portant sur la formation humaine et le cursus professionnel, se distingue très nettement de la classe traitant des fins de carrière et de la cessation d’activité. Le vocabulaire caractéristique de la première classe, bien que descriptif, est plutôt neutre tandis que les mots spécifiques à la seconde classe traduisent plus fortement le jugement que portent les individus sur leur fin de carrière et leur cessation d’activité (déroulement de la fin de carrière, événements spécifiques survenus à l’approche de la retraite, ressenti face à la cessation d’activité, représentations de la retraite...). La fin de carrière apparaît alors dissociée de l’ensemble de la vie professionnelle. L’analyse textuelle permet ainsi de faire apparaître deux étapes de la vie professionnelle qui, dans la réalité, s’inscrivent dans une continuité mais qui, dans les discours, témoignent d’une « rupture ».

Le poids du contexte social dans lequel se déroule le passage à la retraite émerge dans la classe consacrée au « rythme de vie à la retraite » comme dans celle portant sur les fins de carrière : les individus évoquent l’épisode parfois dépressif qui survient lors de la cessation d’activité et décrivent la retraite comme une étape difficile, voire repoussée (risque d’isolement lié à la sortie d’un réseau, crainte de la perte de l’utilité sociale, appréhensions face à l’entrée dans la vieillesse, etc.) ; d’autres au contraire témoignent d’une vision positive (retraite attendue, sentiment de bien-être, de liberté, temps des possibles, etc.).

Par ailleurs, si l’on réalise une analyse genrée du corpus qualitatif, les distributions diffèrent : alors qu’Alceste découpe le corpus masculin en 5 classes stables, il propose pour le corpus recueilli auprès des femmes enquêtées une classification en 3 classes.



La classe 1 du dendrogramme masculin regroupe un corpus très descriptif (beaucoup d’adverbes et de marqueurs d’intensité) qui traite essentiellement du ressenti des individus sur leur parcours de vie. Les enquêtés y livrent leurs sentiments sur diverses thématiques individuelles telles que leur appréhension intellectuelle de la retraite. Ils évoquent également leur place dans la famille et dans le couple durant cette étape du cycle de vie (question du repositionnement face au conjoint), leur réflexion sur le temps qui passe ou encore leur analyse de l’évolution des relations intergénérationnelles (place des seniors dans la société en général, et sur le marché du travail en particulier). Le vocabulaire employé ici souligne l’ambivalence de la retraite : si l’on retrouve de nombreux termes décrivant la retraite comme une étape « formidable » (« aimer », « liberté », « heureux », « positif »), où les individus sont libérés des « contraintes » et du « stress » professionnels et où de nouvelles « possibilités » s’offrent à eux, d’autres termes évoquent une image plus négative. La retraite apparaît pour certains comme une situation « étrange », parfois « douloureuse » et « difficile » du fait notamment du « manque » de « contacts sociaux » et du risque accru d’isolement, voire « dramatique » (« malheureusement », « angoisser », « regretter », « regret »).

Le vocabulaire spécifique de la classe 2 et celui de la classe 5 sont composés essentiellement de termes relatifs à la temporalité (mois, jours). La classe 2, qui comporte également des

marqueurs de la personne, fait référence aux rythmes et aux temps sociaux ; la thématique qui y est développée repose sur une comparaison entre le rythme de vie du temps de la vie active et celui pendant la retraite. La classe 5, quant à elle, porte plus spécifiquement sur la crise économique qui touche la zone euro et la population française en particulier (baisse générale des ressources et du niveau de vie).

La classe 3 porte sur la trajectoire familiale. On y trouve majoritairement des termes relatifs à la famille, des marqueurs de la personne et des prénoms, ainsi que des termes utilisés pour ponctuer les différentes étapes du parcours de vie (nombres, noms de lieux, marqueurs d’époque...). Le vocabulaire spécifique y décrit l’environnement familial des enquêtés à la date de l’entretien. Cette classe regroupe également les discours des individus sur les relations intergénérationnelles et leur rôle de « pivot générationnel » durant la retraite (vieillesse et prise en charge des parents, partage des tâches au sein de la fratrie ; soutien apporté aux enfants ; volonté de ne pas solliciter les enfants pour sa propre vieillesse...).

Enfin, le corpus caractéristique de la classe 4 aborde les thématiques liées au parcours professionnel et au passage à la retraite. Les enquêtés y ont décrit leur trajectoire professionnelle, le déroulement de leur fin de carrière ainsi que les démarches administratives de préparation du dossier de retraite.

Pour le corpus relatif à la population féminine, Alceste identifie trois classes distinctes. La classe 1 du dendrogramme féminin correspond à la classe 3 de la classification masculine. Comme pour les hommes, le vocabulaire spécifique de cette classe est composé de termes appartenant au champ lexical de la famille, de marqueurs de la personne<sup>345</sup> et d’éléments permettant de resituer les divers événements d’un parcours (nombres, marqueurs géographiques et temporels...). Le parcours familial des individus jusqu’à la date de l’enquête, mais aussi les questions relatives aux relations intergénérationnelles au sein de la famille et les obligations familiales durant la retraite (vieillesse des parents, soutien aux enfants, désir d’autonomie et d’indépendance à l’égard des descendants durant leur vieillesse) y sont abordés.

---

<sup>345</sup> Dans leur analyse textuelle des entretiens de l’enquête « Proches et parents », Catherine Bonvalet, Dominique Maison et Laurent Ortalda constataient que les discours sur la famille et les sentiments émanaient surtout des femmes (Bonvalet *et al.*, 1999). Dans notre enquête en revanche, ces thématiques se distinguent dans la classification du corpus masculin comme dans celle des discours féminins. Le vocabulaire employé par les hommes et les femmes est par ailleurs semblable (les principaux termes relatifs à la famille utilisés par les hommes et les femmes sont : « mère », « enfant », « fille », « père », « frère », « parent », « sœur » ; les principaux marqueurs de la personne employés étant les suivants : « ma », « mes », « mon », « elle », « sa », « ses », « son », « nous »...). Les marqueurs employés par les hommes et les femmes lorsqu’ils parlent de la famille ne se distinguent pas ici. La comparaison entre le discours masculin et le discours féminin indique d’ailleurs que les pronoms personnels « je », « vous » ou encore « me » sont significativement absents des deux corpus.

La classe 2, composée d’adjectifs, d’adverbes et de modaux, regroupe un vocabulaire plutôt descriptif. Celui-ci évoque les fins de carrière, les démarches administratives de préparation du dossier de retraite (information sur les droits et la durée de cotisation acquise, recomposition des carrières...) et les considérations financières (estimation du montant de la pension de retraite, démarches auprès des régimes de retraite complémentaires, baisse des ressources et de certains avantages financiers tels que la perte de la mutuelle professionnelle du fait du passage à la retraite...).

Enfin, la classe 3 de cette classification est proche de la classe 2 définie pour la population masculine. Composé essentiellement de verbes, de termes relatifs à la temporalité (mois, jours) et de marqueurs de la personne, le vocabulaire spécifique de cette classe traite de la question des rythmes de vie. Les femmes y témoignent également de leur trajectoire professionnelle, du type de carrière et du sens du travail. Le rythme de vie à la retraite est décrit au regard du rythme de vie pendant la vie active ; les enquêtées évoquent aussi les transformations liées au passage à la retraite sur leur mode de vie et l’organisation de ce « nouveau temps disponible » (comportements adoptés pendant la retraite). Alors que les hommes avaient une vision mitigée de la retraite (termes dithyrambiques, mais aussi angoisses et difficultés ressenties), les femmes en ont une vision très positive. En témoignent les termes qu’elles ont employés pour parler de cette étape du cycle de la vie (« aimer », « content », « sympa », « super », « intéressant », « extraordinaire »). Elles mettent en avant la liberté accrue, la levée des contraintes professionnelles et le temps disponible pour faire des choses épanouissantes (« passer du temps à faire plein de choses » et à « apprendre des choses »).

Ainsi, bien que le guide d’entretien ait été identique, la classification du corpus se rapportant à la population masculine proposée par Alceste diffère de celle proposée pour le corpus recueilli auprès des femmes enquêtées. Plusieurs éléments sont à retenir. Tout d’abord, certaines thématiques sont bien évidemment communes aux deux sous-populations (« Famille », « Rythme de vie », « Démarches administratives », « Trajectoires professionnelles et déroulement des fins de carrière »), mais s’organisent différemment entre elles (hiérarchisation différente). L’analyse textuelle fait également ressortir la différence des pratiques et des représentations féminines et masculines du passage à la retraite. Pour les femmes, cette étape est abordée dans une dimension plus personnelle, davantage liée au mode de vie à la retraite ; elle est par ailleurs très bien vécue par l’ensemble des enquêtées (sentiment général positif, transition heureuse, retraite voulue comme une période

d’épanouissement individuel). Notons toutefois que pour les femmes vivant seules, l’implication personnelle dans le travail est plus importante tandis que les femmes en couple ont une approche plus distanciée du travail et une vision bien souvent plus positive de la retraite. En revanche, les hommes, pour lesquels la retraite se définit nettement en opposition à la vie professionnelle passée (deux classes bien distinctes), semblent rencontrer plus de difficultés que les femmes à « lâcher prise » (en témoigne la vision négative véhiculée par les termes employés).

Enfin, en faisant part de leurs inquiétudes face à la crise financière que traversent certains pays d’Europe alors que les femmes n’ont pas (ou moins) abordé ce sujet, les hommes confirment que les considérations financières demeurent encore bien souvent, pour les personnes en couple, l’affaire des hommes (modèle du « *male breadwinner* »).

Le traitement quantitatif de données qualitatives permet donc, en replaçant au cœur de l’analyse la parole des enquêtés et en resituant les mots employés dans leur contexte d’énonciation, d’introduire une lecture nouvelle du corpus et de réduire quelque peu les risques d’interprétations trop hâtives.

Dans l’analyse qui suit, nous nous référerons tantôt aux résultats tirés de l’analyse thématique, tantôt à ceux issus de l’analyse textuelle. Les principaux résultats de l’analyse thématique seront présentés notamment dans les parties II, III et IV de ce chapitre ; les apports de l’analyse Alceste, restitués en annexe XII, seront quant à eux plus particulièrement mobilisés dans la partie consacrée aux fins de carrière (partie III) et celle portant sur les représentations de la retraite (partie IV).

## **II. DE L’ENTREE EN ACTIVITE A LA SORTIE DE L’EMPLOI : QUELQUES TRAJECTOIRES INDIVIDUELLES**

Le critère financier joue *a priori* un rôle déterminant dans la résolution de partir à la retraite : les individus effectuent un calcul rationnel et éclairé avant d’arrêter leur décision sur la date et les conditions de départ (cessation définitive d’activité, poursuite ou cumul). Cependant, ils tiennent compte des diverses mesures qui s’offrent à eux et des normes environnantes avant d’opter pour la solution qui leur paraît la plus avantageuse (généralement une liquidation des droits dès l’obtention du taux plein). Le comportement adopté par l’ensemble des enquêtés vise à se garantir une bonne retraite, et donc à ne pas sortir du marché de l’emploi tant que le taux plein n’a pas été atteint. Si ces résultats confirment que les individus effectuent un calcul coût/bénéfices (évaluation purement économique) avant

d’arrêter leur décision, ils montrent également que les individus ont bien intégré les normes liées à la cessation d’activité (attendre le taux plein). Mais outre l’effet du contexte législatif, d’autres éléments environnementaux peuvent également remettre en question la logique financière des individus et le caractère prioritaire des considérations économiques dans leur choix de retraite, tempérant quelque peu la théorie du choix économique rationnel.

Les événements liés à la situation personnelle et à l’environnement familial agissent de différente manière sur la décision de retraite des individus : certains décident de rester en emploi pour augmenter leur pension de retraite, pour assurer la prise en charge d’enfants encore dépendants (études à financer, loyer à payer...) ou terminer un prêt immobilier ; d’autres choisissent de partir plus tôt afin de se rendre disponibles et répondre à des obligations familiales ; pour d’autres enfin, il s’agira de partir dès l’ouverture des droits afin de profiter d’un temps libre mérité.

La qualité de l’environnement professionnel en fin de carrière et les représentations du travail jouent également dans l’arbitrage. Selon le sens qui lui est accordé et la place qu’il occupe dans la définition identitaire, le travail influe différemment sur les comportements de retraite : alors qu’il incite les uns à se maintenir plus longtemps en emploi, il encourage les autres à liquider leurs droits dès que possible. Les stratégies d’ajustement entre déprise professionnelle et reprise (sous toutes ses formes – professionnelle, sociale, familiale...) <sup>346</sup> suivent alors des rythmes très différents selon la perception subjective du rôle du travail dans la construction identitaire : certains individus amorcent l’étape du désengagement, facilitant ainsi la transition ; d’autres ne la préparent pas voire la rejettent. Ainsi, les individus très impliqués dans leur vie professionnelle, très attachés à leur travail qu’ils considèrent comme une « source d’épanouissement », exerçant dans des conditions de travail particulièrement favorables (contexte professionnel satisfaisant, relations cordiales avec la direction et les collègues...), se sentant utiles, voire valorisés dans leur milieu professionnel, se maintiennent généralement en emploi au moins jusqu’à l’obtention du taux plein, confirmant ainsi la logique initiale de « retraite optimale ». Ce sentiment de bien-être au travail incite même certains d’entre eux à poursuivre leur activité au-delà du taux plein et ainsi à recourir à la surcote ou au cumul emploi-retraite.

Lorsqu’il est peu favorable, l’environnement professionnel peut en revanche encourager des assurés encore en activité à reconsidérer leur décision et à choisir un départ précoce, même si celui-ci est parfois synonyme d’un départ économiquement moins rentable.

---

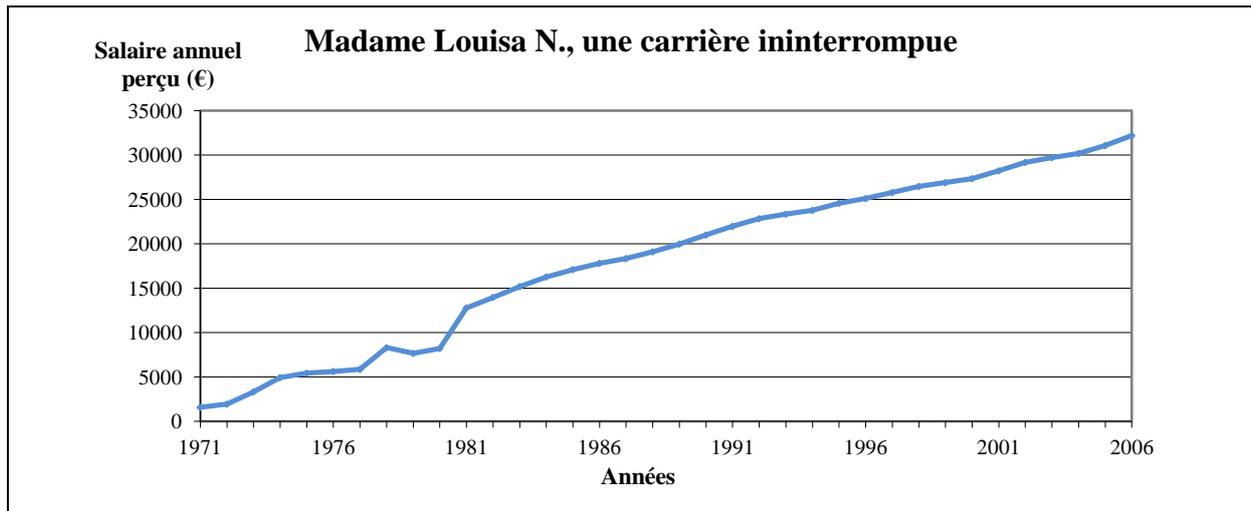
<sup>346</sup> Voir à ce propos les travaux présentés lors du colloque international « Entre déprise, reprise et emprise. Nouveaux regards sur le vieillir », Toulouse, 10-11-12 avril 2014.

Sans prétendre à une exhaustivité ni à une représentativité, les trajectoires dévoilées ici visent à proposer un « kaléidoscope » des trajectoires professionnelles et du passage à la retraite en mettant en lumière les événements marquants (qu’ils soient professionnels ou familiaux) et la manière dont ceux-ci peuvent interférer sur le choix de retraite. Rappelons toutefois que tous les individus interrogés avaient cotisé au moins 100 trimestres lors de l’enquête, excluant ainsi les personnes – notamment les femmes – ayant eu des interruptions de carrière importantes. En conséquence, il ne s’agit pas ici de définir une typologie des carrières mais plutôt de décrire les différentes formes que les transitions de l’activité à la retraite peuvent prendre.

## **1. Des trajectoires professionnelles relativement stables et continues, et une transition de l’activité à la retraite aisée**

### *1.1 Louisa N. : le travail comme « punition de Dieu pour Adam », la retraite comme « temps pour soi »*

Née au Caire en 1946, Louisa N. est arrivée en France à 23 ans. Après des études supérieures d’économie au Caire puis à Paris, elle entre dans la vie active (entrée relativement tardive – après 20 ans) pour n’en sortir qu’en 2008 dans le cadre d’un départ à la retraite. Ce qui peut apparaître comme une carrière ininterrompue du fait de la trajectoire linéaire de la courbe des salaires de son entrée sur le marché du travail jusqu’à son départ à la retraite en 2008 est en fait un parcours marqué par trois changements de poste volontaires afin de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle après la naissance de ses enfants. Louisa N. ayant toujours trouvé un poste très rapidement après chacune de ses démissions, ces événements seront sans conséquence réelle sur le niveau de ressources. Elle représente néanmoins le cas typique d’hommes et de femmes de sa génération ayant toujours travaillé de manière continue, sans jamais connaître d’interruption de carrière (que ce soit pour la prise en charge des enfants, pour une période de chômage ou une interruption liée à la maladie) et pour lesquels le travail constitue un élément certes important, mais non essentiel pour la construction identitaire et la structuration de la vie quotidienne.



C'est pour rejoindre son mari, gérant d'une agence de voyage alors détaché pour deux ans à Paris, que Louisa N. quitte l'Égypte et s'installe en France. Titulaire d'une licence en sciences économiques, elle décide de poursuivre ses études supérieures à Paris et obtient un DESS en sciences économiques en 1971 ; elle a alors 25 ans. Au même moment, le détachement de son époux à Paris est renouvelé. Le couple décide donc de rester définitivement en France. Mariée mais sans enfant, jeune diplômée repoussant l'idée d'être femme au foyer, elle décide d'entrer dans la vie active, moins par nécessité financière (« *Je n'en avais pas besoin, mon mari était très bien payé* ») que par peur de l'ennui et besoin d'avoir des contacts sociaux, comme l'illustre l'extrait suivant :

Louisa : « *C'est surtout parce que je commençais à me sentir un peu seule en France. Tous les gens travaillent, je n'avais pas d'amis, je n'avais pas de connaissance, pas de vie sociale donc il fallait que j'entre dans le système. Au départ c'était carrément pour m'occuper, pour ne pas rester à la maison. J'avais fini mon diplôme d'études supérieures à l'université, j'avais rien et il fallait m'occuper.* »

Elle commence donc par un travail de traductrice en 1970. Mais après la naissance de ses deux enfants (en 1972 et 1973), elle est confrontée à des problèmes de garde du fait d'horaires de travail peu modulables. Elle donne alors sa démission après près de deux ans d'exercice. Mais elle n'entend pas pour autant interrompre sa vie professionnelle. Le contexte économique de l'époque lui permet de retrouver un nouveau poste très rapidement (le jour même) et d'entrer en fonction sans interruption de salaire. Six mois plus tard, elle démissionne après avoir reçu une promesse d'embauche pour un poste certes plus intéressant mais offrant surtout des horaires mieux adaptés à ses « obligations familiales » : « *On*

*travaillait de 9h à 14h30, alors pour les enfants qui étaient petits, (...) c’était très bien : je finissais le travail, j’allais les récupérer à 16h30. Le matin, je les accompagnais. »* Elle garde alors « *ce job jusqu’à ce que [ses] enfants aient plus ou moins fini l’école maternelle et tout ça* » avant de quitter cette entreprise en 1981, après près de 10 ans d’activité. Elle retrouve immédiatement un emploi et intègre une grande banque dans laquelle elle travaillera jusqu’à son départ à la retraite en 2008.

Mère de deux enfants aujourd’hui indépendants, Louisa N. vit seule avec son époux. Elle a décidé de partir à la retraite une fois libérée des contraintes matérielles : « *Je vais vous dire ce qui a joué pour moi. D’abord le point de vue matériel, c’est-à-dire que je n’avais pas tellement de problème matériel : j’avais marié mes enfants, j’avais payé la traite de mon appartement.* » La perception du travail, l’environnement professionnel et les conditions de travail en fin de carrière ont certes exercé une certaine influence sur son choix de partir à la retraite dès que possible, comme elle le souligne dans l’extrait suivant. Mais ce sont davantage les considérations financières qui priment pour Louisa.

Louisa : « *En 1990, il y a eu une grande restructuration et moi j’avais un travail que j’aimais beaucoup, on m’a changé de travail. (...) Ça a été dur vraiment, et mon travail n’était pas valorisant, j’étais là, j’attendais de faire mes années. (...) On avait de bonnes relations entre collègues, mais on sent qu’on est en fin de carrière quand même et il n’y a pas tellement de possibilité ni d’avancement... Et le travail, ça devient plus ou moins la routine.* »

Au début des années 2000, son époux – qui dirige toujours une agence de voyages – connaît plusieurs revers économiques. A ce même moment, l’entreprise de Louisa propose des plans de départ ; malgré son attrait pour la retraite, elle choisit de rester en emploi, estimant que « *ce n’était pas le moment* » compte tenu de la situation professionnelle précaire de son époux. Elle décide donc de patienter pour augmenter sa future pension de retraite et de partir dès l’obtention du taux plein. Elle prendra finalement sa retraite avec un trimestre de surcote, maximisant ainsi davantage sa pension.

L’exemple présenté ici témoigne d’une décision de retraite individuelle. En effet, Louisa a décidé seule de ses conditions de retraite sans qu’aucun élément extérieur ne vienne contraindre son projet, même si ce dernier a été légèrement repoussé. Elle aurait pu partir à la retraite au début des années 2000, comme elle y a un temps songé (la perte liée à la décote aurait alors été compensée par les indemnités du plan de l’entreprise), ou partir dès l’obtention

du taux plein comme elle l’a ensuite envisagé d’autant que son époux l’encourageait dans cette voie. Au lieu de cela, elle a considéré les différentes options qui se présentaient à elle et a choisi de partir un trimestre plus tard que prévu afin de bénéficier de la majoration durable et définitive de la pension. Ce choix personnel répond par ailleurs à une démarche économique rationnelle (ne pas partir en décote compte tenu de leur situation financière, rester quelques mois de plus pour partir avec une pension plus élevée).

Comme beaucoup d’enquêtés, Louisa craignait de s’ennuyer pendant sa retraite ; elle s’est alors documentée sur le passage à la retraite et a dressé une liste de choses qu’elle souhaitait faire pour combler ce nouveau « temps libre ».

*Louisa : « Ce n’est pas le fait de travailler qui manque. Non, ça ne m’a pas manqué. Pas du tout. (...) J’avais peur de m’ennuyer. J’ai commencé à lire des livres "Préparez votre retraite". (...) Je croyais que j’allais m’ennuyer, il fallait que je m’occupe. D’après tout ce que j’avais lu, il fallait vraiment que j’aie plein d’autres activités annexes et tout, du bénévolat. (...) J’avais fait une liste de musées, j’ai juste visité un seul [après un an de retraite] et il m’en reste. Et j’ai plein de trucs à faire que je n’ai pas encore faits. »*

Bien qu’elle n’ait pas pu mettre à exécution l’ensemble de ses projets par manque de temps, Louisa se dit aujourd’hui « *heureuse à la retraite* » et ravie de pouvoir « *profiter pleinement* » de ce « temps pour soi ». Et si elle redoutait de s’ennuyer à la retraite, elle n’a, en revanche, eu aucune difficulté à se défaire de son activité professionnelle et n’a pas éprouvé l’appréhension plus ou moins forte que peuvent ressentir les individus pour lesquels le travail occupe une place centrale face à la destitution de l’activité (sentiment de perte d’utilité sociale, de perte de repères). L’expérience positive du passage à l’inactivité s’explique par un parcours professionnel linéaire sans obstacle jusqu’à la sortie définitive, mais surtout par le rôle et la place qu’elle accordait au travail dans sa vie quotidienne.

En effet, Louisa se décrit comme « *quelqu’un de pas très ambitieux, fidèle vis-à-vis des patrons, vis-à-vis des collègues* », mais qui n’a « *en fait jamais aimé travailler. Je pense que c’est la punition de Dieu pour Adam ! J’ai bien fait mon travail, mais je n’ai jamais aimé travailler.* » Si elle a accepté de reculer son départ à la retraite et d’assurer l’intérim pendant trois mois avant l’embauche de son successeur, c’est moins par goût pour le travail, « sens du devoir » ou engagement que pour les avantages financiers dont lui faisait bénéficier ce trimestre de surcote. Hélène Garner, Dominique Méda et Claudia Senik avaient remarqué que

les catégories intermédiaires et les classes ouvrières ne considéraient pas le travail comme l’élément central de leur construction identitaire ni de leur bonheur individuel (ceux-ci se construisant autour d’autres éléments tels que la famille) et que le contexte familial, notamment la présence d’enfants, pouvait réduire l’importance accordée à l’activité professionnelle. Le cas de Louisa en est un parfait exemple : le travail n’est pas perçu comme une vocation, un moyen de se réaliser ou d’être utile à la société, ni comme un marqueur d’identité (« *j’avais décidé que mon travail ce n’était pas ma vie, que ma vie c’était mes enfants et mon mari* » dit-elle) ; elle déclarait même faire un travail « *pas vraiment valorisant* ». En revanche, même si elle décrivait le travail avant tout comme une obligation à laquelle se soumettre, relativisant ainsi son impact, il constitue vraisemblablement une source fondamentale d’occupation et surtout un vecteur indispensable de vie sociale ; c’est donc à ce titre un moyen d’épanouissement personnel. Enfin, Louisa se savait « *très appréciée par [ses] patrons* » et par l’ensemble des collègues (le pot de départ célébré en son honneur est un symbole fort de reconnaissance) ; elle a d’ailleurs toujours entretenu des relations amicales avec ses collègues, relations qu’elle a maintenues à la retraite et qui traduisent la valeur socialisante du travail.

### 1.2 Françoise V., prête à partir « à la retraite depuis vingt ans »

Le parcours professionnel de Françoise V. correspond à un parcours linéaire et stable malgré un début de carrière marqué par une longue période d’inactivité. Sa trajectoire est relativement caractéristique des individus sans enfant ni petit-enfant (pour lesquels la situation des descendants n’exerce de fait aucune influence tant sur les choix professionnels et le déroulement de la carrière que sur la décision de retraite), mais qui se sont peu investis dans leur carrière (le travail est perçu davantage comme une obligation sociale que comme un marqueur d’identité ou un moyen d’épanouissement personnel). Par ailleurs, elle a occupé le même poste pendant presque toute sa carrière.

Née à Paris en 1947, Françoise V. vit depuis plusieurs décennies avec son amie et sa mère dans un appartement parisien<sup>347</sup>. Après quelques *jobs* d’étudiants, elle commence véritablement sa carrière comme chimiste en 1967, à 20 ans. Victime d’un licenciement économique en 1975, Françoise subit comme nombre de travailleurs de l’époque la crise

---

<sup>347</sup> Si Françoise et sa mère semblent toutes les deux ravies de cette cohabitation de toujours (Françoise n’a jamais quitté le domicile parental), il convient de rappeler que la cohabitation intergénérationnelle ne se vit pas sans heurt pour tous.

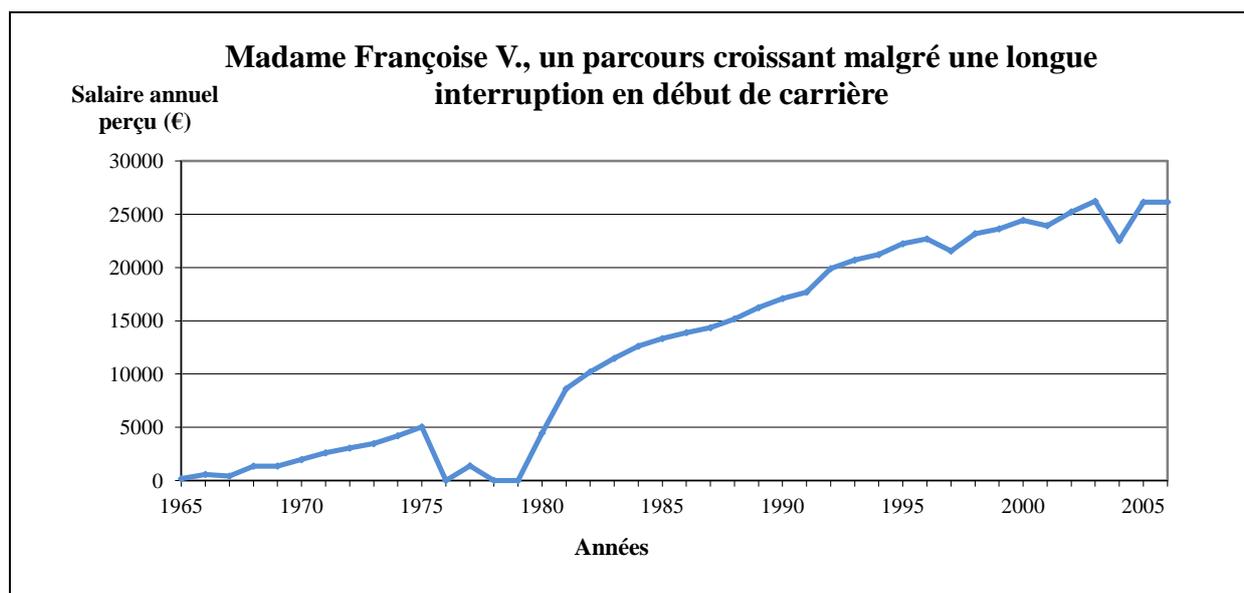
économique qui marque alors la fin des Trente Glorieuses : après une période de plein emploi où il était relativement aisé de retrouver rapidement un travail, la crise pétrolière vient perturber la situation socioéconomique et instaure un contexte d’instabilité professionnelle (les données de l’Insee montrent que le taux de chômage s’accroît fortement et de manière continue dès 1975 ; l’inflation atteint un pic de 13,5% en 1974 et reste élevée par la suite – 11,5% en 1975). Françoise se retrouve donc au chômage durant 5 ans. Cette longue période de chômage en début de parcours paraît sans conséquence néfaste sur la suite de sa carrière et semble avoir été plutôt bien vécue. Sans enfant et sans obligation familiale (elle n’a effectivement pas à assumer la double journée des mères de famille), elle choisit de vivre de ses indemnités de licenciement « *en dilettante* » comme elle le décrit elle-même, profitant de ce temps disponible pour retourner à l’université. Après avoir épuisé ses ressources économiques, elle décide de revenir sur le marché du travail (« *Il n’y a plus eu d’indemnité, c’est pour ça que je me suis retrouvée [à travailler] à l’hôpital* »). Les difficultés à retrouver une place dans les laboratoires du fait du choc pétrolier la poussent alors à accepter en 1979 un poste assez différent de sa formation initiale et pour lequel elle est surqualifiée : elle devient interphoniste dans un hôpital puis évolue rapidement au sein de cette même structure et devient secrétaire hospitalière. « *Je n’ai pas cherché d’autre travail parce que je suis un peu paresseuse. Mais surtout, les horaires m’intéressaient énormément. Je ne gagnais pas énormément, mais j’avais des congés tous les deux jours.* » Elle conservera donc ce poste dans cet hôpital jusqu’à la fin de sa carrière, ce qui lui permettra d’avoir un rythme de vie satisfaisant (« *on travaillait deux jours, repos deux jours ; on travaille trois jours, repos trois jours* ») et de se rendre régulièrement dans sa résidence secondaire, d’autant qu’elle n’était soumise à aucune contrainte familiale (sans enfant, avec une mère autonome, elle n’a pas eu à adapter son mode de vie à son entourage).

Ses dernières années de carrière sont marquées par un très bref arrêt pour des raisons de santé fin 2004. Après cet épisode, elle retourne en emploi avant de demander son départ en préretraite en 2006, à l’âge de 59 ans. Engagée au Parti Communiste depuis de nombreuses années, militante active dans son arrondissement et représentante syndicale dans son ancien milieu professionnel, Françoise justifie cette préretraite par le souhait de libérer un poste dans un contexte de crise économique et de montée du chômage :

Françoise : « *Je suis partie à 59 ans parce qu’il y a eu des licenciements, une réduction de personnel. Donc j’ai demandé ma préretraite. (...) Savoir que l’hôpital licencie en gros 300 personnes, ça m’a attristée. (...) Ça m’a*

*dégoûtée et j’en ai profité pour partir un an avant. Avec une réduction de salaire, mais bon... ça m’était égal. (...) Je trouve ça normal quand on arrive à un âge, surtout à un an de ma retraite, je trouvais que c’était logique : des jeunes ou des moins jeunes, peu importe l’âge, qui allaient peut-être être licenciés pouvaient prendre ma place et sauvegarder leur emploi. »*

Comme pour Louisa, la décision de partir à la retraite relève d’un choix personnel : il était initialement convenu que Françoise et sa compagne partent à la retraite en même temps, l’année de leurs 60 ans (décision concertée au sein du couple), mais Françoise a finalement fait le choix de partir plus tôt et de recourir à une préretraite. Là aussi, ce choix répond à une logique rationnelle, mais les éléments entrant en compte ne sont pas d’ordre économique. Il s’agit avant tout pour Françoise de se libérer des contraintes liées à la vie professionnelle pour profiter de ce nouveau temps disponible avec son entourage (compagne, mère et fratrie) ; le choix de la préretraite repose quant à lui sur ses convictions politiques.



Françoise se définit comme « paresseuse » et peu carriériste. « *J’aimais bien ce que je faisais, mais je n’ai jamais été une forcenée du travail quand même. J’ai fait ce qu’il fallait mais bon, sans plus. (...) Ça n’a jamais été mon cheval de bataille.* » Si elle admet qu’elle aurait pu tenter de chercher un emploi plus valorisé compte tenu de son parcours et plus en adéquation avec sa formation initiale, elle avoue néanmoins que le travail ne constituait pas une composante majeure de la construction identitaire ni une condition essentielle à son bonheur :

Françoise : « *A la fin, j’ai apprécié ce que je faisais. (...) C’est vrai que j’aurais pu faire autre chose, même quitter l’hôpital et faire autre chose. Mais ma paresse me disait que je n’étais pas trop mal. Ça me convenait comme ça. (...) C’est vrai que mon parcours professionnel aurait pu être mieux, mais je reviens toujours à dire que je me contente de peu donc ça va, je ne regrette rien.* »

Comme pour Louisa, Françoise n’a pas construit son identité sociale autour du travail. Loin d’être un accomplissement en soi, le travail « *représentait d’abord surtout un salaire* », une source de revenus nécessaire pour vivre et profiter de la vie (par des voyages, des sorties culturelles, etc.).

Françoise, qui n’a « *jamais vraiment aimé travailler* » et qui avait demandé son relevé de carrière dix ans auparavant, est aujourd’hui « *contente* » d’être à la retraite. « *Prête depuis 20 ans* » à partir à la retraite, elle n’a eu aucune difficulté à « lâcher prise » : elle a ainsi cessé toute activité professionnelle lors de la liquidation de ses droits de retraite, sans que son quotidien n’en soit affecté (le passage à la retraite n’a « *rien changé* » selon elle). Car comme elle le répète, « *il faut savoir s’arrêter à temps* ». Par ailleurs, un « pot de départ » a été organisé à son insu, lui signifiant ainsi qu’elle était appréciée de ses collègues. Forte de cette reconnaissance symbolique, elle a su et pu « *tourner la page* » très facilement. Aujourd’hui, le travail ne lui manque pas : bien qu’elle n’ait « *rien préparé du tout. Je pensais et je savais que ça allait se passer bien* », elle a su trouver des activités (ou non d’ailleurs car, comme elle le souligne, le luxe de la retraite consiste parfois à « *ne rien faire du tout* ») pour profiter de la retraite qu’elle qualifie de « *moment agréable, très agréable* ». Elle n’a, par ailleurs, que des contacts très ponctuels avec ses anciens collègues, signe qu’elle a réussi sans difficulté à se détacher de son univers professionnel.

Françoise : « *Aucune [difficulté à tourner la page]. Aucune. Aucune. Je ne dis pas que je les ai oubliés. Je me dis que c’est autre chose. De temps en temps, je téléphone à une de mes collègues comme ça pour savoir l’air du temps, mais c’est vraiment de temps en temps. Ça arrive deux fois par an, pas plus.* »

Les témoignages de Louisa et de Françoise révèlent les bienfaits d’une transition progressive de l’activité professionnelle à la cessation d’activité sur la façon de faire face aux transformations engendrées par la retraite (risque de perte du lien social et de l’utilité sociale, temps libre à combler...). Ils soulignent également l’importance du « pot de départ », révélateur symbolique de la qualité de vie au travail : cet événement, qui renforce le sentiment

de satisfaction individuelle et contribue probablement au sentiment de carrière accomplie et achevée dans de bonnes conditions, peut faciliter le détachement professionnel. Satisfaites de leur carrière professionnelle, Louisa et Françoise n’ont pas éprouvé de difficulté à quitter leur milieu professionnel et à « lâcher prise » lors du départ à la retraite. Mais cette facilité à se détacher de la sphère professionnelle s’explique surtout par le sens que ces femmes donnaient au travail durant leur vie active : loin d’être perçu comme un élément essentiel à la construction identitaire et à la structuration temporelle de la vie quotidienne, comme une vocation, un moyen de se réaliser ou d’être utile à la société, le travail est – sans être déprécié pour autant<sup>348</sup> – considéré ici comme une obligation sociale, une source de revenus. Louisa et Françoise ont construit leur identité individuelle et leur équilibre quotidien autour d’autres éléments que le travail (la famille et les enfants pour Louisa ; le couple et les loisirs pour Françoise). Pour ces deux femmes, et probablement pour toutes les personnes qui comme elles accordent une importance moindre au travail dans leur quotidien et en tirent peu de reconnaissance, le passage à la retraite ne s’est pas accompagné d’une destruction de la vie quotidienne, d’une perte de l’estime de soi ou du réseau social ; elles semblent au contraire toujours en capacité de faire des projets et n’ont pas réduit leurs autres activités.

Toutefois, ces deux exemples présentaient les trajectoires de personnes ayant eu une carrière et une seconde partie de carrière stables et linéaires (sans interruption majeure hormis une période de chômage en début de parcours pour Françoise). Il s’agit par ailleurs d’individus qui ont choisi le moment et les conditions de leur départ à la retraite. Mais le passage à la retraite n’est pas aussi bienheureux pour tout le monde. En effet, lorsque la décision de mettre un terme à la vie professionnelle n’est pas du ressort de l’individu lui-même et que la possibilité de marquer symboliquement la cessation d’activité et la fin de la carrière manque, le départ peut s’avérer plus pénible. Par ailleurs, certains enquêtés ont pu, au cours de leur carrière, rencontrer des perturbations ayant entraîné une ou plusieurs ruptures d’activité, que celles-ci soient volontaires ou non, brèves ou continues, uniques ou répétées. Les parcours suivants retracent les trajectoires de salariés ayant connu des périodes d’inactivité importantes et l’effet de ces dernières sur le déroulement de la carrière, sur le processus décisionnel (choix ou non dans la prise de décision) puis sur le vécu du passage à la retraite.

---

<sup>348</sup> Ce « détachement » vis-à-vis de la valeur travail ne va pas nécessairement de pair avec un sentiment de « mal-être » au travail.

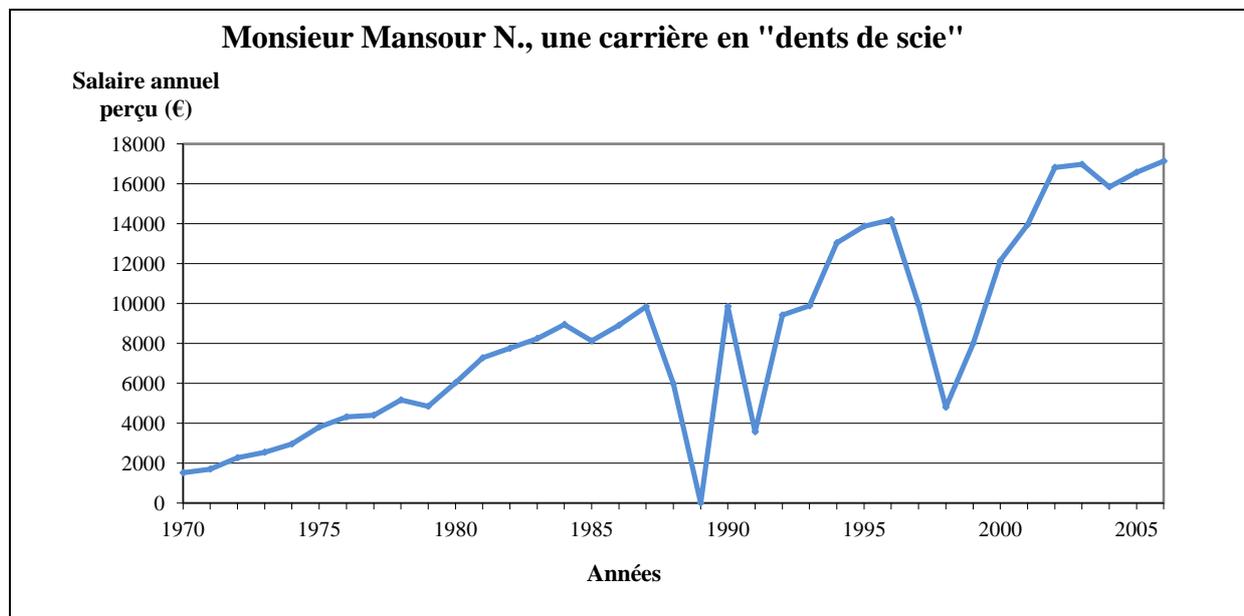
## **2. Des trajectoires plus instables, marquées par des périodes d’inactivité et un désengagement professionnel difficile**

Les individus rencontrés lors de la post-enquête avaient tous une carrière relativement bien remplie ; les individus ayant quitté durablement voire définitivement le monde du travail (pour un motif lié au contexte socioéconomique ou aux charges familiales) échappent donc à notre échantillon. Néanmoins, certains hommes et femmes enquêtés ont eu un parcours professionnel moins linéaire que les deux trajectoires-types présentées précédemment. L’envolée du chômage dans les décennies qui suivirent la crise de 1975 a pu perturber durablement les trajectoires professionnelles. Les secondes parties de carrières ont également pu être fragilisées par le contexte socioéconomique du début du XXI<sup>e</sup> siècle ainsi que par les stratégies de gestion des salariés mises en place de manière informelle par les entreprises face aux salariés âgés. Certains individus ont alors connu une ou plusieurs interruptions au cours de leur carrière. D’autres enfin, notamment des femmes, ont fait le choix d’interrompre leur carrière afin de se consacrer pleinement à l’éducation de leurs enfants lorsqu’ils étaient en bas âge. Cette partie présentera des hommes et des femmes aux trajectoires plus discontinues. Parmi eux, quelques-uns ont pu, à un moment précis de leur vie professionnelle, donner un nouvel élan et parfois même une nouvelle dimension à leur activité professionnelle en fin de carrière. Cette réorientation répond soit à un déclin de la santé (il s’agit alors d’une réorientation plus ou moins contrainte, l’état de santé ne permettant plus d’exercer l’activité professionnelle principale) soit à des préoccupations familiales nouvelles (réorientation volontaire et interférences de la configuration familiale sur le déroulement et les choix de carrière).

### *2.1 Une fin de carrière chaotique et un isolement social accru lors du passage à la retraite : le parcours de Mansour N.*

L’exemple de Mansour N. est caractéristique des hommes ayant eu un parcours chaotique, marqué par plusieurs périodes de chômage. La courbe retraçant les salaires perçus tout au long de la carrière laisse apparaître les difficultés qu’il a pu rencontrer durant sa carrière.

Né en Tunisie en 1947, Mansour décide de « *tenter sa chance ailleurs* » et émigre en France en 1969 (« *avoir un métier, pour moi, c’est gagner sa vie. C’est pour ça que j’ai quitté mon pays* »). Alors âgé de 22 ans, il se lance immédiatement dans la vie professionnelle. Sans diplôme mais formé durant sa jeunesse aux métiers de la soudure et de la chaudronnerie, il obtient dès 1970 un poste de soudeur. Il reste à ce poste 18 ans avant que l’entreprise ne dépose le bilan en 1988. La déception est grande pour cet homme qui pensait faire toute sa carrière dans cette maison : « *si elle n’avait pas fait faillite peut-être que je serais resté jusqu’à la retraite avec eux. (...) Moi lorsque je suis rentré dans l’entreprise, vu le chiffre d’affaires, j’ai dit "Je vais être avec eux jusqu’à la retraite". En fin de compte, ben la preuve!* » Cette première rupture survenue en milieu de carrière marque le début d’un parcours professionnel « en dents de scie ». Agé de 40 ans tout juste, Mansour suit alors un stage de perfectionnement en soudure puis alterne petits contrats et périodes de chômage de 1988 à 1994. Il parvient péniblement à se sortir de cette spirale. La situation lui est d’autant plus difficile qu’il est alors veuf avec deux enfants à charge (deux filles nées en 1975 et 1976). Il trouve finalement un poste fixe en 1994 dans une nouvelle entreprise de soudure. Mais le travail est physiquement usant et le salaire trop faible (« *C’était un poste très fatigant : je travaillais sur les genoux toute la journée et puis le salaire ce n’était pas un salaire formidable. C’est là que j’ai arrêté* »).



Après une carrière de plus de 25 ans comme soudeur, il décide à 50 ans de quitter ce domaine et de donner une nouvelle orientation à sa vie professionnelle (cf. fiche Ageven suivante). Cette stratégie adoptée durant sa seconde partie de carrière répond d’abord à des objectifs liés à son état de santé : l’activité de soudeur exercée durant plus de deux décennies n’a effectivement pas été sans conséquence sur sa santé (travail physiquement usant, détérioration irréversible de la vue). Les considérations économiques ont également contribué au choix de cette réorientation : après la naissance de son dernier enfant issu d’une nouvelle union, Mansour estime que le salaire perçu est insuffisant pour subvenir aux besoins de sa famille. Fort de ces considérations, il décide alors de quitter son poste d’ouvrier soudeur et de se lancer dans une activité de services. Entre 1997 et 2000, il vit une nouvelle période difficile (formation de chef d’équipe dans le nettoyage industriel, cumul de petits *jobs* dans ce domaine) avant d’intégrer une nouvelle société en 2001.

Satisfait et épanoui au travail durant les dernières années de sa carrière, cet ancien ouvrier spécialisé explique qu’il aurait pu envisager de travailler jusqu’à 65 ans. Il évoque d’ailleurs, non sans une certaine nostalgie, son parcours et l’ambiance satisfaisante dans laquelle il a exercé ses diverses activités, notamment en fin de carrière :

Mansour : « *Les conditions de travail ont toujours été bonnes. Je travaillais comme soudeur à la chaîne donc c’était difficile, la cadence et tout, mais l’ambiance était bonne. (...) Les dernières années, ça a été les plus belles, les meilleures années de toute la vie. J’avais une liberté totale dans le travail ! C’était à moi de gérer mon temps de travail. (...) J’avais une grande liberté ! Je n’avais aucune pression. Jamais !* »

Mais la dégradation de son état de santé (notamment de sa vue) s’accroît en fin de carrière et l’encourage à demander une retraite pour inaptitude en 2007 :

Mansour : « *J’étais inapte au travail parce que j’ai des problèmes de vue. La soudure, ça abîme les yeux. (...) J’arrivais à la retraite, et puis je voyais que je ne voyais plus clair. J’ai passé des visites médicales à la médecine du travail, après au médecin de la Sécurité Sociale. C’est là qu’ils m’ont accordé la retraite pour inaptitude.* »

La décision de retraite relève d’un choix individuel dans le sens où Mansour a demandé une retraite pour inaptitude. Néanmoins, cette décision est fortement corrélée à sa santé : il aurait préféré rester en emploi jusqu’à l’obtention du taux plein voire au-delà afin d’augmenter ses

ressources, mais son état de santé l’a contraint de sortir définitivement du marché du travail. Il a donc tenu compte de son état personnel avant d’opter pour la solution qui lui semblait la plus pertinente (décision rationnelle privilégiant son état de santé) au risque d’avoir des ressources plus faibles (choix non économique).

### Fiche Ageven de Mansour N. : Trajectoires familiale et professionnelle

Âge d'ego (années)	Année	Trajectoire de vie de Mansour		
		Événements familiaux	Parcours professionnel	Statut d'activité
0	1947	Naissance d'ego à l'étranger (Tunisie)		
...		Enfance et adolescence en Tunisie	Scolarisation jusqu'à l'obtention d'un Certificat d'études primaires. Centre de formation professionnelle au métier de soudeur-chaudronnier	
23	1970	Arrivée en France à 23 ans, Mariage, 2 Naissances, Veuvage	Soudeur dans une entreprise dès l'âge de 23 ans	
...				
36	1983			actif
37	1984			
38	1985			
39	1986			
40	1987			
41	1988		Faillite de l'entreprise	actif+chômage
42	1989		Stage de perfectionnement à la soudure, petits boulots et chômage	chômage
43	1990			actif+chômage
44	1991			
45	1992	Mariage		
46	1993			
47	1994		Nouvel emploi comme soudeur	actif
48	1995			
49	1996			
50	1997	Naissance fils	Démisionne car emploi physiquement usant et salaire faible	actif+chômage
51	1998		Suit une formation avec son beau-frère (nettoyage industriel) et intègre son entreprise. Puis alternance entre jobs dans le nettoyage industriel et chômage	actif+chômage
52	1999			
53	2000			
54	2001		Responsable d'une entreprise de nettoyage	actif
55	2002			
56	2003	Naissance petit-enfant		
57	2004			
58	2005	Naissance petit-enfant		
59	2006			
60	2007		Retraite pour inaptitude	actif+retraité

Comme souligné précédemment, avoir un travail n’est pas tant pour Mansour un moyen d’épanouissement personnel ou un mode de réalisation de soi qu’une source de

revenus pour faire vivre sa famille. Mais c’est aussi pour lui un vecteur non négligeable d’interactions sociales. La désillusion fut donc grande pour cet homme qui attendait « *vivement la retraite* » et déclare aujourd’hui vivre une période « *vraiment galère* » de précarité : avec un jeune enfant à charge (ses deux aînées étant indépendantes) et une femme plus jeune sans emploi pour des raisons de santé, la pension de retraite perçue ne lui permet pas de subvenir aux dépenses de son ménage. Par ailleurs, Mansour souffre d’isolement social : le montant de sa pension cumulé à l’absence de ressources de sa compagne l’ont conduit à restreindre considérablement ses activités de loisirs durant la retraite si bien qu’il lui arrive fréquemment de ne pas sortir de chez lui. Il a fait le deuil de la retraite qu’il avait pu imaginer autrefois, se contraignant ainsi à une quasi-absence d’interactions sociales et à un enfermement dont il éprouve des difficultés à sortir.

Mansour : « *La retraite c’est le repos, la tranquillité. Mais c’est aussi un bas salaire... Je n’avais jamais pensé que ma retraite serait aussi faible : j’ai 650 euros plus 300 euros de retraite complémentaire. Ce n’est pas suffisant. Je ne peux pas faire ce que j’imaginai. En plus, mon mode de vie est réduit : je faisais des sorties, j’allais au cinéma, j’allais au restaurant le samedi... Là, j’ai du mal à tenir le bout. Ma femme n’a aucun revenu et c’est vrai que c’est difficile. On a beaucoup de frais : 400€ de loyer, 500€ pour la cantine, plus EDF et le gaz... J’ai 650€ de retraite, il ne reste plus grand-chose à la fin du mois. (...) C’est dur parce que je ne sors pas beaucoup. Parfois, je vais au parc avec mon fils ; c’est ma seule activité. Je peux rester trois jours sans sortir parce que quand on n’a pas d’argent, à quoi ça sert de sortir ? Et puis au niveau de la santé, ce n’est pas bon. Pour la santé morale comme physique parce que j’ai grossi. Je ne sors pas du tout parfois. Mais rester là, à regarder la télé, ce n’est pas bon non plus ! (...) Si on a des activités, ça se passe très bien. Mais quand on est seul, c’est très dur. »*

Le parcours professionnel et le vécu du passage de l’activité à la retraite de Mansour semblent confirmer les propos de H. Garner, D. Méda et C. Senik selon lesquels les personnes percevant les salaires les plus faibles et étant les plus exposées au chômage placeraient le travail comme composante essentielle du bonheur. Contrairement aux deux premiers parcours décrits précédemment, le travail constitue un marqueur identitaire fort pour Mansour. Vecteur de socialisation, il rythme également la vie quotidienne. La perte de l’activité professionnelle trouble fortement le mode de vie à la retraite : destructuration du quotidien, réduction des

activités et des opportunités de socialisation, isolement social, sensation de perte d’emprise sur le monde qui l’entoure et attitude de repli, accentuation du sentiment de fragilité et d’inutilité, perte de la capacité à faire des projets, fragilisation de l’estime de soi, dépression... autant d’éléments caractéristiques d’une déprise difficile.

Chantal B. a plusieurs points communs avec Mansour. Comme pour lui, le passage à la retraite a été une épreuve difficile. Comme lui, elle a vécu une reconversion professionnelle. Mais son parcours se distingue de la trajectoire de Mansour sur divers points. Pour Mansour, la reconversion – provoquée par un état de santé défaillant et par conséquent imprévue au départ – est devenue nécessaire puisqu’il n’envisageait pas de passer les dernières années de sa vie professionnelle au chômage, à attendre son passage à la retraite ; par ailleurs, cette nouvelle vie professionnelle lui offrait un salaire, argument non négligeable surtout lorsque l’on est le seul pourvoyeur de ressources du ménage et que l’on a des enfants à charge. Le parcours professionnel de Chantal, lui, est ponctué par une interruption volontaire visant à permettre une meilleure conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle : cette directrice d’un organisme de formation a fait le choix de mettre momentanément en suspens une carrière chronophage afin de privilégier sa vie familiale et de prendre en charge l’éducation de ses jeunes enfants.

## *2.2 Interférences de la vie familiale sur la carrière professionnelle des mères et sentiment de perte de repères lors du départ en retraite : le cas de Chantal B.*

Comme l’observaient Catherine Bonvalet, Céline Clément et Jim Ogg, certaines femmes « *se sont éloignées plusieurs années du monde du travail pour reprendre ensuite une activité professionnelle. Pour ces femmes, avoir une famille fait partie intégrante de leur idéal de vie et implique de leur part une grande disponibilité vis-à-vis des enfants. L’arrêt ou la réduction du temps de travail a souvent été motivée par le désir de donner aux enfants plus de temps, de les accompagner dans leurs études et leurs activités extrascolaires. Leur carrière apparaît alors comme "secondaire"* » (Bonvalet *et al.*, 2011 : 174). L’histoire de Chantal B. illustre bien la manière dont la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle peut influencer la carrière. Cet exemple présente le parcours de femmes attachées à la fois à leur famille et à la valeur symbolique du travail, qui mettent leur carrière entre parenthèses durant la petite enfance de leur progéniture sans pour autant mettre un terme définitif à leur vie professionnelle.

Née en Allemagne en 1946 d’un père officier, Chantal B. suit sa scolarité entre l’Algérie, Metz et la région parisienne. Elle obtient une licence d’Histoire à Paris en 1968 et se lance

sans tarder dans l’enseignement (en France d’abord puis en Algérie) ; elle a alors 22 ans. En 1973, elle met un terme à sa carrière d’enseignement, passe par une très courte période de chômage puis dirige la même année un organisme de formation professionnelle. Elle conservera cette activité jusqu’en 1992. Son parcours professionnel entre 1973 et 1988 est donc relativement linéaire. En 1983, elle se marie ; la fiche Ageven sur laquelle sont reportées les données de parcours montre les conséquences de la vie familiale sur la trajectoire professionnelle durant les années qui suivirent sa mise en couple.

Mère de trois enfants (trois filles respectivement nées en 1984, 1986 et 1990), Chantal est, comme elle le souligne, entrée tardivement dans la vie familiale : *« je me suis mariée assez tard puisque j’avais 37 ans et là, comme on souhaitait des enfants, j’ai un peu lâché le pied de cet organisme dont j’étais la patronne, j’ai un peu délégué pour avoir plus de disponibilités vis-à-vis des enfants. Même si j’avais un mari qui m’aidait beaucoup – on partageait les tâches. »* Son discours illustre la façon dont la vie familiale a pu interférer sur les enjeux professionnels : *« On avait essentiellement des soucis pour les vacances des enfants. C’était un de ces casse-têtes à chaque fois, je ne pouvais pas imposer ça à mes parents parce qu’ils étaient vraiment trop âgés... J’ai dit "Bon écoute, je vais essayer de repiquer à l’enseignement." »* En 1992, elle démissionne de son poste de direction avec le projet de renouer avec l’enseignement et permettre ainsi une meilleure conciliation entre son activité professionnelle et sa vie familiale.

Chantal : *« J’ai été professeure d’Histoire-Géo [en début de carrière]. Et quand j’ai fait des tentatives pour reprendre dans ma spécialité entre guillemets, comme y avait pléthore de profs d’Histoire-Géo et que moi j’avais perdu un petit peu le contact avec ce type d’enseignement, je me suis orientée vers le concours de professeur des écoles. Et comme mes enfants étaient petites, ça m’intéressait aussi parce que j’ai fait le boulot d’institutrice pour terminer entre guillemets ma carrière, ce qui veut dire en clair que plus ça allait, moins je gagnais. Mais par contre, j’avais les vacances en même temps que mes filles. Et puis bon, ça m’intéressait. »*

Elle se met alors en inactivité durant deux ans afin de préparer le concours de professeur des écoles. A 48 ans, elle commence une nouvelle carrière d’institutrice, carrière qu’elle ne suspendra qu’à 59 ans en 2005 pour des raisons de santé. Elle ne reprendra jamais son activité et percevra des indemnités journalières pour cause de maladie jusqu’en 2006, année de la liquidation de ses droits de retraite. Cette réorientation professionnelle en seconde partie de

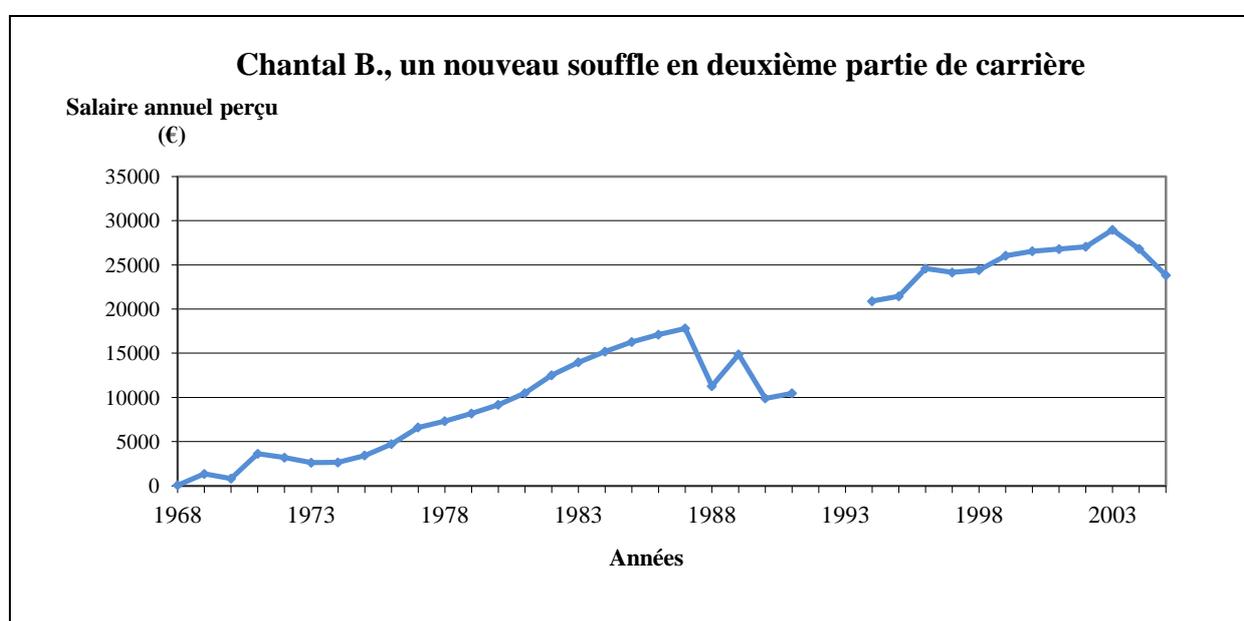
carrière répond donc clairement à une volonté de se rendre plus disponible pour les enfants, mais témoigne d’une volonté forte de rester en emploi malgré ses obligations familiales, et de trouver un équilibre durable qui permette de concilier vie professionnelle et vie familiale.

**Fiche Ageven de Chantal B. : Trajectoires familiale et professionnelle<sup>349</sup>**

Age d'ego (en années)	Année	Trajectoire de vie de Chantal		
		Parcours familial	Parcours professionnel	Statut d'activité
0	1946	Naissance		
1	1947			
...	...			
22	1968		Obtention d'une licence d'Histoire-Géographie en 1968. Enseignement en France et en Algérie	actif
23	1969			actif
24	1970			actif
25	1971			actif
26	1972			actif
27	1973		Démission + formation	actif+chômage
28	1974		Dirige un organisme de formation professionnelle	actif
29	1975			actif
30	1976			actif
31	1977			actif
32	1978			actif
33	1979			actif
34	1980			actif
35	1981			actif
36	1982			actif
37	1983	Mariage		actif
38	1984	Naissance		actif+maladie
39	1985			actif
40	1986	Naissance		actif
41	1987			actif
42	1988	Décès des parents	actif+chômage	
43	1989		actif	
44	1990	Naissance	actif+maladie	
45	1991		Démission	actif
46	1992			inactif
47	1993		Obtention du concours de Professeur des écoles	inactif
48	1994		Institutrice	actif
49	1995			actif
50	1996			actif
51	1997			actif
52	1998			actif
53	1999			actif
54	2000			actif
55	2001			actif
56	2002			actif
57	2003			actif
58	2004		actif	
59	2005		Cessation d'activité car cancer	actif+maladie
60	2006		Retraite	actif + retraité
61	2007			retraité

<sup>349</sup> Les périodes d’interruption pour congé maternité sont répertoriées dans les données de carrière de la Cnav comme des périodes d’inactivité au motif de la maladie.

Le niveau des revenus perçus est d’ailleurs affecté par tous ces événements. En effet, la trajectoire de Chantal est marquée par une période croissante et stable de 1968 – année d’entrée en activité – jusqu’à 1988 ; suit alors une période de « baisse financière » entre 1988 et 1992 où Chantal « lève le pied » de son activité et où son salaire diminue de moitié avant d’être brièvement suspendu entre 1992 et 1994, période d’inactivité qui correspond au souhait de se rendre plus disponible pour sa famille<sup>350</sup>. La courbe des salaires reprend ensuite son ascension dès 1994, après son retour en emploi comme professeur des écoles, jusqu’à sa cessation d’activité au motif de la maladie en 2005.



« *Plutôt du genre bosseuse* » comme elle se définit elle-même, Chantal a toujours eu une activité professionnelle, bien avant de se mettre en couple avec son mari, et s’est toujours plu au travail. Sans amertume, elle reste néanmoins très critique face à son parcours :

Chantal : « *J’ai fait interférer des choix personnels donc en termes de réussite professionnelle cela n’a pas été ça si vous voulez. Mais je ne le regrette pas, j’ai la chance de ne pas le regretter. Je n’ai pas fait ça par devoir. J’avais envie d’avoir des enfants, donc pour moi il était normal de faire un certain nombre de choses. (...) C’est la grande hantise de ma fille aînée qui me dit : "Mais maman, c’est à cause de nous". Je n’ai pas du tout l’impression d’être une sacrifiée sur*

<sup>350</sup> Son mari étant issu d’une famille aisée, elle ne s’inquiète pas de la perte de ressources engendrée par cette interruption et cette réorientation de carrière, ni des conséquences sur ses ressources à la retraite.

*l'autel des enfants ! (...) Quand j'étais dans cet organisme de formation dont j'étais la directrice, j'avais des contacts qui étaient vraiment passionnants et dans tous les domaines. C'était vraiment un boulot qui m'intéressait énormément. (...) Et puis mon job a été particulièrement difficile et conflictuel avec un certain nombre de personnes. Et en faisant le bilan, avec mon mari on s'est dit : "Bon, est-ce que le jeu en vaut la chandelle ? ", alors que j'avais déjà deux petites et que c'était quand même déjà dur à gérer entre les déplacements : je partais le matin, je prenais l'avion, je revenais le soir. (...) J'ai dit : "Je ne suis pas prête à y laisser ma peau..." J'aurais été célibataire, il est probable que je me serais battue et que j'aurais sorti bec et ongles. »*

Contrairement aux cas énoncés précédemment (à l'exception de Louisa), le travail répond ici à un besoin davantage social que financier. Les propos de Chantal font même apparaître un sens resté jusque-là absent dans les autres témoignages : Chantal a le sentiment que son activité lui permet d'être utile à la société, d'apporter sa contribution au groupe social. Comme elle le souligne, elle a le sentiment d'un devoir social accompli, « *le sentiment et même la conviction d'avoir aidé [les écoliers] à grandir. Pour moi, ça a toujours été ce qui était le plus important. Même vis-à-vis des adultes, quand je m'occupais à monter des stages.* » Le travail est perçu ici comme une vocation, comme un moyen d'être utile à la société. Le vécu de sa fin de carrière et les difficultés ressenties face au « lâcher-prise » montrent d'ailleurs l'importance que revêt le travail dans la construction identitaire.

La date de retraite ne relève pas d'un choix personnel ici : Chantal a dû interrompre son parcours professionnel en fin de carrière pour des raisons de santé (diagnostic et traitement d'un cancer). Elle envisageait, lors de cette interruption, de revenir en poste avant son départ définitif à la retraite mais son état ne lui a pas permis de reprendre son activité. Elle a le sentiment d'avoir été dépossédée, privée de la fin de carrière qu'elle avait pu imaginer, son départ à la retraite ayant été précipité par la dégradation de son état de santé. Désireuse de surmonter cette désillusion et de conserver son utilité sociale, elle s'est maintenue quelque temps dans son école en menant des activités bénévoles. Le choix de conserver une activité – même bénévole – sur son ancien lieu de travail confirme le caractère contraignant du passage à la retraite. Cette décision témoigne également du besoin de Chantal de retrouver son statut et la valeur symbolique dont elle a été déçue lors de cette cessation imposée. Cela se fait ressentir encore aujourd'hui dans sa manière de vivre sa retraite : elle continue à rêver de sa classe, hantée par le fantôme du départ auquel elle aspirait.

Chantal : *« Il y a quelque chose qui n'a pas été tout à fait réussie dans la mesure où je continue à en rêver, et pour moi c'est en terme d'échec, et je rêve pratiquement toutes les nuits d'une classe. (...) Quelque part, il y a quelque chose qui me chipote puisque j'en rêve encore quatre ans après. Mais il faut dire, je comprends très bien parce que finalement, je n'ai jamais quitté l'école. Parce que j'ai été opérée au mois de novembre et que je n'ai pas repris. Je devais reprendre, bon le traitement après, la fatigue qui suit, enfin bref donc je n'ai jamais repris et je n'ai jamais vraiment dit au revoir. »*

Chantal n’attendait pas « vivement » la retraite, qu’elle a longtemps associée à l’inactivité ou à la passivité. Craignant une destructuration de la vie quotidienne et une perte d’utilité sociale, elle a organisé sa retraite – qu’elle redoutait passive – autour d’activités artistiques régulières et de bénévolat. Faisant preuve d’une capacité à faire des projets y compris pendant la retraite, elle a ainsi conservé des activités, des interactions, et sa participation sociale.

Chantal : *« Je n'ai jamais travaillé en me disant "Vivement la retraite" Je n'ai jamais dit : "Un jour, il faudra que je sois à la retraite". C'était très très abstrait pour moi. "Retraite" pour moi c'était significatif de se tourner les pouces. Parce que je dois reconnaître que j'ai quand même beaucoup travaillé. (...) [La retraite inactive] Ah ça non. Non, alors là pour le coup, moi j'aurais déjà passé l'arme à gauche. »*

Comme Chantal, nombre d’enquêtés rencontrés ont décrit la retraite comme un bien et un besoin dont on doit faire bon usage en développant des activités épanouissantes et utiles. Le sens du travail et l’importance accordée à l’activité professionnelle se retrouvent d’ailleurs dans les images et représentations symboliques de la retraite. L’analyse textuelle menée sur le vocabulaire relatif aux représentations de la retraite relève plusieurs termes appartenant au champ lexical de l’utilité : outre l’usage récurrent de mots évoquant le bénévolat et le monde associatif, les jeunes retraités ont confirmé cette nécessité de la participation sociale et du don de soi, leur besoin de « servir à quelque chose », de se « sentir utile » aux autres, d’« être disponible » pour l’entourage ou le groupe social, bref de donner de leur temps et de leur énergie pour s’épanouir à la retraite à travers une activité rémunérée ou, plus fréquemment, un engagement bénévole. Le caractère anxiogène de la retraite (appréhension face à ce nouveau temps disponible, risque de marginalisation, d’isolement, besoin de pérenniser l’utilité sociale) est très présent chez ces individus qui décrivent la retraite comme un espace

jusqu’alors inconnu qu’il s’agit de définir et de surmonter en le remplissant de sens, de responsabilités... La motivation première de l’activité est, dans ce contexte précis, rarement de nature pécuniaire. Il s’agit avant tout de se réattribuer un (nouveau) rôle social, de redonner un sens à sa participation au groupe. Le bénévolat peut donc se présenter comme un moyen de retrouver l’utilité et le rôle social que l’on avait auparavant (avant la retraite) et dont on a été destitué lors de la cessation d’activité en faisant à nouveau « quelque chose d’utile », tout en échappant aux contraintes professionnelles.

Pour Mansour comme pour Chantal, la décision de retraite ne relève pas vraiment d’un choix individuel, mais plutôt d’une décision contrainte par la dégradation de leur état de santé. Comme Mansour, Chantal a vécu une période de dépression lors du passage à la retraite dont elle se déclare elle-même « *pas tout à fait sortie* ». Mais les déterminants de cet épisode dépressif sont toutefois très différents. Contrairement à Mansour pour lequel le départ à la retraite en est un facteur direct (baisse du niveau de vie et isolement social), l’élément décisif pour Chantal est indépendant du passage à la retraite : son état de santé cumulé à la fatigue endurée, aux angoisses liées à la maladie et à la mort ainsi qu’au passage à la retraite en lui-même ont fortement altéré son équilibre psychique (« *J’ai eu, après mon opération et les annexes qui suivent, un gros coup de chute, en clair une bonne dépression nerveuse* »). Son parcours confirme néanmoins que plusieurs éléments peuvent coïncider avec le passage à la retraite et se cumuler, renforçant alors le sentiment de perte de repères.

La transition de l’activité à la retraite peut être facilitée par une anticipation des ajustements requis (face au temps libre, au conjoint, à la famille élargie, à la société) et une préparation bien en amont en s’interrogeant sur les activités ou projets à développer alors. Car, comme le précise Chantal, « *quand on commence à songer sérieusement à se mettre à la retraite, il ne faut pas y réfléchir le jour où on dit au revoir, ça c’est sûr !* » Ainsi, l’approche de la retraite suscite-t-elle des questionnements individuels sur la manière de vivre sa propre retraite. Le risque d’isolement ou de rupture est l’un des principaux risques accrus lors du passage à la retraite. Il peut donc convenir de réfléchir en amont au mode de vie à la retraite. Néanmoins, les personnes rencontrées ne semblent pas avoir (ni avoir eu) de projets bien précis pour leur retraite. Aucune n’a par ailleurs jamais évoqué une participation à un atelier de préparation à la retraite alors que ce type de prestations occupe le marché de la prévention depuis plusieurs

années<sup>351</sup>. Comme beaucoup d’autres enquêtés, Chantal a préparé sa retraite « *dans la mesure où il fallait que je réfléchisse au type d’activité que je voulais avoir après.* » Elle ajoute cependant qu’il « *n’y avait pas de réflexion très précise là-dessus [car] à Paris, on se dit que l’on peut tout faire, qu’il y a un tas d’éventails...* » Le contexte géographique, social et culturel influence ici l’appréhension de la retraite et les comportements adoptés au moment de la retraite. A l’instar de Chantal, les enquêtés interrogés résidaient tous à Paris lors de leur passage à la retraite ; nous pouvons supposer que leur absence de projection pour la retraite se justifie par un environnement résidentiel (Paris en l’occurrence) laissant une place plus grande à l’improvisation du fait d’un plus large champ des possibles.

Contrairement à Louisa et Françoise qui semblaient satisfaites de leur carrière et de leur passage à la retraite, Mansour et Chantal ont tous deux connu une trajectoire professionnelle discontinue et parfois chaotique ainsi qu’un épisode dépressif lors du passage à la retraite. En effet, leur trajectoire professionnelle est caractérisée par une interruption assez conséquente en milieu de carrière, une reconversion et un nouvel épisode d’arrêt pour des raisons de santé en fin de carrière. Néanmoins, ils n’ont pas le même type de parcours pour autant. Ils se distinguent tout d’abord par le fait que Mansour a dû faire face à un licenciement en milieu de carrière, suite auquel il a connu quelques difficultés à relancer sa carrière (parcours « en dents de scie ») ; Chantal, quant à elle, a – comme nombre de femmes – choisi d’interrompre momentanément sa vie professionnelle à mi-parcours pour des raisons d’ordre familial avant de revenir en emploi. Bien que tous deux aient connu une reconversion professionnelle, le motif et le calendrier des événements restent très différents : la reconversion est justifiée par des raisons essentiellement familiales et intervient relativement tôt pour Chantal (en milieu de carrière, à 46 ans) ; elle survient beaucoup plus tard pour

---

<sup>351</sup> L’Agirc-Arrco, qui propose des stages de préparation à la retraite programmés sur des demi-journées, a enregistré une baisse de la participation ces dernières années. Lors du colloque « Prévention et vieillissement » organisé par la Fondation nationale de gérontologie (février 2012), Philippe Dejardin, médecin coordinateur des centres de prévention Agirc-Arrco, justifiait ce recul de la fréquentation par les difficultés des travailleurs à se libérer de l’entreprise pour assister à ces ateliers, rappelant ainsi que la coopération des employeurs dans ces pratiques est fondamentale.

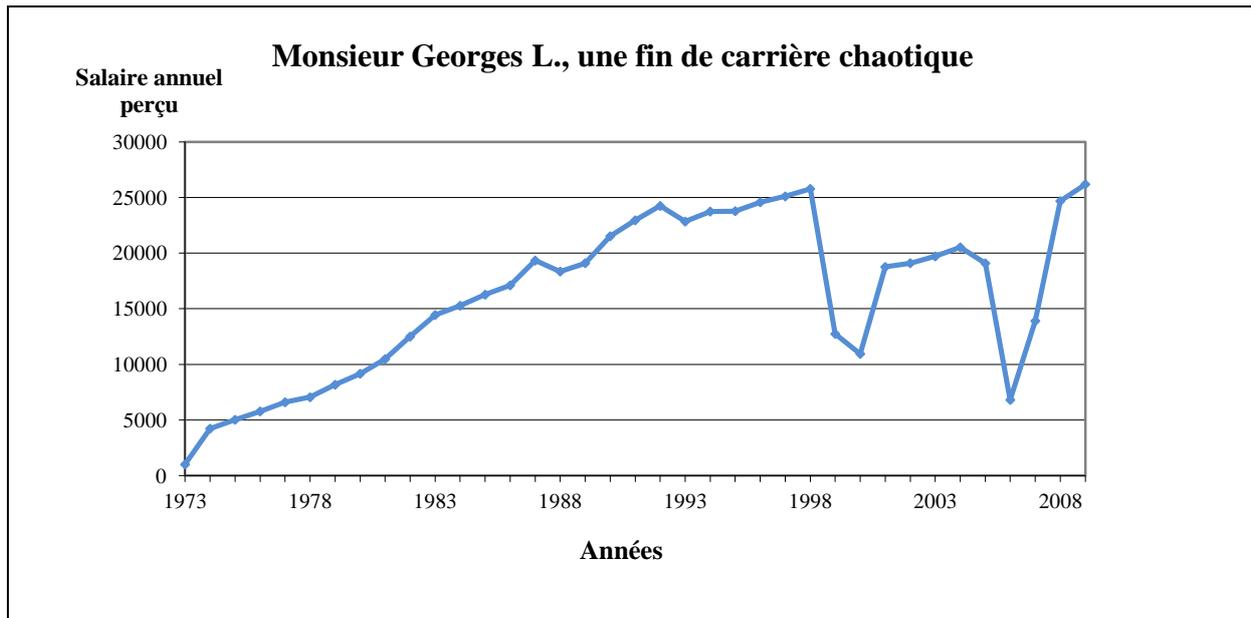
L’Agirc-Arrco a mis en place des centres de prévention afin de créer des lieux d’éducation sanitaire, d’écoute et d’orientation. Ces centres d’activités proposent aux assurés de réaliser un bilan médico-psycho-social. Ce bilan de prévention repose sur une consultation médicale et un entretien psychologique au cours duquel sont évalués l’humeur et la personnalité, la dynamique psychoaffective (personnelle ou du couple), la qualité de l’environnement (dimension relationnelle et matérielle), la capacité d’adaptation à la retraite, les capacités de réorganisation liée aux événements de la vie (séparation, deuil...), les capacités d’adaptation à la retraite, le dynamisme, les difficultés sociales rencontrées dans la vie quotidienne à travers la réorganisation des activités (activités intellectuelles, associatives...) et les projets d’avenir. Suite à ces bilans individualisés, l’Agirc-Arrco offre une série de conseils adaptés au profil de l’assuré : orientation vers un généraliste ou un spécialiste, conseils d’hygiène de vie, conseils relatifs à la gestion des maladies chroniques, information sur les aides et structures sociales existantes, ou encore participation à des ateliers (atelier préventif ou atelier « découverte », en interne ou en externe).

Mansour (en fin de carrière, à 53 ans) en guise de transition vers le passage à la retraite et fait suite à une détérioration de l’état de santé (vue déficiente).

Enfin, alors que Louisa et Françoise n’ont eu aucune difficulté à « lâcher prise » au moment de la retraite, perçue comme une étape inscrite dans la continuité du parcours de vie, le désengagement professionnel a été moins facile pour Mansour et Chantal pour lesquels le travail a une résonance très marquée en dehors de la sphère professionnelle (fort investissement dans le travail pour Chantal, sentiment de perte d’utilité sociale, risque d’isolement social...) ; la cessation d’activité a donc nécessité pour cet homme et cette femme un nouvel arbitrage des places et des rôles dans la société, mais aussi au sein de la famille.

### *2.3 Georges L. et les emplois-passerelles, une solution de « reprise » lorsque le travail vient à manquer*

Ainsi que le formule Joëlle Imbert, aujourd’hui « *tout prête à croire que nos seniors inactifs sont heureux de profiter, souvent bien malgré eux, de leur mise en retraite anticipée et d’un marché de l’emploi qui a décidé de les écarter de la vie professionnelle* » (Imbert, 2005 : 22). Or certains enquêtés se sont lancés dans des activités d’indépendant afin de surmonter un chômage survenu en fin de carrière (après 50 ans). C’est le cas de Georges L., expert en assurances qui, pour faire face à un licenciement à 52 ans, entame trois ans plus tard une nouvelle carrière de journaliste indépendant à mi-temps. La courbe retraçant les salaires perçus tout au long de la vie professionnelle fait apparaître une progression stable de son entrée sur le marché du travail (en 1973) à 1998 ; le salaire perçu durant les dix dernières années est en revanche très irrégulier, témoignant d’une fin de carrière chaotique et de conditions de retour sur le marché du travail difficiles. Le parcours de Georges, détaillé dans la fiche Ageven suivante, rend compte de lourds obstacles professionnels en fin de carrière et confirme l’hypothèse avancée par Joëlle Imbert de l’illusion d’un passage à la retraite bienheureux.



Après des études supérieures de droit, des *jobs* d’étudiants et deux années de coopération en Afrique, Georges intègre à 28 ans un groupe d’assurances comme gestionnaire de sinistres. « *C’était un boulot sous-qualifié par rapport à mes activités, c’est sûr. Mais bon, je ne suis pas un mec ambitieux... Je suis tombé par hasard dans l’assurance.* » Après dix années d’exercice, il quitte ce groupe, las de son travail. Il est immédiatement embauché dans une nouvelle entreprise comme responsable des politiques de règlements. Cette activité, davantage en adéquation avec sa formation initiale, semble lui convenir parfaitement : « *dix ans de règlement de sinistres, j’avais envie de faire autre chose. Il m’a pris et du coup je suis resté pendant 5 ans dans ce poste. Et après je me suis occupé du traitement de réclamations et de médiation pendant 10 ans. Donc j’étais responsable de la réclamation. C’est un boulot qui m’a beaucoup intéressé.* » Il se dit d’ailleurs satisfait de son parcours : il a toujours exercé des activités qui lui plaisaient et a pu les quitter au moindre signe de lassitude. Mais l’élément essentiel est surtout qu’il a le sentiment de s’être mis au service des clients et d’avoir été utile :

Georges : « *Je n’étais pas un mec ambitieux qui va travailler jour et nuit pour le patron, ah non c’est sûr. De toute façon, je ne travaillais pas pour mon patron, je travaillais pour les clients. Le patron, bon il me payait, c’est tout. On était là au service des clients. (...) Je n’ai pas fait un choix carriériste et je suis très content de ne pas avoir fait un choix carriériste parce que ça m’a permis notamment de plus m’occuper de mes enfants quand ils étaient petits. Et puis de faire des choses qui me plaisaient et dans lesquelles j’étais le meilleur. Et puis évidemment maintenant, je n’ai*

*pas une retraite de cadre supérieur mais je n’en ai rien à battre. Je n’ai pas de gros besoins. »*

En parallèle à ses activités de médiation et de gestion des réclamations dans ce groupe d’assurance, il publie quelques articles et ouvrages juridiques. Durant plus d’une décennie, Georges cumule ainsi ses activités professionnelles à des activités d’écriture. Mais en 1996, l’entreprise est rachetée par un groupe ayant « *une nouvelle philosophie de management* ». Ce rachat marque le début d’une dégradation des conditions de travail et d’une fin de carrière difficile pour Georges. En effet, il entre très vite en désaccord avec la nouvelle hiérarchie qui ne souhaite pas le maintenir à son poste et le licencie brusquement en 1998 pour perte de confiance ; il a alors 52 ans.

*Georges : « J’ai été maintenu dans mes fonctions, mais très vite ça n’allait plus du tout parce qu’ils ont licencié énormément de cadres, et puis ils m’ont pris en grippe parce que j’avais décidé que je respecterais le droit plutôt que les desiderata de mes patrons. Ce qui fait que j’ai été licencié en 1998 pour perte de confiance. (...) Ils n’avaient plus confiance en moi parce que je déstabilisais leur direction générale. (...) Du jour au lendemain, j’ai dû quitter mon bureau. “Vous partez, vous n’avez plus le droit d’aller dans votre bureau”. Du jour au lendemain. Alors que j’avais quand même mon bureau, j’avais des réclamations, des gens qui comptaient sur moi pour que je leur réponde, etc. »*

Comme pour beaucoup d’enquêtés, Georges estime que le travail n’est pas l’élément capital autour duquel l’individu se construit. Il rappelle que ses conditions de travail lui ont permis d’être présent auprès de ses enfants : l’importance avouée de l’environnement familial, d’ordinaire souvent cantonné aux discours féminins, est le témoin des changements engagés par les générations du *baby-boom* (plus fort engagement des hommes dans la sphère familiale). On note néanmoins dans son discours le poids et l’importance du travail, de l’utilité intrinsèquement liée ici à la dimension sociale : « *j’ai toujours dit que le boulot ce n’est pas toute la vie. Non. Mais c’est vrai que c’est très important d’avoir un boulot parce qu’on se sent quand même valorisé, on se sent utile, on essaie de se rendre utile.* » Le travail apporte donc un sens et une utilité sociale à l’individu ; par conséquent, la cessation d’activité (au moment de la retraite ou avant) peut être perçue (temporairement ou de manière continue) comme la destitution du rôle social, comme une privation de la contribution à la société.

Avec son licenciement à 52 ans, commence alors pour Georges une longue période de chômage suivie d’une lourde dépression. Outre ce licenciement (pour lequel il perçoit des indemnités) et le décès de sa mère qu’il doit surmonter, il subit d’autres échecs professionnels : à cet âge, il n’envisage pas de rester inactif jusqu’à la retraite, mais ses tentatives de retour en emploi restent toutes vaines. Monique Legrand a constaté que ces départs anticipés instaurent généralement un sentiment de disqualification et constituaient « *de véritables chocs psychologiques où s’éprouvent tout d’un coup le sentiment "d’avoir vieilli", "d’avoir pris un coup de vieux". La vieillesse fait alors irruption dans des atours d’inutilité et d’incapacité* » (Legrand, 2001 : 173). Le licenciement provoque chez Georges ces mêmes sentiments de perte d’estime de soi et une incapacité momentanée à élaborer de nouveaux projets. Il se tourne finalement vers son activité d’écriture et développe davantage la carrière alternative qu’il menait depuis plusieurs années (« *Je travaillais déjà pour un magazine où j’étais rédacteur en chef et ils m’ont donné plus d’études à faire* »). Après plusieurs années de chômage, il finit par obtenir un poste de journaliste en 2000. Les conditions de travail alors proposées (un poste à mi-temps dans une rédaction située à quelques mètres de chez lui) lui conviennent parfaitement. Dans l’extrait d’entretien qui suit, il évoque les événements qui ont marqué sa fin de carrière :

Georges : « *J’étais licencié, je cherchais du boulot, je n’en trouvais pas. Je ne pouvais pas être chômeur pendant dix ans ! J’avais envie de faire des choses. J’ai fait des démarches qui n’ont jamais abouti, j’ai passé des concours je les ai ratés. J’ai fait de la formation, ça n’a pas marché. J’ai fait plein de trucs qui ne marchaient pas. Pendant un an et demi, j’ai accumulé les échecs. Et puis il s’est trouvé cette fenêtre qui s’est ouverte. Malgré mon âge, ils ont bien voulu me prendre comme journaliste à mi-temps. J’ai eu cette chance-là d’avoir ce boulot de journaliste. Autrement j’aurais peut-être traîné ça jusqu’à maintenant. Ça a été la planche de salut, ce boulot de journaliste ! C’était un petit boulot. Je n’étais pas vraiment journaliste, j’étais leur chroniqueur juridique. Mais j’avais retrouvé un statut qui faisait que j’ai pu retrouver confiance en moi. »*

Ce travail de journaliste à mi-temps constitue une véritable « *planche de salut* » : il lui a non seulement permis de travailler de nouveau, de s’octroyer une nouvelle place et un statut dans le groupe social, mais aussi, et surtout, de retrouver une estime et une confiance en soi après un fort sentiment d’échec, et ainsi de se réapproprier peu à peu de nouveaux repères. Grâce à ce nouveau poste, Georges remet un pied dans le monde du travail et retrouve un équilibre

social, intellectuel et matériel. Il cumule alors son emploi d’auteur « *pas tout à fait un mi-temps* », un travail de journaliste à mi-temps à ses indemnités de chômage (« *j’en touchais très peu puisque j’avais beaucoup d’activités à côté* »). En 2005, le journal pour lequel Georges travaille s’implante en banlieue parisienne. Le responsable lui propose de conserver son poste, mais celui-ci ne souhaite pas parcourir chaque jour des dizaines de kilomètres pour travailler et décline l’offre. Il parvient à négocier un licenciement plus en douceur cette fois-ci. « *Quand j’étais à cinq minutes de là, ça allait, j’étais bien. Mais je n’ai pas hésité une seconde. (...) Alors comme j’avais 57, 58 ans, ils ont accepté de me faire des conditions de départ intéressantes. Et j’ai été licencié une deuxième fois, mais dans des conditions beaucoup plus sereines et plus intéressantes.* » Cette cessation d’activité est mieux vécue en comparaison du premier licenciement du fait de conditions de départ plus favorables (bonnes relations avec la hiérarchie, licenciement discuté et arrangé) et de la possibilité pour lui de conserver son activité au-delà de la sortie de l’emploi. Entre 59 ans et 65 ans, il perçoit une allocation chômage tout en poursuivant ses activités d’écriture.

Bien que pas encore retraité lors de l’entretien, Georges se considère comme en préretraite depuis la fin de son activité de journalisme :

Georges : « *Concrètement, c’est comme si j’étais à la retraite depuis que je ne suis plus journaliste. Oui, je me vois comme une espère de préretraité depuis ce temps-là, en me disant "de toute façon, ils vont me payer jusqu’à la retraite". Aux Assedic, il faut que je cotise encore deux ans et après je serai tranquille, je serai retraité<sup>352</sup>.* »

Il déclare d’ailleurs que le passage à la retraite ne devrait « *absolument rien changer à ma situation, au niveau du travail, des loisirs, et tout ça, puisque depuis deux-trois ans je fais que des activités d’auteur.* » Les conditions de départ de Georges (une retraite succédant à une période de chômage) relèvent d’un choix rationnel en adéquation avec ses propres « bonnes raisons » : il a fait le choix de renoncer à un poste avec des contraintes professionnelles (temps de transport notamment) et d’être à nouveau au chômage, certain qu’il pourrait poursuivre ses activités d’écriture tout en percevant des indemnités jusqu’à l’ouverture de ses droits de retraite. Son expérience confirme que la rupture causée par la cessation d’activité peut conduire à une déprise difficile (sentiment de perte d’emprise sur la société, accentuation

---

<sup>352</sup> L’allocation versée par le Pôle emploi couvre l’assuré jusqu’à l’attribution de la retraite à taux plein. Dans le cas de Georges, pour lequel le droit au taux plein n’était pas ouvert à 60 ans du fait notamment de son entrée tardive sur le marché du travail, l’allocation chômage sera versée jusqu’à l’âge d’obtention du taux plein d’office (fixé à 65 ans avant 2011). Georges passera alors à la retraite à 65 ans, le versement de la pension de retraite se substituant à l’allocation chômage.

du sentiment d’utilité, dépression...), mais il montre surtout que certains individus peuvent également s’engager dans un processus de reprise (repositionnement face à soi et aux autres et reprise d’un statut, d’un rôle, d’une utilité sociale). Dans le cas de Georges, la nécessaire recomposition de soi engendrée par son premier licenciement l’a encouragé à dépasser la phase difficile de déprise pour redéfinir les contours de son identité et de son mode de vie, se réinvestir dans ses activités de journalisme et d’écriture et marquer ainsi son emprise sur la société environnante. Lors de son deuxième licenciement, il prend pleinement conscience des activités dont il peut se dépendre (travail de journaliste) et de celles qui lui paraissent primordiales, dans lesquelles il souhaite rester productif (écriture, engagement bénévole).

### Fiche Ageven de Georges L. : Trajectoires familiale et professionnelle

Âge d'ego (années)	Année	Trajectoire de vie de Georges		
		Parcours professionnel	Statut d'activité	
0	1946			
...		Scolarité. Etudes universitaires de 19 à 25 ans (6 années de Sciences politique + licence de droit en parallèle), Coopération en Afrique		
28-37	1974-1983	Gestionnaire de sinistres dans une société d'assurances	actif	
38	1984	Nouvelle entreprise et nouveau poste : chargé des politiques de règlement + activités d'écriture		
39	1985			
40	1986			
41	1987			
42	1988			
43	1989			
44	1990			
45	1991			
46	1992			
47	1993			
48	1994			
49	1995			
50	1996			Rachat du groupe
51	1997			
52	1998		Licenciement abusif pour perte de confiance	
53	1999	Chômage + auteur à mi-temps	actif+chômage	
54	2000	chômage + mi-temps d'auteur + mi-temps de journaliste		
55	2001			
56	2002			
57	2003	Licenciement mi-temps journalisme (à l'amiable car déménagement des locaux)		
58	2004			
59	2005	auteur + chômage (se voit comme retraité depuis 2005)		
60	2006			
61	2007			
62	2008			
63	2009			

La fin de carrière exposée ici est celle d’un homme qui a su adopter une posture défensive face à une situation de chômage en fin de carrière. S’il n’avait pu retrouver un nouvel emploi après son licenciement à 52 ans, il aurait dû rester en inactivité plus d’une dizaine d’années avant de pouvoir prétendre à une retraite à taux plein (ouverture des droits de retraite à taux plein à 65 ans). Ce parcours est similaire à celui de l’épouse de Claude B.<sup>353</sup>, designer de profession qui, après un licenciement, s’est lancée à son compte dans l’illustration de livres. A 56 ans, elle trouve les ressources nécessaires (financières, sociales et intellectuelles) pour s’investir dans ce nouveau projet qui semble lui convenir et dans lequel elle dit s’épanouir (elle est libre d’accepter ou de refuser des demandes, gère son temps de travail...). Elle ne compte d’ailleurs pas abandonner cette nouvelle activité de sitôt (elle affirme être prête à travailler encore longtemps dans de telles conditions). Ces comportements ne sont pas sans rappeler les « emplois-passerelle » (*bridge jobs*) observés par John A. Turner aux Etats-Unis<sup>354</sup> (Turner, 2007).

Néanmoins, si Georges et cette femme ont pu et su surmonter les différents obstacles liés à un licenciement pour revenir en emploi, car il s’agit bien ici de surmonter plusieurs obstacles (perte d’un emploi, recherche de poste, nouvelle embauche ou création d’une activité et maintien dans le nouvel emploi) afin de retrouver une certaine « emprise » sur le monde à travers l’activité professionnelle (attitude de reprise face au passage à la retraite), la démarche reste marginale car complexe. Bien que la création d’activité soit encouragée par les politiques de l’emploi depuis plusieurs décennies, cette démarche reste difficile et dépend encore fortement des conditions sociales (Lefrançois, 2013). Certains individus ne disposent pas des ressources sociales et financières nécessaires pour réintégrer le marché du travail. Par ailleurs, le contexte actuel de crise économique et de montée du chômage réduit considérablement les possibilités d’embauche, et plus fortement après 50 ans (les difficultés de retour en emploi sont accentuées lorsque le chômage survient à quelques années de la retraite). Pour ces individus en situation d’exclusion en fin de carrière, la décision de retraite

---

<sup>353</sup> L’épouse de Claude B. a assisté à l’entretien de son mari. Elle est intervenue à plusieurs reprises afin de préciser les propos de son mari (ou l’inviter à préciser ses déclarations) ou en ponctuant l’entretien d’informations sur sa propre expérience personnelle.

<sup>354</sup> John A. Turner a constaté l’émergence aux Etats-Unis d’« emplois-passerelle » (*bridge jobs*) dans la période de transition entre l’emploi à temps plein et la retraite définitive. Il note qu’il s’agit souvent d’emplois à temps partiel, de contrats d’intérim ou encore d’activités d’indépendant qui permettent de percevoir un salaire, mais qui offrent également à des personnes évincées de la dernière entreprise ou mises au chômage du fait de leur âge ainsi qu’à des salariés qui ne peuvent plus travailler à temps plein (car leur état de santé ne leur permet plus d’assurer l’ensemble des tâches exigées du fait de la pénibilité du poste), une certaine flexibilité dans l’activité exercée (aménagement des horaires et des tâches, allègement des responsabilités, postes moins pénibles...). Les témoignages recueillis lors de cette enquête montrent donc que certains individus sont poussés vers l’inactivité ou la retraite (de manière plus ou moins précoce). Cette tendance laisse présager la diffusion des « emplois-passerelle » en France.

ne relève pas d’un choix individuel. Bien qu’ils aient décidé de ne pas liquider leurs droits avant l’obtention du taux plein afin de ne pas partir à la retraite « à perte » – et c’est en cela une décision libre et rationnelle guidée par des considérations purement économiques – l’employeur reste à l’initiative de la cessation d’activité (si leur employeur ne s’était pas séparé d’eux, ils ne se seraient fort probablement jamais tournés vers une nouvelle activité avant la retraite). De ce fait, nous considérerons dans ce cas précis le départ à la retraite comme un départ contraint.

### **3. Des trajectoires continues au-delà du taux plein : entre désengagement difficile et conduites d’évitement**

Pour d’autres, enfin, le travail peut être perçu comme une composante essentielle de l’identité individuelle et constituer un élément central autour duquel s’organise la vie quotidienne. C’est le cas, parmi les enquêtés rencontrés, d’individus entrés dans la vie adulte et dans la vie professionnelle à la fin des années 1960. Au cours de l’entretien, ces derniers ont évoqué d’eux-mêmes les événements de mai 1968 (qu’ils y aient pris part ou non) et les transformations sociales majeures qu’a connues la France. Comme Eric B. et Christine H. dont les parcours biographiques sont décrits ici, il s’agit souvent d’hommes ou de femmes nés en 1945 ou 1946<sup>355</sup>, sans enfant, très investis dans leur vie professionnelle, et qui ont d’ailleurs tendance à prolonger leur vie active au-delà de l’âge légal de départ à la retraite.

#### *3.1 Eric B. : le travail comme facteur de réalisation de soi, la retraite comme « renoncement »*

« *Marié tardivement* » (à 41 ans) et sans enfant, Eric B. a toujours mené une double carrière : très investi dans des activités artistiques dont il a fait son métier, il a cumulé des activités de gestion et d’enseignement à des activités de mise en scène tout au long de son parcours professionnel. Son investissement dans le domaine artistique va par ailleurs bien au-delà de sa carrière puisqu’il a choisi de poursuivre ses activités artistiques pendant les premières années de retraite (grâce au cumul emploi-retraite) jusqu’au départ à la retraite de son épouse (cf. fiche Ageven suivante).

---

<sup>355</sup> Les contraintes liées à l’échantillonnage de la post-enquête et au calendrier du terrain ont limité considérablement les possibilités de rencontrer des enquêtés plus jeunes (générations 1947/1950) ayant prolongé leur vie active au-delà du taux plein.

Né en 1946, Eric B. suit l’ensemble de sa scolarité dans une ville aisée de la banlieue parisienne. Encouragé par ses parents, il poursuit des études supérieures et sort diplômé d’HEC en 1968 ; il a alors 22 ans. Il interrompt son parcours le temps de son service militaire. De retour de coopération en 1971, il réintègre son cursus professionnel à Paris et travaille dans le *marketing*. Puis, comme il l’exprime lui-même, il change « *complètement de domaine d’activité, ce que j’avais envie de faire, je l’ai fait* », et se lance dans le théâtre en 1974. Dès lors, il ne cessera de mener deux carrières parallèles, l’une plutôt administrative (gestion de structures de théâtre et enseignement) et l’autre plus artistique (mise en scène). En 1974, il participe à la création d’une compagnie de théâtre. Entre 1974 et 1983, il met sur pied diverses activités théâtrales tout en maintenant une activité de gestion de théâtres en province. Sa carrière d’intermittent du spectacle est marquée par quelques périodes de chômage au début des années 1980 (première période de chômage partiel). Puis, il rentre à Paris en 1983 et se lance dans une activité indépendante de mise en scène tout en conservant son activité administrative. Il est de nouveau confronté durant quelques années aux difficultés à trouver un emploi dans sa carrière artistique (deuxième période de fragilisation). L’année 1989 marque une nouvelle page et donne de la stabilité à son parcours : Eric se voit en effet proposer d’assurer des enseignements dans des écoles de théâtre. Il devient donc chargé de cours en deuxième partie de carrière et occupera ultérieurement le poste clé de responsable de département dans l’administration d’une école de théâtre.

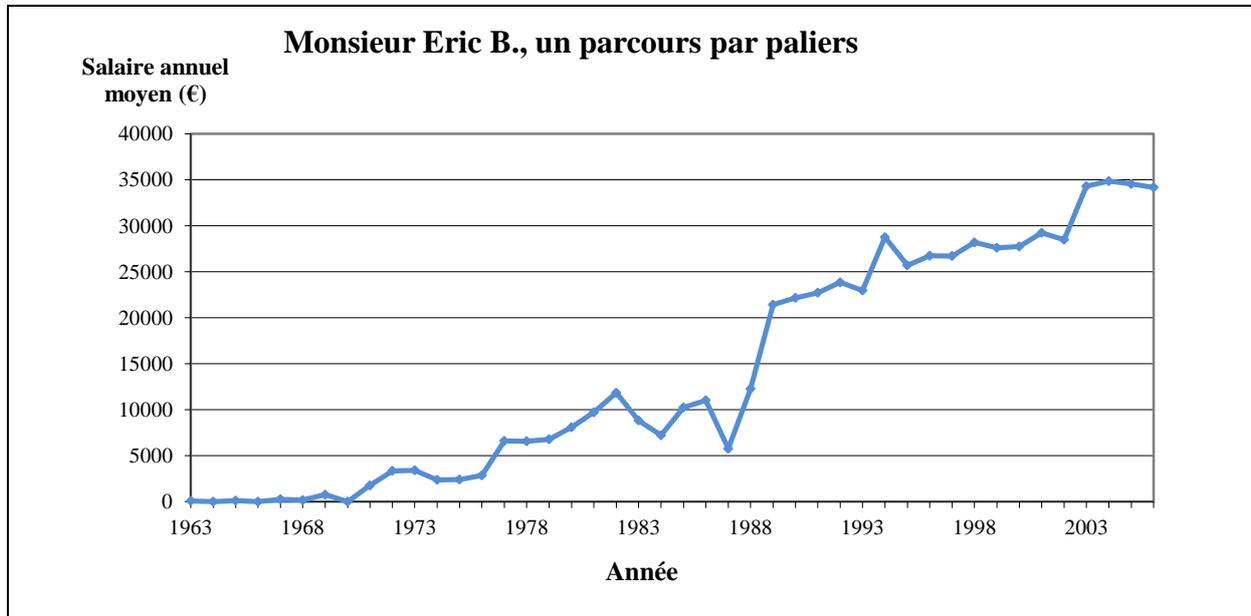
En 2006, Eric ressent quelques pressions de la part de collègues enseignants qui convoitent le poste « stratégique » qu’il occupe alors ; les conditions de travail déplaisantes le décident à prendre sa retraite administrative l’année suivante (il est officiellement retraité dès 2007). Invité par son supérieur, il maintient toutefois ses enseignements pendant deux ans grâce au cumul emploi-retraite. En 2009, il met un terme définitif à sa carrière d’enseignant mais conserve ses diverses activités artistiques.

**Fiche Ageven d’Eric B. : Trajectoires familiale et professionnelle**

Âge d'ego (années)	Année	Trajectoire de vie d'Eric			
		Parcours professionnel	Statut d'activité	Autres évènements	
<b>0</b>	<b>1946</b>				
...		Diplômé HEC en 1968; Coopération en 1969-1970; De retour de coopération, travaille 2 ans dans le marketing; Gestion de théâtre et intermittence dès 28 ans (1974); Se lance dans la mise en scène en 1983; Chargé de cours de théâtre dès 1989 (43 ans)		Mariage en 1987	
<b>45</b>	1991	Gestion de théâtre + Mise en scène + Chargé de cours	actif		
<b>46</b>	1992				
<b>47</b>	1993				
<b>48</b>	1994				
<b>49</b>	1995				
<b>50</b>	1996				
<b>51</b>	1997				
<b>52</b>	1998				
<b>53</b>	1999				
<b>54</b>	2000				
<b>55</b>	2001				Demande son relevé de carrière
<b>56</b>	2002				
<b>57</b>	2003				
<b>58</b>	2004				
<b>59</b>	2005				
<b>60</b>	2006		Pressions dans l'enseignement		
<b>61</b>	2007	Demande sa retraite de l'enseignement car pressions...	actif + retraité	Hospitalisation de sa mère; Pressions dans ses activités de bénévolat	
<b>62</b>	2008	... mais continue de donner des cours et maintient ses activités artistiques	actif + retraité		
<b>63</b>	2009	Activités artistiques	retraité		

Comme pour d’autres enquêtés ayant cumulé tout au long de leur carrière une activité artistique à une activité plus « ordinaire », l’allure de la courbe représentant l’évolution des salaires tout au long du parcours professionnel, bien que croissante, est marquée par quelques fluctuations qui témoignent des périodes de fragilisation professionnelles rencontrées. On distingue d’ailleurs un palier très net entre la première partie de carrière (période consacrée à la fois à la gestion de théâtre, à l’intermittence et à la mise en scène, durant laquelle Eric

connaît deux longues périodes de chômage partiel autour de la crise de 1975 et entre 1983-1989) et la seconde partie de carrière où les salaires perçus sont plus stables et plus élevés dès 1989 (année où il devient chargé de cours) avant de se réduire considérablement après le passage à la retraite (en 2007).



Le travail a toujours occupé une place centrale dans le quotidien d’Eric. A 25 ans, il espérait déjà « *avoir un travail dans lequel on se réalise* ». Aujourd’hui retraité, il se déclare satisfait de son parcours et heureux d’avoir toujours su concilier les deux voies professionnelles : « *j’ai toujours joint les deux aspects de ma formation et de mes goûts. J’ai réussi à faire ce que j’avais envie de faire tout en utilisant au mieux les capacités... et mes études quoi.* » Lorsqu’il s’exprime sur le sens de la retraite pour lui, il évoque longuement « *l’ambivalence* » qu’elle représente : à la fois positive et négative, libératrice et oppressante, heureuse et angoissante... Il use de nombreux antagonismes pour décrire cette étape qu’il qualifie de « *renoncement* », et qui nécessite un désengagement progressif et pluriel (se positionner face à soi-même, définir sa nouvelle place dans la société, trouver la bonne distance par rapport à l’activité professionnelle mais aussi par rapport à l’entourage, au couple...). Mais la retraite constitue surtout une étape unique pour chaque individu, inédite et fondamentale, qu’il s’agit de ne pas rater. Eric compare d’ailleurs le passage à la retraite à un saut en parachute, illustrant ainsi l’appréhension ressentie face à cette étape inédite, mais aussi la crainte et les bouleversements qu’elle peut causer.

Eric : « *Le premier mot qui me vient à l'esprit c'est l'ambivalence. C'est positif et négatif. C'est un mélange incroyable des deux. C'est vraiment l'ambivalence. Comment dire ? C'est ne plus être sous pression, c'est extrêmement positif, mais négatif aussi. Ne plus être sous pression. Ne plus avoir à rendre de comptes... Ne plus être dépendant d'un patron, d'horaires, d'un tas de choses... Mais ces trois choses que je viens de vous dire, elles sont ambivalentes. Et ça, vraiment je ressens ça extrêmement fort... C'est bon et mauvais, c'est bien et mal, et c'est incroyablement mélangé. C'est libérateur et oppressant. Le mot qui me vient c'est qu'il faut l'accepter, on ne peut pas faire autrement. Mais même ça, accepter cette situation, c'est bien et pas bien... La retraite c'est quand même un renoncement. La retraite c'est renoncer. Alors ce renoncement, on est dans une situation où on doit l'accepter, où on doit en faire quelque chose de positif. Mais ce n'est pas simple. (...) C'est très très ambivalent la mise à la retraite : c'est à la fois un plaisir et un soulagement sur certains points, et c'est une angoisse sur d'autres. Alors il y a l'angoisse de ne plus être dans le coup, de ne plus coller à une certaine réalité. (...) La retraite ça a un petit côté "saut en parachute", mais on le fait vraiment ! (rires). »*

Comme pour Mansour, Chantal et d'autres enquêtés, le passage à la retraite s'est accompagné d'un épisode dépressif. Eric décrit longuement comment la conjonction de plusieurs événements, apparemment distincts mais opérant ensemble, peut finalement bouleverser tout un équilibre. Il identifie trois événements majeurs dans sa dépression passagère : son départ à la retraite, l'hospitalisation de sa mère et tout ce que cela comporte d'inquiétudes et de projections (gérer la « *post-retraite* » de celle-ci qui « *n'est pas en mauvaise santé, mais elle a 92 ans bien tassés* »), et enfin l'éviction dont il a été victime dans le milieu professionnel en fin de carrière ainsi que dans les milieux associatifs dans lesquels il était pourtant intégré depuis de nombreuses années (une mise à distance voire une exclusion qu'il attribue à l'âge).

Eric : « *Au moment où je suis passé à la retraite, très bizarrement il s'est passé d'autres choses, il y a eu une conjonction d'événements dans ma vie personnelle qui font que c'était très très difficile à passer. (...) C'est très intéressant mais je me suis aperçu après coup, maintenant que ça va beaucoup mieux, que je pense que j'ai carrément fait une mini-dépression. C'est incroyable ! Et c'est des choses qu'on connaît, c'est des choses qu'on a lues. On*

*sait que ça peut se passer comme ça. Eh bien oui, ça se passe comme ça ! C'est incroyable ! (...) Je crois que c'est très très difficile d'en attribuer la causalité à une seule cause. Moi enfin c'est comme ça vraiment que je l'analyse après-coup. Je vous dis ça maintenant parce que je ne l'ai pas compris sur le moment. Ça a duré plus ou moins fort, mais presque 18 mois ! Et là maintenant, ça va, je me sens nettement mieux et puis j'ai compris un peu ce qui s'était passé. Et vraiment, dans mon cas il y a au moins ces trois éléments : il y a ma mise à la retraite effective, le problème de ma mère, et ce problème que j'ai rencontré dans mon milieu associatif. Et c'est des choses qui n'ont rien à voir, mais bon. (...) Alors par contre, j'aurais pu avoir des problèmes de santé, je n'en ai pas du tout. J'ai de la chance... »*

Les représentations de la retraite, l'attitude des collègues à son égard ou encore la sollicitation de son directeur à poursuivre ses enseignements ont probablement influencé Eric dans son choix de retraite. Outre ces éléments, la situation de sa compagne encore active a également pesé dans la décision d'Eric qui a choisi de cumuler emploi et retraite en attendant le départ à la retraite de sa compagne (choix selon ses propres « bonnes raisons » de rapprocher autant que possible les deux dates de départ). On peut également retrouver dans le souhait de se maintenir en emploi d'Eric le reflet de ce que Simone Pennec identifiait comme « une conduite d'évitement » (Pennec, 2001). Selon elle, certains individus (généralement des femmes) retarderaient volontairement leur sortie d'activité afin de ne pas devoir consacrer le temps de la retraite à des obligations familiales (garde régulière des petits-enfants, soutien aux parents vieillissants, etc.) qui leur incomberaient au motif que les personnes désormais retraitées seraient plus disponibles. Etre encore en activité, même partiellement, rendrait donc légitime le fait de ne pas être disponible pour s'occuper seul de la prise en charge de parents très âgés.

Le départ à la retraite d'Eric a eu lieu quelques mois après l'hospitalisation de sa mère, premier signe alertant du déclin de son état de santé. Or Eric est l'aîné d'une fratrie de quatre fils (dont un installé en province). Certes, les quatre frères partagent aujourd'hui la prise en charge de leur mère et lui assurent un soutien relationnel régulier<sup>356</sup> (alternance des appels et des visites au sein de la fratrie). Mais l'absence de sœur dans la fratrie (dont on sait qu'une

---

<sup>356</sup> Aucun d'entre eux ne participe financièrement à cette prise en charge, les moyens dont dispose leur mère étant suffisants.

grande partie de ces charges aurait pu lui incomber<sup>357</sup>), la proximité géographique d’Eric avec sa mère (la mère vit dans le Val de Marne, Eric habite à Paris, les autres frères résident en banlieue ouest ou en province), son statut d’aîné et sa prétendue plus grande disponibilité du fait de la retraite (par opposition aux autres frères toujours en activité) ont pu l’inciter aussi à rester partiellement en activité afin de se rendre moins disponible et de ne pas avoir à soutenir ni à subvenir seul aux éventuels besoins de sa mère dépendante. Les stratégies d’évitement telles que décrites par Simone Pennec sont généralement employées par les femmes ; une enquête complémentaire consacrée à ces questions pourrait permettre de voir si un glissement des comportements masculins vers les comportements féminins s’opère à l’heure de la retraite, et notamment si les hommes adoptent aussi ces stratégies d’évitement. Quelle qu’ait été la stratégie (consciente ou inconsciente) d’Eric face à ces obligations familiales, son parcours rappelle la situation complexe dans laquelle sont plongés nombre de *baby-boomers* qui doivent faire face à leur propre retraite tout en participant (financièrement ou non) à la prise en charge de la vieillesse de l’un ou plusieurs parents (Bonvalet *et al.*, 2011). Il souligne également combien le vieillissement d’un parent peut être pesant, économiquement mais aussi psychologiquement.

Eric s’est d’ailleurs longuement exprimé sur les difficultés liées à la fragilité ou à l’entrée dans la dépendance de sa mère. Celle-ci, qui a vu sa propre mère mourir dans une maison de retraite, exclut tout placement en institution. Elle se maintient donc à domicile, malgré des problèmes de marche et une santé déclinante. Conscients de ses souhaits, ses enfants ont fait aménager le rez-de-chaussée de la maison afin de permettre à leur mère de rester à domicile sans monter à l’étage supérieur ; malgré ces transformations, leur mère « *s’obstine* », pour reprendre le terme employé par Eric, à passer chaque nuit dans sa chambre située à l’étage, au grand dam de ses fils qui redoutent chaque jour la chute qui pourrait lui être fatale.

*Eric : « Ma mère est très très âgée, elle n'en a pas pour longtemps il faut être clair. (...) Elle est très très très âgée et ça, ça pose des problèmes. La fin de vie, pour ma mère ça peut durer 3 mois comme ça peut durer 5 ans là comment c'est parti. (...) Il a fallu aussi s'organiser avec mes frères. Bon, tout va bien, on a beaucoup de chance, on est plusieurs, elle peut être maintenue chez elle, mais enfin... (...) A tout instant, elle peut tomber dans l'escalier, ce qui est déjà arrivé. Elle a été hospitalisée pour ça. (...) Elle va bien, mais elle marche très très difficilement. Et quand elle tombe, elle ne peut pas se relever. Donc on est à la merci à tout moment de ça. (...)*

---

<sup>357</sup> Voir notamment les travaux de Renault, 2003 ; Déchaux, 2009 ; Bonvalet *et al.*, 2011.

*Elle est aussi bien qu'on peut l'être à cet âge-là, c'est-à-dire quand même pas complètement autonome, c'est le moins qu'on puisse dire. Et puis, elle a sa tête mais elle a perdu la mémoire immédiate, enfin des choses qui sont très très, extrêmement fréquentes à cet âge-là. Bon et ça va, mais bon... C'est quand même un souci. »*

Eric a fait le choix de se maintenir partiellement sur le marché du travail. Il prend donc sa retraite en 2007, mais continue de donner des cours pendant un an et de poursuivre ses activités théâtrales (mise en scène). Sa décision relève d'un choix personnel : il est parvenu à déjouer l'effet contraignant qu'aurait pu avoir l'environnement professionnel sur sa liberté de choix en conservant de manière partielle son activité professionnelle, demeurant ainsi le seul décideur de sa date de retraite. Les considérations économiques ne semblent pas intervenir dans l'arbitrage ; la situation familiale, l'épanouissement personnel et le sens du travail paraissent être au cœur du processus décisionnel. En effet, le travail a fortement marqué le mode de vie d'Eric au cours de sa carrière (vie professionnelle, vie sociale, vie familiale) ; il conserve incontestablement une place centrale pendant la retraite. Bien plus qu'un moyen de subsistance, il est perçu ici comme un élément nécessaire à l'équilibre individuel. Il en est de même de Christine H., pour qui le travail constitue une composante essentielle de l'identité et qui a choisi de rester en emploi jusqu'à 64 ans.

### *3.2 Christine H. : le travail comme « raison de vivre », la retraite redoutée et sans cesse repoussée*

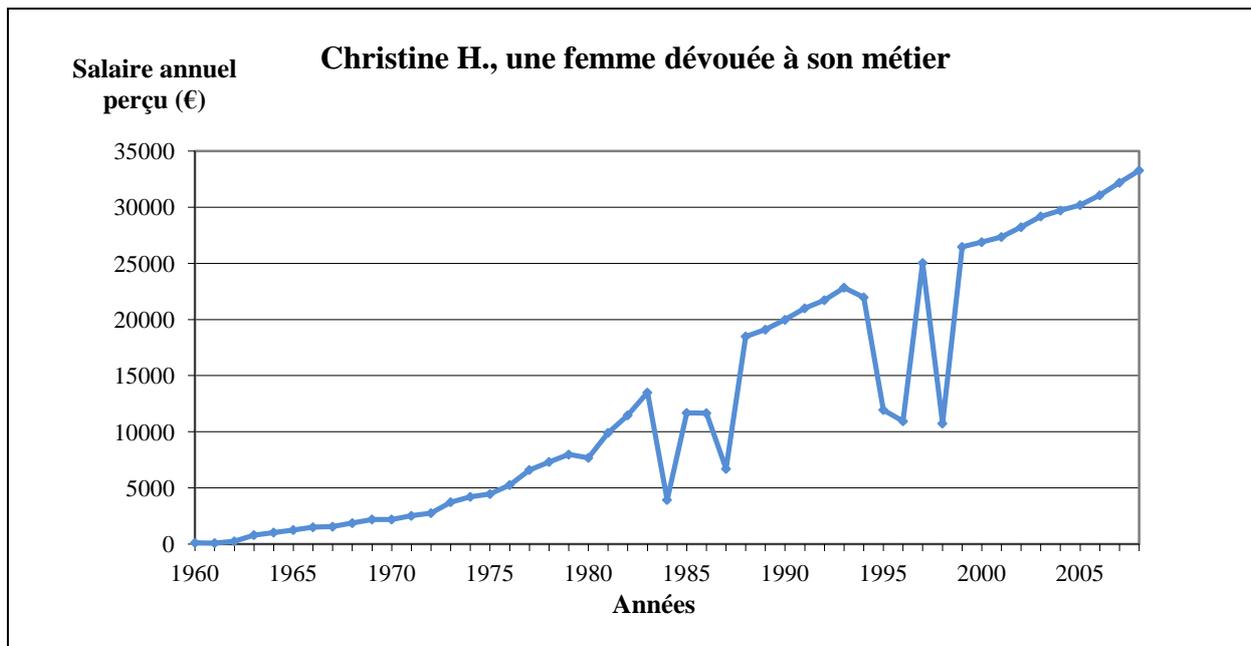
Comme Eric, Christine H. a tout mis en œuvre pour travailler dans le domaine cinématographique et vivre de sa passion durant les vingt dernières années de sa vie professionnelle. Le sentiment que cette femme, sans enfant et récemment divorcée, nourrit pour son activité professionnelle l'a fermement incitée à rester en emploi le plus longtemps possible. Elle est donc partie à la retraite à 64 ans, après avoir surcoté une longue durée. Elle avait d'ailleurs déclaré, lors de l'enquête de 2005, être prête à se maintenir en emploi au-delà de l'âge légal sans que sa pension de retraite ne soit augmentée, signe que le recours à la surcote et la prolongation de la carrière ne reposent pas nécessairement sur le montant de la majoration de la pension. Cela montre également la place qu'occupe le travail pour elle. Christine est née en 1945 à Paris. Contrainte par son beau-père à abandonner ses études très jeune, elle quitte l'école et le domicile parental à 15 ans sans diplôme pour se lancer dans la vie active, d'abord dans les services (jeune fille au pair, dame de maison au service d'un

artiste), puis comme secrétaire. Elle occupe ce poste dans diverses structures, dont un cabinet d’architectes pour lequel elle travaillera 16 ans. A la fermeture de ce cabinet en 1981, elle tente pour la première fois d’obtenir un poste dans le milieu cinématographique, milieu qui la passionne depuis toujours, mais sans succès. Durant sept ans, elle vit alors une période relativement instable, alternant entre des périodes d’emploi et de brèves périodes de chômage entre deux missions. L’année 1989 marque un nouveau tournant dans sa vie professionnelle et le début de son ascension sociale : à 44 ans, elle parvient à entrer dans l’univers du cinéma pour ne jamais en sortir. Elle réalisera alors sa deuxième partie de carrière dans ce domaine d’activité. Malgré une nouvelle période d’instabilité entre 1995 et 1998, elle connaîtra une remarquable évolution de carrière : entrée comme secrétaire dans un laboratoire cinématographique, elle deviendra successivement assistante de direction, commerciale, responsable d’un studio de cinéma puis directrice de clientèle de 54 ans à son départ à la retraite dix ans plus tard (cf. fiche Ageven suivante).

**Fiche Ageven de Christine H. : Trajectoires familiale et professionnelle**

Âge d'ego	Année	Trajectoire de vie de Christine				
		Événements familiaux	Lieux de résidence	Parcours professionnel	Autres événements professionnels	
0	1945	Naissance				
...	...	Décès du père en 1953 (ego a 8 ans) ; ego et sa sœur apprennent à devenir autonomes car leur mère travaille pour subvenir aux besoins de la famille; remise en couple de la mère vers 1956-1957				
15	1960	Quitte le domicile parental (mésentente avec le beau-père); distance avec la famille	Angleterre	Jeune fille au pair	Fin scolarité (beau-père)	
16	1961		Retour à Paris	Formation de sténo-dactylo		
17	1962		Paris	Petits jobs		
18	1963			Au service d'un artiste célèbre		
19	1964	Rencontre conjoint				
20	1965	Mariage			Secrétaire dans un cabinet d'architectes	
21 à 35 ans	1966 - 1980		Achat d'un appartement dans le 92			
36	1981			Fermeture du cabinet		
37	1982			Alterne plusieurs jobs et une courte période de chômage entre 2 missions		Cherche un emploi dans le cinéma
38	1983					
39	1984					
40	1985					
41	1986					
42	1987					
43	1988					
44	1989	Décès du beau-père. Renoue avec sa mère			Secrétaire dans un laboratoire de cinéma	Entrée dans le cinéma
45	1990					
46	1991			Fermeture du laboratoire. Assistante de direction (studio de cinéma)		
47 - 53 ans	1992 - 1998			Commerciale (dans le même studio de cinéma)		
54	1999	Mutation du conjoint en province		Départ du directeur; devient Directrice de clientèle	Refuse de suivre son mari car commence à se faire un nom dans son milieu professionnel	
55	2000	Séparation	Loue un studio			
56	2001	Renoue avec sa sœur aînée et davantage encore avec sa mère	Vente du logement, achat d'un 2 pièces (92)			
57	2002	Placement de la mère	Accédant à la propriété (92)	Directrice de clientèle, responsable commerciale d'un studio de cinéma		
58	2003					
59	2004					
60	2005					Demande un relevé de carrière; projette de partir à la retraite lorsque sa mère aura 100 ans (en 2007)
61	2006					
62	2007	100 ans de sa mère : dégradation de l'état de santé de la mère				
63	2008					
64	2009	Décès de la mère ; enterrement 2 jours avant le pot de départ	Fin du remboursement du prêt immobilier	Départ à la retraite		

La courbe retraçant le montant des salaires perçus tout au long de la vie professionnelle fait clairement apparaître les différentes étapes de son parcours (période croissante continue, phase de fragilisation – baisse de salaire – due à des changements de postes et à de brefs épisodes de chômage, nouvel élan professionnel en 1989 et seconde partie de carrière dans le cinéma).



Dévouée à son métier du cinéma qu’elle qualifie de « *raison de vivre* », Christine redoutait le passage à la retraite et a toujours refusé de se préoccuper de sa sortie de carrière. Sans aucun projet de retraite, se refusant même à songer à sa possible retraite, elle explique avoir classé sans suite des documents de la caisse de retraite reçus à l’approche de la soixantaine. Elle déclare qu’elle aurait très bien pu continuer à travailler jusqu’à 70 ans, d’autant que ses conditions de travail lui étaient plus que favorables (son responsable lui a même suggéré de rester encore en poste). Mais l’état de santé de sa mère – et plus exactement son âge avancé – lui fait envisager pour la première fois son départ à la retraite et la fin de sa carrière comme une réalité proche. Elle a alors 60 ans et projette de partir deux ans plus tard, en 2007, lorsque sa mère aura 100 ans (d’après le projet déclaré lors de l’enquête IDR). En 2007, Christine est pourtant toujours en emploi. L’âge de sa mère ainsi qu’une certaine appréhension face à la nouvelle organisation du travail qui se profile finissent par la convaincre de se projeter dans son avenir (un futur sans profession) et à préparer plus concrètement son départ. Elle part finalement à la retraite à 64 ans, trois années plus tard que

la date initialement envisagée et bien au-delà de l’obtention du taux plein, célébrant son pot de départ quelques jours après les funérailles de sa mère.

Christine : « *A aucun moment je n'avais prévu de m'arrêter. Pour moi le travail c'était ma raison de vivre. Même en étant mariée. Comme en plus je n'étais pas quelqu'un de très cultivé, avec beaucoup de diplômes, je voulais prouver à mes parents, qui n'avaient pas voulu que je poursuive mes études, que je réussirais un jour. (...) Maman allait mourir bientôt, je savais qu'il fallait que je parte pour profiter d'elle jusqu'au bout. Et je voyais en même temps que la société envisageait peut-être de fermer, et comme c'était mon bébé, je ne voulais pas voir cette maison que j'avais tellement aimée, je ne voulais pas voir mourir en même temps ces deux... Sinon je travaillerais encore. Moi je pouvais travailler jusqu'à 70 ans : mon travail me passionnait. »*

La décision de retraite semble relever d’un choix totalement personnel : aucun élément extérieur n’a incité Christine à partir plus tôt ni à retarder son départ. Le choix de Christine de reculer sans cesse son départ à la retraite semble traduire un attachement à l’activité conjugué à une appréhension face à la retraite, alors perçue comme une étape du cycle de vie engendrant un bouleversement du quotidien et la recherche d’un nouvel équilibre individuel. Mais ce choix reflète peut-être aussi, une fois encore, une stratégie individuelle d’évitement face au vieillissement et à la dépendance d’un parent. S’il paraît clair que Christine était très attachée à son travail et qu’elle ne souhaitait pas mettre un terme à sa carrière, on peut effectivement s’interroger sur l’influence de l’état de santé de sa mère dans cette décision.

Après avoir quitté le domicile familial en 1960, Christine vit pendant près de trente ans en rupture avec sa famille (son beau-père, mais aussi – et surtout – sa mère et sa sœur de trois ans son aînée). Ce n’est qu’au décès de son beau-père en 1989 qu’elle renoue des liens avec sa mère et bien plus tard encore, en 2001, avec sa sœur aînée. En 2002, la mère de Christine, qui résidait jusqu’alors en province, décide de quitter son logement pour se rapprocher de sa cadette qui lui trouve une place dans une institution médicalisée située à quelques mètres de chez elle (la sœur de Christine, déjà retraitée, vivait dans le nord de la France près de ses propres enfants). A compter de 2002, Christine se rend quotidiennement auprès de sa mère avec laquelle elle entretient alors « *une relation très fusionnelle malgré nos difficultés d'enfance* », jusqu’à son décès en 2009. Christine explique s’être absentée du travail à plusieurs reprises au cours des dernières années, avec le soutien de sa hiérarchie, afin de passer plus de temps avec sa mère dont l’état de santé se dégradait du fait de son avancée en

âge ; elle affirme qu’elle aurait même été « *prête à m’occuper d’elle complètement. Pas pouvoir la prendre là [dans l’appartement], mais même à la limite qu’elle vienne ici s’il fallait qu’elle meure chez moi, ça ne me gênait pas du tout parce que d’ailleurs je l’ai accompagnée à mourir dans mes bras.* » Christine avait donc conscience de la dégradation de l’état de santé de sa mère ; elle a d’ailleurs été très présente auprès d’elle d’autant que l’éloignement de la sœur aînée réduisait considérablement les possibilités de partage du soutien quotidien au sein de la fratrie. Pour autant, Christine n’a pas cessé de travailler et a continué de repousser encore et toujours son passage à la retraite bien au-delà de l’âge légal de départ à la retraite ou de l’obtention du taux plein. En repoussant sans cesse son départ à la retraite, Christine avait probablement le sentiment de repousser la mort de sa mère, qu’elle adorait et à laquelle elle consacrait déjà tout son temps libre. Mais plus que le déni de la mort de sa mère ou celui de sa propre vieillesse (refus de se projeter), amplifié par ailleurs par les bouleversements considérables liés à la mort prochaine de sa mère, la décision retenue semble révéler la volonté de Christine de ne pas être submergée davantage par les obligations familiales sous prétexte d’une disponibilité plus grande une fois retraitée, de ne pas voir lui incomber des responsabilités autrement inévitables qui nécessiteraient de consacrer tout son temps ou de restreindre sa retraite à la prise en charge de sa mère et d’assumer seule les dernières heures de celle-ci.

Lors de l’entretien, Christine a longuement évoqué le double choc causé par la perte de sa mère et la perte de son travail. Les images qu’elle utilise sont d’ailleurs assez révélatrices de la valeur donnée ici au travail et à la retraite : elle parle de la perte de deux béquilles, d’un déraillement, et même de démission pour parler de son départ à la retraite. Elle relate également, comme l’ont soulevé nombre d’enquêtés à leur propos ou au sujet de leur conjoint, les difficultés qu’elle a pu ressentir à se détacher de son travail dans lequel elle a toujours été très investie (bien que partie à la retraite le 31 mars, elle restera dans son bureau jusqu’au 1<sup>er</sup> mai, les conditions d’exercice, les collègues et la hiérarchie étant propices à ce maintien) ainsi que la nécessité de réapprendre à vivre autrement (le besoin qu’elle éprouve aujourd’hui de trouver un nouveau sens, de se sentir encore utile...), renforçant ainsi l’image « angoissante » de la retraite et l’appréhension liée à la cessation d’activité.

Christine : « *Les sept dernières années professionnelles, je travaillais et le week-end je m’occupais de ma maman. Et quand on passe dix ans vraiment avec la passion de son travail et en plus sa maman... ça veut dire que tout d’un coup je perdais mes béquilles, ma maman et mon travail. (...)* Comme je suis seule, pour moi la retraite ça allait être

*m'ennuyer, être seule, ce n'est plus faire le métier qu'on aime et tout ça, pour moi c'était l'horreur ! J'avais très peur de "Comment vivre autrement sans travailler ?" Je l'ai pris comme : "Il faut que je réapprenne à vivre à cet âge-là parce que je suis jeune et pas malade, et faire quelque chose de ma vie". (...) La retraite est facile sauf pour des personnes qui comme moi peut-être ont tellement misé sur leur travail qu'elles sont complètement handicapées par le fait qu'elles sont hors société, qu'elles ne se sentent plus utiles dans la société, donc ni vivantes. »*

Les exemples d’Eric et de Christine montrent que les personnes sans enfant, fortement investies dans leur activité professionnelle, pour lesquelles le travail constitue un élément central de l’identité sociale et individuelle, peuvent elles aussi redouter ce passage à la retraite et par conséquent en repousser l’heure. Une nouvelle dimension apparaît également ici : avec l’allongement de la durée de la vie et les transformations de la famille, les nouveaux retraités sont confrontés au vieillissement de leurs parents ; l’aide à apporter au(x) parent(s) âgé(s) et le partage des « tâches » au sein de la fratrie peut interférer sur le choix de retraite et encourager certains, à l’instar d’Eric ou de Christine, à adopter des stratégies d’évitement consistant à rester en emploi afin de se rendre moins disponibles et repousser ainsi un certain nombre de charges familiales (Bonvalet *et al.*, 2011).

S’interroger sur le passage à la retraite nécessite donc de porter un regard sur le monde du travail. Or, celui-ci s’inscrit dans une relation d’équilibre avec d’autres sphères sociales ; ces espaces intrinsèquement liés à l’activité professionnelle et à cette identité – la sphère familiale tout particulièrement – peuvent être à leur tour bouleversés par le passage à la retraite (et notamment la relation dans le couple, la relation avec les enfants mais aussi avec les parents encore en vie). Les enjeux du travail permettent alors de comprendre comment la perte du statut professionnel (qu’il s’agisse d’une destitution, d’un abandon ou de la fin attendue du parcours) peut se répercuter au sein d’autres espaces de socialisation.

Si les deux premiers exemples présentés dans ce chapitre montraient que le passage à la retraite peut être très bien vécu lorsque la cessation d’activité se déroule progressivement et dans des conditions agréables, les derniers témoignages révèlent que cette étape peut parfois sérieusement bouleverser différentes sphères du quotidien. Mansour et Chantal, mais aussi Georges, Christine et Eric ont en effet éprouvé des difficultés considérables à quitter leur milieu professionnel (perspective de la retraite moins attendue, voire rejetée). Les fragilisations subies au cours du parcours professionnel et notamment en fin de carrière

(chômage, interruptions pour des raisons de santé...) peuvent rendre plus complexe et difficile le détachement professionnel. Mais cette difficulté à « lâcher prise » peut également s’expliquer par le sens que ces individus donnaient au travail durant leur vie active. Perçu comme une composante essentielle du bonheur, le travail occupe pour ces individus une place centrale dans la composition identitaire. Pour Mansour et Chantal, Eric et Christine, et nombre d’individus pour lesquels le travail constitue une vocation, un moyen de se réaliser voire d’être utile à la société, le passage à la retraite – défini en opposition au travail et qui destitue par définition l’individu de son activité professionnelle – introduit divers obstacles : il faut faire face au risque de fragilisation et d’isolement social (perte d’utilité sociale, baisse de la socialisation, réduction des activités), affronter le risque de déstructuration des rythmes quotidiens et faire preuve d’une capacité à bâtir de nouveaux projets, mais aussi lutter contre le risque de perte d’estime de soi et retrouver son positionnement face au groupe social et/ou à la famille. Enfin, il faut lutter contre les images dépréciatives associées à la retraite, dans la sphère sociale comme dans la sphère plus intime (les stéréotypes associant la retraite à l’entrée dans la vieillesse, à la dégradation de l’état de santé ou encore à l’approche de la mort sont encore pesants). Pour certains, ce passage se fait sans heurts majeurs ; pour d’autres (essentiellement des hommes, mais aussi quelques femmes très attachées à la valeur travail et à leur indépendance financière), il constitue une redoutable épreuve.

#### **4. Analyse genrée des carrières et des pratiques autour du passage à la retraite**

##### *4.1 La déprise au travail, de moins en moins une question de genre ?*

Ainsi qu’en témoignent ces parcours, la déprise professionnelle peut avoir des conséquences sur les autres sphères de la vie sociale. Signe de la place centrale que peut occuper le travail dans la construction identitaire, le passage à la retraite nécessite parfois une recomposition de l’identité sociale du fait de la rupture qu’il suscite avec le monde professionnel et avec l’activité. Transformations plus ou moins profondes de l’identité et redéfinition des rôles, il s’agit en fait de gérer les mutations et changements de statuts engendrés par la destitution professionnelle, de maîtriser l’éventuelle déstabilisation ressentie face à la perte des rôles instrumentaux et d’en surmonter les conséquences psychosociales. Le réajustement de quelques « costumes », dans la sphère publique comme dans la sphère privée (Goffman, 1973) devient parfois nécessaire.

A la fin des années 1990, Jean-François Barthe, Serge Clément et Marcel Drulhe proposent la notion de « déprise » pour traiter du désengagement lors de la vieillesse (Barthe *et al.*, 1988). De nombreux travaux menés par la suite, notamment ceux portant sur la recomposition identitaire lors de la retraite, ont contribué à approfondir cette notion à travers l’identification de diverses formes de déprise (déprise inquiète / non maîtrisée / utile) voire de reprise et d’emprise (Caradec, 1996 ; Clément et Mantovani, 1999 ; Meidani et Membrado, 2010). Dans son étude sur « *le couple à l’heure de la retraite* », Vincent Caradec identifie deux étapes dans ce processus de recomposition identitaire : la première en amont de la cessation d’activité, avec une « désocialisation professionnelle anticipée » ; la seconde en aval de la cessation, durant le temps alloué à la retraite (Caradec, 1996). Le futur retraité doit alors définir la manière dont il s’envisage comme individu et la manière dont il s’inscrit dans la société environnante. La retraite offre du temps libre, le « temps des possibles » ; pour appréhender la retraite de manière positive, l’individu doit s’affranchir d’obstacles affectifs liés à ce que peut représenter la retraite : il doit surmonter une série de désordres personnels consécutifs à la cessation d’une activité professionnelle assurée durant près de 40 ans, mais aussi les perturbations causées par la fin d’une carrière et la fin supposée de sa participation à la vie sociale. L’individu peut être amené, au moment de la retraite, à recomposer voire à inventer une identité, à se repositionner face à lui-même, face à la société mais aussi au sein même de sa sphère familiale. Le passage à la retraite engendre donc un « triple changement potentiellement perturbateur » pour l’identité : une renégociation de la définition de soi-même, de son environnement relationnel et des routines.

Vincent Caradec observait que la crise identitaire était plus difficile à négocier pour les hommes en général ainsi que pour les femmes pour lesquelles le travail constituerait un moyen d’échapper à l’enfermement domestique ou l’occasion de se réaliser après le départ des enfants. Monique Legrand confirme que les femmes gèrent généralement plus facilement le passage de l’activité à la retraite, cette étape constituant une compensation pour elles par rapport à la vie antérieure : « *le temps libéré devient un objet en soi, fantasmé souvent sans préparation antérieure. Sur ce plan, les différences avec les femmes nous semblent majeures, comme si elles disposaient plus fréquemment d’une diversité de projets, précédemment rêvés, dont la réalisation constitue une compensation ou une revanche sur les restrictions antérieures* » (Legrand, 2001 : 174). Cet argument peut donc expliquer les conclusions de l’analyse quantitative selon lesquelles les femmes seraient plus réalistes que les hommes dans l’élaboration de leur projet de retraite et moins enclines à le réviser : la crainte suscitée par la

cessation d’activité définitive inciterait les hommes à être plus incertains face à la date de leur retraite et même à repousser leur départ. La mise en parallèle du discours de Louisa N. et de Nicole B. sur la transition de l’activité à la retraite de leur mari est d’ailleurs troublante de ressemblances. Il s’agit de deux hommes travaillant à leur compte, qui ne parviennent pas (ou difficilement) à quitter l’entreprise, pour lesquels la cessation d’activité est vécue comme une contrainte et qui se maintiennent en emploi jusqu’à une date encore non définie. Précisons que ces hommes ne sont pas soumis à des contraintes économiques particulières ; leur maintien en activité ne répond donc pas à un besoin financier. Ces entretiens donnent également des indications intéressantes sur la manière dont le passage à la retraite est discuté et vécu dans le couple : alors que Nicole tente de poser un ultimatum à son conjoint afin qu’il cesse son activité prochainement, le sujet est presque tabou pour Louisa qui n’a pas encore osé aborder la question avec son époux.

Nicole : *« Mon mari aujourd’hui est à la retraite, mais il travaille toujours. C’est-à-dire que c’est un peu différent parce que lui a son entreprise. Et c’est vrai qu’il a du mal à lâcher. (...) Il est à la retraite, mais il continue de coacher son équipe. Et puis avec les outils maintenant, avec son Iphone, l’ordinateur, etc., il continue même quand on est en vacances par exemple, ça lui permet de garder ses occupations. C’est vrai qu’à titre personnel, il a du mal parce que c’est son entreprise. Il l’a créée. C’est viscéral. Et il a un vécu avec ses salariés, il y a tout un cheminement personnel. Aujourd’hui, il ne reste plus que quatre employés, mais il ne peut pas abandonner son bébé comme ça si je puis dire. (...) Mais c’est vrai que j’aimerais bien qu’il s’arrête pour qu’on puisse faire des choses ensemble. (...) Je le comprends, mais je lui ai donné une limite. Mais je ne sais pas ce qu’il pourra faire. »*

Louisa : *« Mon mari est retraité, mais il travaille. Pour mon mari, c’est très difficile parce que d’abord c’est un homme. Deuxièmement, il est son propre patron, ce n’est pas pareil. Un jour, il avait décidé à 65 ans de prendre sa retraite, et il a fait carrément une dépression, il a pleuré comme un enfant. (...) Ça a été vraiment une catastrophe. Maintenant, il fait un peu de sport donc ça va, c’est bien, mais sans plus. Mais je pense que cela se fera progressivement, il commencera par travailler un peu moins d’heures, un peu moins d’heures et après... Parce que la santé aussi, ce n’est pas pareil : on n’a pas la même énergie à 70 qu’à 65 ou à 60 ans, on sera obligé d’aménager... De lever un peu le pied et tout ça. Mais c’est un truc que je dois... aborder. »*

Ainsi que le supposaient Vincent Caradec et Monique Legrand, et comme le formule Geneviève B., ancienne professeure d’histoire-géographie dans un lycée privé, mère de trois enfants aujourd’hui indépendants, partie à la retraite avec 4 trimestres de surcote moins d’un an après la naissance de son premier petit-enfant, les femmes n’auraient pas la même implication dans la sphère professionnelle et ne donneraient pas le même sens au travail que leurs homologues masculins ; le poids du travail serait moins fort pour les femmes que pour les hommes, ces dernières ayant d’autres sphères et outils pour s’exprimer et affirmer leur utilité sociale en dehors du milieu professionnel (éducation des enfants, réseau constitué autour des activités des enfants, etc.).

Geneviève : « *Mon mari [décédé deux ans après le départ à la retraite de Geneviève] aurait 65 ans, c'est une génération où l'homme c'est le travail. Ça, ça change avec nos enfants, mais je pense quand même que le fait que la femme fasse les enfants, ça lui donne du recul. C'est-à-dire le boulot, ce n'est pas le seul... Parce que la femme elle fait un enfant, même si on est deux à s'en occuper c'est quand même la femme qui fait l'enfant. Et l'homme lui il ne fait pas d'enfant, quoi qu'on en dise, et donc je pense que le boulot pour lui c'est un peu son bébé. Enfin peut-être que je me trompe, mais... Enfin, moi je vois autour de moi, les hommes ont quand même du mal à lâcher prise. (...) La femme c'est quand même elle qui s'occupe de la maison. Malgré l'évolution des mœurs. Et donc du coup, la femme elle a quand même son boulot professionnel et la maison, elle a déjà deux boulots. Alors que l'homme n'a pas deux boulots : il aide sa femme, mais il n'est pas responsable. Il va aider à s'occuper des enfants, mais c'est quand même la femme qui a la responsabilité je trouve. Même dans les jeunes couples. Les hommes aident plus que leur père, mais c'est quand même la femme qui est le maître de maison. Donc elle a déjà deux trucs. Alors que l'homme n'en a qu'une. »*

Le discours de Geneviève met également en lumière l’influence de l’implication professionnelle sur le maintien en emploi : on constate que les personnes (essentiellement des hommes mais aussi quelques femmes, les femmes de ces générations étant bien plus présentes sur le marché du travail qu’auparavant) retardant leur départ à la retraite sont généralement des personnes qui se sont fortement investies dans leur vie professionnelle (on retrouve dans leurs discours de nombreux termes appartenant au champ sémantique de la passion ; plusieurs enquêtés utilisent l’image du « bébé » pour qualifier leur emploi ou l’emploi de leur conjoint, Christine dira même de son travail qu’il est « toute [sa] vie »).

Cette difficulté, au premier abord spécifiquement masculine, à mettre un terme à la vie professionnelle peut s’expliquer par la répartition sexuée des rôles et tâches au sein du groupe social (Colin *et al.*, 2005 ; Baudelot et Establet, 2006).

L’interprétation avancée par Geneviève peut paraître quelque peu désuète pour les jeunes générations d’aujourd’hui, les codes de la famille et les discours sur les modes de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle ayant fortement évolué au cours de la seconde moitié du XX<sup>e</sup> siècle notamment ; néanmoins, divers travaux récents montrent qu’en pratique, les inégalités de genre perdurent dans le partage des activités parentales (Régnier-Loilier, 2009 ; Méda, 2011 ; Brugeilles et Sebille, 2011). Les témoignages recueillis dans le cadre de la post-enquête qualitative révèlent la persistance de la distinction des rôles selon le genre tout au long de la carrière et jusqu’au passage à la retraite. Le discours sur le sens du travail dévoile cette intériorisation des modèles traditionnels qui agit dès l’orientation scolaire et oriente encore fortement les trajectoires féminines tout au long de leur carrière (conciliation vie familiale/vie professionnelle), y compris dans les comportements de départ à la retraite (propension des femmes à partir plus tôt afin de rejoindre un conjoint déjà retraité<sup>358</sup>, réaction des femmes face à la déprise). On retrouve donc ici l’idée non pas d’une compétitivité ou d’une compétence plus ou moins forte selon le sexe, mais bien celle d’une construction sociale dictant une implication dans le travail ou un sens donné au travail différent. Les femmes seraient moins investies dans leur travail car elles parviendraient plus facilement à mettre en avant, à justifier un rôle social indépendant de l’emploi (mère de famille, grand-mère...) tandis que les hommes ou les femmes sans enfant auraient plus de difficulté à justifier une utilité sociale autrement que par l’activité professionnelle, instaurant ainsi une relation de dépendance au travail. Le poids de cette « dépendance » ressurgit inévitablement lorsque sonne l’heure de la retraite (Maurin, 1989 ; Pennek, 2001).

Dans son étude sur les types de journée et les temps de la vie quotidienne, Eric Maurin avait déjà constaté à la veille des années 1990 ce sentiment de mal-être, plus spécifiquement masculin, engendré par le passage à la retraite. Il estimait que le passage de l’activité à la retraite (et par conséquent la fin de la vie active et la destitution de l’activité professionnelle) était vécu de manière différente par les hommes et les femmes (Maurin, 1989). D’après lui, il y aurait une continuité dans les temps d’activité entre la vie active des femmes et leur vie à la retraite : cette dernière serait en un sens une prolongation (en termes de temps d’activité) des

---

<sup>358</sup> L’inactivité du conjoint a incité Carmen, dont le mari était en inactivité pour des raisons de santé depuis 20 ans, ou encore Anne-Marie, dont l’époux, âgé de 9 ans de plus, était parti à la retraite une dizaine d’années plus tôt, à ne pas retarder leur sortie d’activité et à prendre leur retraite dès que possible.

week-ends du temps de la vie professionnelle. Pour les hommes, le vécu serait très différent et l’effet « déprimant » bien plus accentué. Il précisait d’ailleurs que cette dimension était plus marquée chez les catégories ouvrières et employées que chez les cadres : « *la double disparition du monde professionnel et du monde extérieur* » a des répercussions profondes pour les premiers si bien qu’ils « se recroquevillent » sur l’unité domestique (Maurin, 1989 : 46). Il en arrivait alors à la conclusion que cette étape du passage à la retraite était mieux supportée par les femmes, qui parviennent à faire face en retrouvant une « vocation sociale » dans le foyer, que par les hommes qui éprouvent plus de difficultés à quitter leur condition d’actif : « *en fait, les hommes davantage que les femmes perdent ce qui correspond à leur "vocation" sociale. L’effet de la retraite est beaucoup plus profond sur leurs emplois du temps, la vie quotidienne des femmes restant très structurée par les travaux domestiques. (...) [Avec le passage à la retraite,] une grande part des relations avec l’extérieur disparaît, surtout pour les hommes* » (Maurin, 1989 : 45).

Une dizaine d’années plus tard, Simone Penneec a réinterrogé ces conclusions à travers son étude sur les liens sociaux au moment du passage à la retraite (Penneec, 2001). Si elle aussi a identifié des tendances fortement genrées, les modes de vivre la retraite semblent toutefois quelque peu différents des modèles adoptés par les aînés. Selon elle, les femmes considèrent désormais la retraite comme un « *temps retrouvé en tant que temps pour soi* » (Penneec, 2001 : 165). Nombre d’entre elles décrivent la retraite comme le moment d’une extériorisation de leur existence : elle leur offrirait la possibilité de réaliser des souhaits restés jusque-là enfouis, de « *sortir de chez elles, de leurs rôles domestiques et familiaux associés à la conjugalité, la maternité, la filiation* » (Penneec, 2001 : 165). Le modèle féminin s’articule alors autour de pratiques fondées sur le principe de découverte : « *pour bon nombre de femmes, les désirs de retraite consistent dans la découverte et la construction d’une nouvelle identité personnelle. Après avoir fait pour les autres, ou en plus de le faire encore, il s’agit de faire pour soi afin de "rester ou de devenir soi-même" entre permanence et changements* » (Penneec, 2001 : 169). Enfin, pour certaines femmes issues du *baby-boom*, la retraite peut également se conjuguer avec le développement de pratiques encore inédites autour du corps et du bien-être : il « *s’agit là aussi d’une conquête, d’une appropriation, d’une indépendance que n’ont pas vécues leurs mères pour qui les soins du corps relevaient uniquement de la maladie* » (Penneec, 2001, citant Monique Haicault : 168). Le modèle masculin s’organiserait en revanche autour des rôles sociaux et s’inscrirait davantage en continuité avec le mode de vie précédant l’inactivité. Par ailleurs, les hommes seraient moins enclins que les femmes à

une transformation du mode de vie ou à la recherche de découvertes et moins souvent à l’initiative de nouvelles activités pendant la retraite : « *les parcours des hommes paraissent plus en prise avec leurs investissements précédents. (...) En continuité avec leurs pratiques antérieures ou plus innovantes, leurs investissements semblent plus socialisés et les découvertes de nouvelles sphères d’activité et/ou de loisirs sont souvent médiées par les conjointes, les amis et les enfants* » (Pennec, 2001 : 169). La question de l’utilité sociale, qui constitue un point central du mode de vivre la retraite, serait également plus fortement marquée chez les hommes : « *l’utilité sociale des activités est systématiquement mise en avant dans les propos masculins, plus que le plaisir de l’occupation choisie qui est exprimée par les femmes. Cette utilité sociale se doit d’être tournée vers autrui ou la société globale. (...) [Il s’agit de] compenser "l’inutilité sociale" attribuée au statut de retraité* » (Pennec, 2001 : 170). L’auteur note également un comportement inédit de « *(re)découverte des relations familiales et sociales* » pour certains hommes qui se réinvestissent dans leurs rôles familiaux (Pennec, 2001 : 169).

Eric Maurin et Simone Pennec identifiaient des éléments de différenciation entre les modes de vivre la retraite des hommes et ceux des femmes qui ne donnent pas le même rôle au travail ni le même sens à leur retraite. D’après notre post-enquête, il semble que les conclusions observées par E. Maurin en 1989 n’aient que peu évolué en 25 ans ; au contraire, le sentiment de mal-être conséquent à la déprise professionnelle paraît même s’être étendu à l’ensemble des catégories socioprofessionnelles et parfois aux femmes : les cadres supérieurs ressentent à leur tour, comme les ouvriers il y a 25 ans, des difficultés lors de cette étape ; si, de manière générale, le passage à la retraite demeure une étape plus aisée pour les femmes rencontrées, certaines d’entre elles déclarent le vivre de manière conflictuelle. Les témoignages recueillis apportent donc quelques nuances sur ces modèles (notamment sur la théorie de la déprise, plus spécifiquement masculine) et montrent que certaines pratiques autrefois genrées le sont de moins en moins, signe d’un rapprochement partiel des modes féminins et masculins.

#### 4.2 Des carrières plus lésées de l’entrée sur le marché du travail au départ à la retraite pour les femmes

Les femmes connaissent sur l’ensemble de leur carrière des parcours plus fragmentés que les hommes. Dans une étude sur l’évolution des carrières d’hommes et de femmes issus de la génération 1944, Julie Vanriet-Margueron constate des différences notables tout au long du parcours quant à la participation au marché du travail et les salaires des hommes et femmes, avec des désavantages certains pour ces dernières (interruptions de carrière, lente progression de la mixité dans les métiers, promotions plus difficiles pour les femmes, « plafond de verre », inégalité de salaire...) confirmant là encore les différences de signification attribuées au travail selon le sexe (Vanriet-Margueron, 2011). Si les conséquences des interruptions de carrière sont de manière générale plus pénalisantes pour les hommes, les femmes restent les principales concernées, ainsi que le rappelle une étude menée par le Ministère de l’Economie, de l’Industrie et de l’Emploi sur les interruptions de carrière et les écarts de salaires en 2006 selon le genre (Moschion et Muller, 2010). En effet, la durée totale d’interruption sur une carrière est beaucoup plus élevée en moyenne pour les femmes que pour les hommes : trois ans et trois mois pour les femmes de l’échantillon d’étude contre un an et quatre mois pour leurs homologues masculins (Moschion et Muller, 2010). A la différence des hommes, l’activité ou la non-activité des femmes est fortement influencée par la présence d’enfants et l’âge de ces derniers (Pailhé et Solaz, 2006 ; Moschion et Muller, 2010). Cela est vrai pour les jeunes générations et à plus forte raison pour les générations précédentes (dont celles du *baby-boom*) pour lesquelles la prise en charge des enfants était encore lourdement considérée comme une prérogative féminine et pour lesquelles les alternatives de garde d’enfants par exemple étaient moins développées qu’aujourd’hui<sup>359</sup>.

L’arrivée d’un enfant engendre une présence moindre des mères sur le marché du travail, qui opèrent des ajustements nécessaires pour concilier vie familiale et vie professionnelle (réduction du temps de travail, aménagement des horaires, changement de statut ou de poste, réduction de l’intensité de travail, allègement des responsabilités, interruption d’activité ou sortie définitive...) tandis qu’elle a peu d’effets sur la carrière professionnelle des pères (Algava, 2002 ; Bauer, 2007). Les charges familiales constituent donc un frein à l’engagement professionnel car, *« pour de nombreuses femmes, une forte implication domestique va de pair avec un moindre investissement professionnel ; cette*

---

<sup>359</sup> Il en est de même pour l’instauration des RTT qui, si elle n’a pas bouleversé la division des rôles sociaux dans les couples, a néanmoins favorisé le temps passé avec les enfants, pour les pères comme pour les mères (Dumontier *et al.*, 2002).

*interdépendance entre la vie professionnelle et la vie familiale est a priori moins marquée pour les hommes* » (Bauer, 2007 : 3). Les femmes ont plus souvent recours au temps partiel<sup>360</sup> que les hommes, y compris au temps partiel contraint « faute de mieux » (plus de 80% des actifs à temps partiel seraient des femmes, selon Françoise Milewski) ; les femmes les moins diplômées auraient tendance à sortir du marché de l’emploi<sup>361</sup> tandis que plus diplômées réduisent leur activité ou recourent au temps partiel. Le temps partiel revêt plusieurs facettes. Perçu comme un moyen de rester inséré dans le marché du travail tout en bénéficiant d’une plus grande souplesse, il peut être choisi par les femmes désireuses d’aménager leur temps de travail afin de se recentrer sur la famille, le logement ou des activités bénévoles par exemple (lorsque les conditions de ressources du ménage le permettent) ; le passage au temps partiel est alors d’autant mieux vécu que le travail était perçu par les femmes elles-mêmes comme avant tout un travail alimentaire. Certaines mères de famille, considérant l’activité professionnelle comme un élément central de l’identité féminine, peuvent également choisir de recourir au temps partiel afin de conserver leur emploi. Mais la réduction du temps de travail peut aussi être vécue comme une contrainte imposée avec plus ou moins de force ; cela est notamment le cas lorsque le passage au temps partiel est conclu afin de permettre une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale (prise en charge d’enfants

---

<sup>360</sup> Voir à ce sujet Barrère-Maurisson *et al.*, 2000 ; Colin *et al.*, 2005 ; Garner *et al.*, 2006 ; Pailhé et Solaz, 2006 ; Bauer, 2007 ; Milewski, 2011.

La décision de réduire son temps de travail peut dépendre de plusieurs facteurs : des raisons concernant directement l’enfant (bien-être de l’enfant, mode de vie, mais aussi difficultés liées au mode de garde...), une situation financière pas nécessairement plus favorable en cas de maintien en activité des mères, des difficultés pour le couple à concilier vie de famille et vie professionnelle, des problèmes de santé... En 2003 déjà, Dominique Méda, Marie Wierink et Marie-Odile Simon (dont les travaux ont inspiré Pailhé et Solaz, mais aussi Moschion et Muller) tentaient de comprendre « *pourquoi certaines femmes s’arrêtent de travailler à la naissance d’un enfant* » (Méda *et al.*, 2003). La durée totale des interruptions des femmes sorties de l’emploi pour s’occuper des enfants augmente avec le nombre d’enfants et varie selon l’origine sociale ou la CSP d’appartenance. Les femmes qui interrompent leur carrière sont généralement moins qualifiées que celles restant en activité (dans l’étude de Julie Moschion et Lara Muller, les mères cadres sont deux fois moins nombreuses à s’être arrêtées de travailler pour s’occuper des enfants que les ouvrières ou employées ; et lorsqu’elles ont interrompu leur carrière, elles se sont absentes du marché du travail moins longtemps – Moschion et Muller, 2010) ; elles occupent des emplois plus précaires et plus difficilement conciliables avec la vie de famille (horaires atypiques, travail le week-end, CDD, intérim, temps partiel...) ; l’interruption n’a bien souvent pas de conséquence sur leur carrière ni sur leurs futures responsabilités professionnelles.

<sup>361</sup> Ariane Pailhé et Anne Solaz avancent l’hypothèse d’une transmission de l’histoire professionnelle de la mère à la fille : elles notent que les femmes dont la mère a toujours travaillé connaissent moins souvent une baisse d’activité voire une sortie d’activité lors de la naissance du premier enfant que les femmes dont la mère avait elle-même interrompu sa carrière ou n’avait jamais travaillé (Pailhé et Solaz, 2006). Nicolas Robette et Eva Lelièvre se sont eux aussi intéressés aux trajectoires féminines et à la question de la transmission de l’histoire professionnelle au fil des générations (Robette et Lelièvre, 2009). A partir des données de l’enquête « *Biographies et entourage* », ils ont analysé les parcours professionnels et familiaux de femmes nées entre 1930 et 1950. Ils confirment l’influence du parcours des mères sur les trajectoires des filles : « *les femmes enquêtées ont d’autant plus de chance d’avoir une carrière complète et commencée tôt que leur mère aura passé de temps en activité. (...) Par ailleurs, le fait d’avoir une mère n’ayant jamais travaillé est associé au fait d’avoir une trajectoire d’activité avec un arrêt vers 25 ans ou, dans une moindre mesure, avec une entrée tardive sur le marché du travail* » (Robette et Lelièvre, 2009 : 284).

ou de parents âgés) ou encore pour répondre à une « incompatibilité » entre le travail des mères de famille, l’éducation des enfants et la carrière du conjoint, reléguant alors au second plan la contribution des femmes (Bonvalet *et al.*, 2011). Ainsi, le temps partiel n’est un instrument de conciliation que pour les femmes qui en ont fait le choix : ce compromis est assumé lorsqu’elles parviennent à trouver un équilibre satisfaisant entre leur vie familiale et l’épanouissement dans un travail perçu comme « secondaire » ; il est regretté lorsque l’équilibre n’a pas été atteint (femmes qui revendiquent leur autonomie et leur indépendance, mais qui ne parviennent pas à dépasser les stigmates associés aujourd’hui à la femme au foyer). Bien souvent d’ailleurs, le temps partiel fragilise les femmes qu’il écarte du marché du travail (Bué, 2002 ; Maruani, 2011 ; Périvier, 2011). Enfin, il peut être un outil de discrimination envers les femmes, car « *une grande partie du temps "libéré" est consacré aux travaux domestiques* », comme le souligne Jennifer Bué dans son étude sur les temps partiels des femmes (Bué, 2002)<sup>362</sup>.

La répartition genrée des rôles, des espaces et des temps au sein du couple (modèle du « *male breadwinner* » où l’homme travaille afin d’assurer son rôle de pourvoyeur de ressources tandis que la femme reste cantonnée au foyer et à la prise en charge les enfants), même pour une période « limitée », ne semble cependant pas convenir à l’ensemble des femmes, y compris les mères ayant momentanément suspendu leur carrière. Plusieurs travaux corroborent ces résultats<sup>363</sup>. L’étude de D. Méda, M. Wierink et M.-O. Simon déconstruit un préjugé tenace en révélant qu’une femme sur deux parmi celles ayant cessé de travailler aurait souhaité poursuivre son activité professionnelle, un tiers a déjà regretté une interruption de carrière et 40% s’étaient déclarées pressées de revenir en emploi. Mais pour permettre cela, il aurait fallu engager de profonds changements dans la sphère professionnelle (aménagement des horaires et des conditions de travail) comme dans la sphère privée (modes de garde, organisation familiale et notamment une implication plus importante du partenaire dans la prise en charge des enfants). La confrontation entre le ressenti des femmes après l’interruption de carrière et leurs projets professionnels à court terme illustre bien le poids des charges familiales sur ces femmes qui ont recours à la cessation temporaire, estimée comme « *la solution apparemment la plus rationnelle à un moment donné* » (Méda *et al.*, 2003 : 6), alors

---

<sup>362</sup> D’après cette étude, les femmes ayant opté pour un temps partiel afin de s’occuper de leur(s) enfant(s) consacrent aux activités domestiques 1 heure 27 minutes de plus par jour que les femmes travaillant à temps complet.

<sup>363</sup> L’étude menée par Denise Bauer, qui souligne l’insatisfaction des mères face à cette organisation des tâches, révèle par ailleurs que les pères n’assumant pratiquement aucune tâche parentale, généralement du fait de leur surinvestissement professionnel (temps passé au travail en comparaison à celui consacré aux tâches domestiques), sont également loin d’être satisfaits de cette division du travail familial (Bauer, 2007).

même que cette décision va à l’encontre de leurs désirs personnels (Bonvalet *et al.*, 2011). Cette contradiction confirme que « *la division sexuée des rôles au sein de l’univers domestique est intériorisée aussi bien par les hommes que par les femmes* » et persiste telle quelle dans l’imaginaire collectif (Dumontier et Pan Ké Shon, 1999 : 3). Des travaux récents rappellent d’ailleurs que si « *une très grande partie des femmes, y compris celles qui sont très fortement engagées dans la vie professionnelle, reconnaissent avoir mis leur carrière en veilleuse, les hommes "égalitaires" savent aujourd’hui cumuler tous les rôles, mais ne mettent qu’exceptionnellement leur carrière en danger* » (Méda, 2011 : 36). Le « choix » des femmes d’interrompre ou d’alléger leur carrière semble donc fortement contraint par le contexte environnant (offre de garde pour les enfants plus ou moins développée), les conditions de travail antérieures (possibilité ou non d’aménager ses horaires...), la situation du conjoint mais aussi les représentations, normes sociales<sup>364</sup> et valeurs relatives au rôle de la mère. Cette division des tâches pèse considérablement sur les décisions retenues durant la carrière comme à l’heure de la retraite.

Dans notre échantillon, seul un père de famille sur les 11 rencontrés a déclaré que la présence des enfants avait eu des conséquences sur son temps de travail<sup>365</sup> contre 8 mères de famille sur les 13 enquêtées, qu’elles soient momentanément<sup>366</sup> sorties du marché du travail, qu’elles aient opté pour un allègement du temps de travail (temps partiel) ou encore qu’elles aient changé d’emploi pour se défaire de contraintes professionnelles (contraintes horaires notamment)<sup>367</sup>. Nous ne présenterons pas d’étude de cas ici, car les données recueillies ne permettent pas de dresser de comparaison juste, les femmes et hommes enquêtés ayant tous eu

---

<sup>364</sup> Le déroulement de carrière, et en particulier les interruptions de carrière (chômage, cessation d’activité pour s’occuper des enfants, temps partiel majoritairement féminin...), ne permettent d’expliquer qu’en partie les écarts de salaires et de retraite entre hommes et femmes (Bayet, 1996 ; Méda *et al.*, 2003 ; Moschion et Muller, 2010 ; Milewski, 2011). Alice Mainguené et Daniel Martinelli attestent qu’à niveau de diplôme égal, les hommes s’insèrent souvent mieux que les femmes qui, « *du fait notamment du choix de leur spécialité de formation (...) ne tirent pas pleinement parti de leur niveau de diplôme sur le marché du travail* » (Mainguené et Martinelli, 2010 : 3-4). Il y a donc une intériorisation des modèles « traditionnels » intégrés par les jeunes filles qui les place dans une position de fragilité au moment de la procédure d’orientation. Cette orientation perdue aux autres âges de la vie, avec des conséquences considérables dans la sphère privée comme dans le monde du travail et des entreprises, où les femmes acceptent plus facilement pour des raisons familiales des emplois peu attractifs, des rémunérations moins importantes tout au long de la carrière et ont des carrières plus courtes. Ces inégalités se répercutent alors sur les salaires (Moschion et Muller, 2010) puis sur les retraites (Mainguené et Martinelli, 2010 ; Massela, 2011 ; Milewski, 2011 ; Vanriet-Margueron, 2011 ; Rapoport, 2012).

<sup>365</sup> Cas de paternité tardive ; ce père optera d’ailleurs pour un départ à la retraite dès l’obtention du taux plein afin de se rendre plus disponible pour ses jeunes enfants.

<sup>366</sup> L’échantillon que nous avons enquêté ne comporte aucune personne sortie définitivement du marché du travail après la naissance d’un enfant ; le critère de durée de cotisation minimale retenu lors de l’échantillonnage exclut également les individus susceptibles d’avoir connu des interruptions plus longues.

<sup>367</sup> Les hommes enquêtés ont insuffisamment mentionné la carrière de leur compagne pour que nous puissions systématiquement considérer ici la position de ces dernières face à la question de la conciliation « vie professionnelle et charges familiales ». La tendance générale reste néanmoins celle des ajustements par les femmes.

une carrière relativement continue (au moins 100 trimestres cotisés lors de l’enquête). Cependant, l’exemple de Nicole B. présenté dans la partie suivante illustre la manière dont la question de la conciliation entre la carrière professionnelle et les obligations familiales peut contraindre une femme à recourir à la réduction de son temps de travail, puisque cette décision va à l’encontre de ses souhaits personnels, tandis que les charges familiales sont sans effet sur la situation professionnelle de son époux.

Malgré la diffusion du salariat féminin et la généralisation du modèle des couples biactifs au cours de la deuxième moitié du XX<sup>e</sup> siècle, les pensions de retraite des femmes restent encore aujourd’hui bien inférieures à celles des hommes (Massela, 2011 ; Vanriet-Margueron, 2011 ; Rapoport, 2012). Cela s’explique par un taux d’activité moindre, des interruptions de carrière toujours plus fréquentes chez les femmes (interruptions liées aux grossesses et à l’éducation des enfants), des conditions d’emploi moins favorables (temps partiels qui concernent massivement des femmes) et des salaires inférieurs tout au long de la carrière. Si ces écarts peuvent être partiellement expliqués par les caractéristiques du poste occupé, ils peuvent « *aussi être le reflet de pratiques ou de processus inégalitaires ou discriminatoires qui jouent en défaveur des femmes à divers moments de la carrière, voire en amont de la vie professionnelle* » (Moschion et Muller, 2010 : 7). Julie Moschion et Lara Muller évoquent ici la construction sociale des rôles du masculin et du féminin et la manière dont l’intériorisation de ce modèle agit dans l’orientation scolaire puis tout au long de la carrière professionnelle, de l’entrée sur le marché du travail à la cessation définitive d’activité. Les auteurs insistent tout particulièrement sur les charges familiales plus généralement assumées par les femmes ou encore les « *anticipations défavorables de leurs employeurs concernant de potentielles interruptions d’activité à venir, ou un moindre investissement professionnel de leur part* » (Moschion et Muller, 2010 : 7). Malgré des mesures censées atténuer les écarts de pension (majoration de durée d’assurance par exemple<sup>368</sup>), des différences persistent, reflétant ainsi des *a priori* tenaces qui pèsent sur les femmes (prérogatives masculines ; répartition genrée, inégale et stigmatisante des rôles et tâches dans la sphère privée comme dans la sphère professionnelle...). Il semble donc que le modèle de « *male breadwinner* » (homme pourvoyeur de ressources, femme garante de l’équilibre

---

<sup>368</sup> L’enquête « Share » souligne les effets pervers que peuvent parfois avoir certaines prestations pourtant initialement instaurées afin d’améliorer les conditions des femmes. Ainsi, les dispositifs relatifs à l’assurance maternité ont, dans certains pays d’Europe, un effet négatif sur le niveau de retraite des femmes : le montant des pensions s’avère plus bas lorsque le nombre d’enfants et les interruptions liées à la maternité (définitives ou non) sont élevés (Brugiavini *et al.*, 2011).

familial) subsiste encore de nos jours. Nous analyserons dans le chapitre suivant si ce modèle s’applique lorsqu’il s’agit de prendre des décisions relatives à la retraite (définition de la date de départ à la retraite, départ différé entre les conjoints...). Nous vérifierons aussi si, comme nous le prétendions précédemment, les femmes des premières générations du *baby-boom* sont moins enclines à retarder leur fin d’activité du fait de leurs rôles et utilités familiales que leurs homologues masculins.

## 5. Conclusion

L’analyse du volet qualitatif a permis d’explorer différentes pistes dégagées lors de l’analyse quantitative (effet du niveau d’information, des réformes potentielles et de la perception subjective de la retraite sur le changement de projet...) et d’interroger la manière dont la décision de partir à la retraite était réalisée. A l’exception des individus sortis définitivement de l’activité pour des raisons de santé (maladie lourde, invalidité ou inaptitude, ce qui est le cas pour un homme et deux femmes dans notre échantillon) et des individus exclus du marché de l’emploi (deux hommes en situation de chômage non voulu que nous distinguerons des 3 cas de licenciement arrangé et du Cats (Cessation d’activité de travailleurs salariés) proposés à des enquêtés travaillant dans un contexte professionnel explicitement défavorable au maintien en emploi des travailleurs âgés), la date de départ à la retraite relève généralement d’une décision personnelle. Si le choix retenu peut répondre à une logique rationnelle purement économique, il s’agit plus généralement pour les individus de prendre la décision qui leur semble la meilleure en considération de divers éléments constituant pour eux « de bonnes raisons » de partir à la retraite ou de se maintenir en emploi (effet de l’entourage, du contexte professionnel, des désirs d’épanouissement personnel...). Ce choix peut être individuel ou influencé, directement ou indirectement, par l’entourage et plus particulièrement par le conjoint (sur les 14 enquêtés en couple pour lesquels la marge de manœuvre n’a été limitée ni par un état de santé dégradé ni par une stratégie de l’entreprise, un homme et deux femmes déclarent avoir pris leur retraite en commun accord avec leur conjoint ; cinq femmes et deux hommes disent avoir discuté de leur départ avec leur conjoint mais avoir décidé seuls, optant même parfois pour un choix opposé aux recommandations du conjoint ; un homme et une femme considèrent que la décision finale relève d’un choix personnel mais reconnaissent

avoir été influencés par la situation d’inactivité du conjoint ; deux hommes enfin disent ne pas avoir vraiment parlé de leur départ avec leur compagne<sup>369</sup>).

La perception de la retraite diffère selon la situation familiale et le parcours individuel. Souvent présentée comme un moment libérateur de toutes contraintes, un « temps des possibles », bref un « temps pour soi », la retraite n’a pas toujours été perçue ainsi par les individus rencontrés. Pour nombre d’entre eux, le passage à la retraite constitue un bouleversement des repères, des rôles et statuts au sein de la famille. Il nécessite une nouvelle définition des rôles à tenir tout d’abord dans le couple (trouver la « bonne distance conjugale »,) mais aussi dans la famille nucléaire (assurer la prise en charge d’un jeune enfant ou d’un enfant dépendant) et au sein de la famille élargie (solidarité familiale envers les parents et beaux-parents durant leur vieillesse). Les transformations familiales survenues ces dernières décennies imposent aux jeunes retraités des responsabilités nouvelles, les poussant à adopter des modèles familiaux et une manière de vivre la retraite inédits. Il semble que la retraite, considérée comme un « temps pour soi », reste finalement un « temps pour les autres », fortement consacré à la famille. Les parcours de vie exposés ici témoignent toutefois de la complexité de l’influence exercée par l’environnement familial sur la décision retenue : alors qu’il incite certains individus à passer rapidement à la retraite afin de se rendre plus disponibles (pour les descendants, le conjoint ou les parents âgés), il peut à l’inverse en encourager d’autres à se maintenir plus longtemps en emploi afin d’échapper aux obligations familiales (stratégies d’évitement).

Le volet qualitatif dévoile aussi la manière dont un projet de retraite peut être réajusté en fonction des conditions de travail. Bien souvent, leur dégradation en fin de carrière engendre des incertitudes (incertitudes quant à l’avenir professionnel par exemple, espoir d’une amélioration des conditions de travail...); ce contexte d’incertitude suscite alors des hésitations et incite parfois l’individu à revoir son projet de retraite (généralement à partir plus tôt que prévu si les conditions de travail ne se sont pas améliorées). Les données qualitatives confirment également que les représentations subjectives du travail en général, et de son travail en particulier, peuvent marquer le parcours professionnel d’un individu tout au long de sa carrière, et à plus forte raison au moment de sa retraite (aucune ou peu de difficultés à partir à la retraite lorsque l’emploi est perçu avant tout comme un mode de ressources ;

---

<sup>369</sup> L’effet du conjoint sur la décision de retraite reste à nuancer ici car, comme nous le soulignons, cette question ne constituait pas le cœur de l’enquête et n’a donc pas été systématiquement abordée lors des entretiens (rappelons d’ailleurs que 8 enquêtés sur 31, soit un quart d’entre eux, ne vivaient pas en couple). L’enquête PARC, consacrée au processus décisionnel au sein du couple, offre sur ce point des données plus pertinentes (Bonvalet *et al.*, 2013).

maintien en emploi et détachement progressif lorsque celui-ci constitue un moyen d’épanouissement personnel).

Les témoignages présentés ici retracent les parcours d’hommes et de femmes issus des mêmes générations, qui ont évolué dans un contexte socioéconomique identique et ont eu des carrières relativement longues et complètes. En dépit de ces caractéristiques communes, des disparités émergent. On observe tout d’abord des différences de comportement entre la population masculine et la population féminine. Une différence considérable porte sur les interruptions de carrière au motif de la conciliation vie familiale/vie professionnelle, exclusivement féminines pour ces générations ; ces interruptions peuvent avoir des conséquences sur le départ et justifier une retraite plus tardive pour les femmes n’ayant pas cotisé le nombre de trimestres requis.

Les entretiens confirment également que le rapport au travail, et par conséquent à la retraite, peut varier considérablement selon le sexe, la composition familiale (notamment la présence ou non d’enfants) et la place occupée dans cette famille (père ou mère de famille, parent isolé ou en couple). Le travail est généralement perçu comme un élément central de la vie quotidienne pour les hommes, renvoyant à la perception « traditionnelle » des rôles masculins et féminins. Cette perception du travail et de la retraite justifie que nombre d’entre eux repoussent sans cesse leur départ et qu’ils rencontrent des difficultés lors du passage de l’activité à l’inactivité. Les femmes témoignent en revanche d’une distanciation plus importante et d’une relative aisance à sortir de l’activité (désengagement également plus progressif). Cependant, les perturbations de fin de parcours (maladie, chômage), un nouvel élan professionnel en fin de carrière ou encore un investissement très fort dans l’activité peuvent atténuer les différences de genre. Ainsi, les femmes vivant seules et/ou sans enfant, pour lesquelles le travail constitue un élément central de la construction identitaire, un marqueur de l’utilité sociale et un vecteur de socialisation, ont-elles tendance à adopter un comportement de départ similaire à celui des hommes (recul de l’heure de la retraite autant que possible, déprise difficile).

Enfin, bien qu’ils n’émettent pas de regret d’avoir quitté leur sphère professionnelle (quelles que soient les conditions dans lesquelles s’est déroulée leur fin de carrière), certains enquêtés ont dit avoir vécu un passage à la retraite difficile, voire douloureux. Les données recueillies ont d’ailleurs permis de mettre en lumière les stratégies de déprise et d’emprise mises en place lors du départ. Le passage à la retraite engendre une déprise (désengagement professionnel, voire social) qui nécessite un repositionnement individuel par rapport à soi et au groupe. Ce

désengagement, plus ou moins maîtrisé selon les ressources individuelles, est d’autant plus difficile à gérer qu’un ensemble de changements déstabilisants concordent bien souvent avec le passage à la retraite, qu’il s’agisse d’une cause externe au passage à la retraite en lui-même (dégradation de l’état de santé, décès d’un proche, rupture conjugale...) ou d’une conséquence directe de la cessation d’activité (baisse des ressources, intégration au groupe de pairs difficile, réduction des interactions, risque accru de repli et d’isolement social, sentiment de perte de l’utilité sociale et de l’estime de soi, fragilité psychologique et dépression...). La cessation définitive d’activité est également susceptible d’accentuer davantage le sentiment de solitude – désirée ou non – des personnes isolées. Mais le passage à la retraite peut également inciter les individus à dépasser cette période de troubles identitaires et à adopter une attitude de « reprise » et « d’emprise » sur le monde qui les entoure : la recomposition identitaire, les négociations et réajustements quant à la nouvelle place à prendre dans la société suscitent en effet chez certains enquêtés un engagement voire un surinvestissement dans des activités (nouvelles ou non) perçues comme importantes pour l’équilibre individuel, que ces dernières soient orientées vers la sphère professionnelle, la famille, le domaine des loisirs ou encore de la participation sociale (bénévolat). Le passage à la retraite constitue donc, pour certains, une étape où les risques de fragilité (sociale, psychologique, financière) se renforcent, se multiplient voire se cumulent ; il ouvre pour d’autres un nouvel horizon des possibles. Les représentations subjectives du travail et de la vie à la retraite (sens du travail, images de la retraite et de la vieillesse, mode de vie envisagé) peuvent expliquer la décision d’avancer ou de retarder la date de départ par rapport au projet initial et l’attitude finalement adoptée durant la retraite (passivité, repli et isolement subis ; passivité satisfaisante ; reprise et engagement).

La partie qui suit porte sur la confrontation entre le projet déclaré lors de l’enquête quantitative et la situation observée quelques années plus tard. L’objectif sera notamment d’identifier les facteurs potentiellement responsables des éventuels écarts constatés. Les données qualitatives ne visent pas à considérer les situations les plus représentatives d’une génération, ni les plus fréquentes, mais plutôt les situations dans leur diversité. Leur exploitation apportera ici une vision globalisante du processus décisionnel (imbrication des différents éléments-clés) et permettra ainsi de mieux saisir les raisons qui ont pu décider les individus à réviser leur projet et à avancer ou retarder leur départ à la retraite. Le processus décisionnel sera par ailleurs examiné afin de déterminer si cette décision relève d’un réajustement volontaire suite par exemple à une transformation de la situation antérieure (nouveaux éléments survenus entre temps) ou s’il s’agit d’une décision contrainte.

La démarche retenue consistera alors à comparer le projet de retraite (date de départ envisagée en 2004/2005) au choix finalement adopté en tenant compte de l’influence des parcours biographiques (trajectoire professionnelle et familiale), des événements survenus entre la date de la première enquête et le départ à la retraite ainsi que des représentations de la retraite et du vieillissement. Les individus ayant concrétisé leur projet de retraite seront différenciés de ceux partis à une date différente de la date projetée (qu’ils soient partis plus tôt ou plus tard). L’hypothèse selon laquelle les femmes seraient plus réalistes que les hommes dans l’élaboration des projets de retraite, mais moins libres qu’eux dans leur décision de départ (davantage soumises à des contraintes extérieures) sera examinée. Si l’état de santé et le niveau d’information peuvent en partie expliquer ces différences, l’hypothèse faite ici supposera que les éléments liés au contexte familial ou à l’environnement professionnel (fragilisation en fin de carrière, représentations du travailleur âgé dans l’entreprise, sens du travail...) peuvent également contrecarrer les plans et amener à réévaluer le projet puis à avancer ou à repousser la date de départ initialement planifiée.

### **III. DATE DE DEPART ENVISAGEE ET DATE REELLE DE DEPART : ENTRE ELEMENTS DE CONCORDANCE ET FACTEURS DE DISSEMBLANCE**

Le sens du travail, le calendrier professionnel des individus (âge d’entrée et de sortie du marché du travail, événements de parcours), le type de carrière vécue (carrière stable et linéaire avec des versements de salaires ininterrompus ; carrière marquée par une ou plusieurs cessations d’activité), la nature et l’ampleur du ou des événement(s) marquant(s) le cas échéant (chômage, maladie, inactivité ; interruption de courte durée, interruption supérieure à un an ; événement unique ou répété), ainsi que le positionnement de cet événement par rapport au parcours (en première partie de carrière, en seconde partie de carrière, à l’approche de la retraite) sont des éléments qui pèsent différemment sur le parcours professionnel des enquêtés ainsi que sur leur passage de l’activité à la retraite.

L’analyse des données quantitatives montrait que l’âge de retraite envisagé et l’âge réel de départ ne coïncident pas dans trois quarts des cas pour les enquêtés passés à la retraite entre 2005 et le 31 décembre 2009 (plus de la moitié des enquêtés retraités sont partis plus tard que prévu – 55% – et 18% ont avancé leur départ par rapport à leur projet) ; quant aux enquêtés non retraités fin 2009, plus d’un tiers d’entre eux n’avaient toujours pas liquidé leurs droits de retraite alors qu’ils avaient atteint un âge supérieur à l’âge envisagé de départ déclaré initialement (38%). Les différents modèles de régression ont confirmé que plusieurs éléments,

liés essentiellement à l’environnement professionnel ou aux charges familiales pendant la retraite, pouvaient indépendamment ou conjointement intervenir et bouleverser la trajectoire en fin de carrière, poussant les individus à revenir sur leur intention et à définir un nouveau plan de retraite. En revanche, ces modèles ne permettaient pas d’éclairer sur la manière dont le projet était révisé ni sur la manière dont les différents éléments pouvaient s’imbriquer les uns les autres. Qui sont les individus qui partent à la date prévue et ceux qui révisent leur projet ? Quels éléments survenus entre 2005 et la date de départ ont pu persuader les individus à modifier leur projet en liquidant leurs droits de retraite plus tôt qu’ils ne l’avaient envisagé ? A l’inverse, quels éléments les ont encouragés ou forcés à retarder leur départ ? La sphère privée, les conditions de travail en fin de carrière ou encore les représentations de la vieillesse véhiculées par le groupe social interfèrent-elles dans la décision de liquider ses droits de retraite plus ou moins tardivement ? L’analyse des parcours biographiques des 31 individus rencontrés apporte quelques éléments de réponse.

## **1. Vécu de la fin de carrière et transition de l’activité à la retraite**

Le volet qualitatif a permis de recueillir un certain nombre d’informations utiles pour mieux saisir les éléments intervenant lors de ces transitions de l’activité à la retraite et leur articulation les uns aux autres. Les résultats que nous présenterons se rapportent essentiellement aux caractéristiques des générations 1945/1946, surreprésentées dans notre post enquête (cf. tableaux en annexes IX). Un individu sur trois a liquidé ses droits de retraite l’année envisagée (11 enquêtés), un sur six est passé à la retraite avant la date prévue (5 individus) et la moitié a ajourné le départ (15 individus dont un au chômage à la date de l’entretien). La typologie présentée ici, qui s’appuie sur l’analyse thématique, identifie quatre catégories de population répondant à quatre « modèles-types » de transition de l’activité à la retraite<sup>370</sup> (cf. Tableau 41 et tableaux en annexe X).

---

<sup>370</sup> Il convient de rappeler que les individus rencontrés dans le cadre de cette enquête avaient tous validé au moins 100 trimestres au régime général. Cette classification ne tient donc pas compte des individus pour lesquels les parcours sont ponctués de périodes d’inactivité plus longues et/ou plus répétées (plusieurs longues interruptions, quel que soit le motif) ni des individus sortis du marché de l’emploi précocement, et ce de manière durable et définitive (pour maladie, invalidité, inactivité...).

**Tableau 41 : Caractéristiques des quatre catégories définies lors de l’analyse thématique des comportements de départ à la retraite<sup>371</sup>**

Type de départ	Age de départ à la retraite souhaité dans l’idéal	Age à la cessation d’activité	Age réel à la liquidation des droits de retraite	Caractéristiques du passage de l’activité à la retraite
Groupe 1 « Précoces contraints » (4 individus)	≥ 60 ans	<60 ans	≥ 60 ans	Retraite souhaitée et liquidation des droits après 60 ans mais cessation d’activité antérieure (raisons de santé)
Groupe 2 « Précoces affirmés » (6 individus)	≤ 60 ans	≤ 60 ans	≤ 60 ans	Retraite souhaitée, cessation d’activité et départ à la retraite avant 60 ans (retraite anticipée, préretraite Cats)
Groupe 3 « Faux tardifs » (9 individus)	≤ 60 ans	≤ 60 ans	≥ 60 ans	Retraite souhaitée avant 60 ans, retraite effective plus tardive mais sortie d’activité antérieure
Groupe 4 « Tardifs affirmés » (12 individus)	≥ 60 ans	≥ 60 ans	≥ 60 ans	Retraite souhaitée, cessation d’activité et départ à la retraite après 60 ans

Nous avons ainsi identifié une première catégorie de personnes ayant effectué des départs « précoces contraints » : il s’agit de femmes, personnel de service ou exerçant une profession intermédiaire, satisfaites de leurs conditions d’emploi et qui auraient souhaité se maintenir en activité au-delà de l’âge légal, comme le souligne leur attrait pour une retraite idéale « tardive » (l’âge souhaité qu’elles avaient déclaré étant égal ou postérieur à 60 ans) mais dont la sortie a été précipitée pour des raisons de santé (invalidité, maladie, détérioration de la santé physique ou psychologique). Bien qu’ayant liquidé leur droit de retraite à 60 ou 61 ans, ces personnes avaient cessé d’exercer leur activité avant d’atteindre 60 ans, pour des raisons de santé.

<sup>371</sup> Les données de l’enquête quantitative ne permettent pas de connaître la distribution des enquêtés selon ces différentes catégories, car nous ne disposons d’aucune information quant à la date réelle de cessation d’activité.

La seconde unité révélée par l’analyse thématique (« précoces affirmés ») est essentiellement composée d’hommes, ouvriers ou employés de profession, ayant exercé une activité physiquement pénible et/ou psychologiquement sous pression au cours des dix dernières années de leur vie active. Partis à la retraite plus tôt que les autres, ces individus pour lesquels l’idéal de retraite était plutôt précoce (inférieur à 60 ans) et pour lesquels aucune interruption au titre de la maladie n’a été enregistrée en fin de carrière, ont eu recours au dispositif de retraite anticipée, sont partis à la retraite pour inaptitude dès 60 ans (départ « précipité » pour des raisons de santé) ou parfois sur « invitation » de l’employeur (départ en Cats<sup>372</sup> ou préretraite, avec une liquidation des droits à 60 ans mais une cessation d’activité antérieure). Il s’agit donc d’individus pour lesquels l’idéal de départ précoce a été concrétisé.

La troisième catégorie prédéfinie (« faux tardifs ») regroupe des hommes et des femmes cadres ou professions intermédiaires, qui ont liquidé leurs droits de retraite à 60 ans ou au-delà dès l’obtention du taux plein malgré leur idéal de retraite précoce (ils avaient fait savoir leur préférence pour une retraite avant 60 ans). Cependant, tous ont cessé l’exercice de leur activité plus tôt suite à un licenciement ou à un arrêt pour des raisons de santé (le licenciement étant parfois lui-même précédé d’une période de maladie). Bien souvent victimes de stratégies d’entreprise en fin de carrière (pressions psychologiques, « mises au placard », licenciements ou autres moyens d’éviction), ces individus sont, comme les « précoces contraints », sortis de l’emploi avant la liquidation de leurs droits de retraite.

Enfin, le dernier groupe que l’analyse thématique du volet qualitatif a permis de déceler (« tardifs affirmés ») concerne des individus qui avaient déclaré un âge souhaité de retraite supérieur à l’âge légal, qui désiraient rester en activité au-delà de 60 ans et qui se sont effectivement maintenus en emploi jusqu’à l’obtention du taux plein voire au-delà. Propriétaires de leur logement principal (ou accédants à la propriété peu avant le départ à la retraite), exerçant dans un environnement jugé favorable et n’ayant connu aucune tentative d’éviction en fin de carrière, ces individus qui « jouent les prolongations »<sup>373</sup> n’ont pas connu de longue interruption au motif de la maladie en fin de carrière. La prolongation de la vie active peut être justifiée par l’existence d’obligations familiales auxquelles il leur faut faire face une fois à la retraite (nombre d’entre eux estimaient avoir à prendre en charge un membre de l’entourage pendant leur retraite et redoutaient une baisse des ressources) ; pour d’autres, le recul du départ à la retraite vise essentiellement à permettre de clore un prêt immobilier (certains étant encore soumis au remboursement d’un prêt quelques mois avant

---

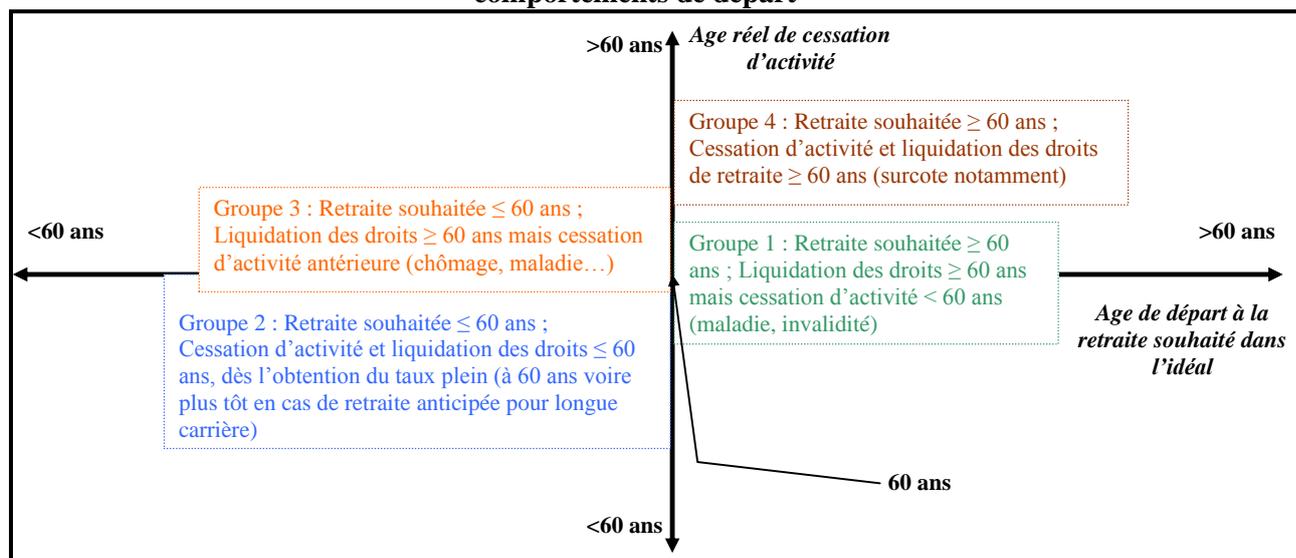
<sup>372</sup> Cessation d’Activité des Travailleurs Salariés

<sup>373</sup> Slogan utilisé par la Cnav dans un document interne d’information sur le cumul emploi-retraite et la surcote.

leur départ à la retraite) ; d’autres enfin avancent tout simplement leur goût pour l’activité exercée et la place occupée par le travail dans leur vie quotidienne. Leur maintien en emploi a été d’autant plus possible qu’ils exerçaient dans des conditions de travail satisfaisantes et favorables au recul de leur départ à la retraite. Notons enfin une plus forte présence de personnes vivant seules (sans conjoint et/ou n’ayant jamais eu d’enfant) dans ce groupe en comparaison aux autres catégories identifiées.

Afin de situer les différentes configurations repérées les unes par rapport aux autres, nous avons projeté ces quatre groupes sur deux axes géométriques représentant respectivement l’âge de départ à la retraite souhaité dans l’idéal (axe horizontal) et l’âge réel de cessation d’activité (axe vertical) ; les deux axes se croisent en leur milieu à 60 ans (âge légal de retraite). Le schéma permet ainsi d’établir des points communs ou divergences entre ces quatre groupes en fonction de l’âge souhaité déclaré et des conditions de cessation d’activité (Schéma 5).

**Schéma 5 – Retraite souhaitée, cessation d’activité et départ à la retraite : classification des comportements de départ**<sup>374</sup>



Les individus ayant eu un départ « précoce contraint » (groupe 1) partagent avec les « tardifs confirmés » (groupe 4) un même idéal de retraite relativement tardif (après 60 ans) ; comme les « tardifs confirmés », ils ont liquidé leurs droits à l’âge légal ou plus tard ; en revanche, les membres du groupe 1 se distinguent par le fait qu’ils étaient déjà sortis du marché de l’emploi

<sup>374</sup> Ce schéma croise les quatre groupes définis lors de l’analyse thématique des trajectoires professionnelles aux caractéristiques sociodémographiques des enquêtés. Une distinction des comportements selon les générations n’est pas possible du fait de la surreprésentation des générations 1945/1946 dans chacun de ces groupes. Notons néanmoins que le groupe 1 est composé exclusivement d’individus nés en 1945 ou 1946 tandis que toutes les générations sont identiquement représentées dans le groupe 2.

avant leur départ à la retraite tandis que les membres du groupe 4 sont sortis du marché du travail par un départ à la retraite après 60 ans (pas de cessation antérieure). De l’autre côté de l’axe vertical, on retrouve les groupes 2 et 3. A l’inverse des membres des deux catégories précédentes, les individus ayant vécu un départ « précoce affirmé » ou ceux ayant eu un départ « faux tardif » s’étaient déclarés en faveur d’une retraite souhaitée précoce (antérieure ou égale à l’âge légal). Néanmoins, les individus ayant connu un « faux départ tardif » ont, à l’instar des membres du groupe 1, eu une cessation d’activité antérieure au départ à la retraite. Le groupe 2, quant à lui, concerne des individus sortis du marché de l’emploi par la retraite à l’âge légal voire avant.

Nous proposons de nous arrêter ici sur quelques parcours de vie afin de mettre en exergue les principaux éléments susceptibles d’influer sur le moment de départ (et éventuellement de déjouer un plan initial) en tenant compte des parcours professionnels des individus (trajectoire et fin de carrière), mais également des situations individuelles et familiales. Nous nous attacherons à montrer comment les conditions de travail en fin de carrière, le niveau d’information et la situation personnelle ou familiale peuvent tantôt justifier la concordance entre la date envisagée et la date réelle, tantôt au contraire détourner les travailleurs de l’itinéraire qu’ils avaient initialement imaginé.

## **2. Une date de départ conforme à la date envisagée : des éléments explicatifs de la concordance pour les générations les plus anciennes<sup>375</sup>**

Les individus qui ont liquidé leurs droits de retraite l’année envisagée ne renvoient pas à un profil social particulier. Les principaux facteurs sociodémographiques (sexe, âge, situation matrimoniale, CSP d’appartenance ou encore le statut d’occupation du logement pour ne citer qu’eux) ne paraissent pas décisifs : ce groupe comporte aussi bien des cadres que des employés tandis que le groupe composé de personnes passées à la retraite avant la date envisagée concerne exclusivement des cadres supérieurs. Il s’agit d’individus entrés relativement tôt sur le marché du travail (dans le cadre de « petits boulots » ou non), qui ont connu une carrière longue et généralement continue. Les personnes célibataires sont plus massivement présentes dans ce groupe que dans les autres catégories. Lors de l’enquête par

---

<sup>375</sup> Compte tenu de la composition de l’échantillon de la post-enquête (75% des individus réinterrogés sont nés en 1945 ou 1946), cette problématique ne sera pas abordée ici pour les individus issus des générations les plus jeunes (1947/1950).

questionnaire, ces individus avaient avancé le temps libre et la famille puis l’état de santé comme principaux déterminants du choix de la date de départ à la retraite<sup>376</sup> ; ils sont effectivement passés à la retraite pour des raisons de santé (départ contraint par la maladie) ou pour des raisons familiales (décision orientée par les relations intergénérationnelles et les responsabilités familiales, choix de se rendre plus disponible pour la famille...). Notons enfin que ce groupe est composé aussi bien de propriétaires que de locataires.

Ce groupe comprenait la moitié des individus répertoriés dans la typologie proposée parmi les départs « précoces contraints » (2 individus sur 4), les deux tiers des membres identifiés comme les « précoces affirmés » (4 sur 6) et le tiers des départs « tardifs affirmés » (4 sur 12). Malgré des situations individuelles diverses et des déclarations quant aux souhaits et projets divergentes, plusieurs points communs caractéristiques apparaissent ici : ces individus s’étaient majoritairement exprimés en faveur d’une retraite idéale à l’âge légal (retraite idéale à 60 ans pour 7 individus, idéal de retraite précoce pour 2 personnes, idéal de retraite tardive pour 1 enquêté) ; tous ont liquidé leurs droits de retraite dès l’obtention du taux plein (2 d’entre eux ont bénéficié de départs anticipés, 4 ont effectué un départ à 60 ans et 4 ont atteint le taux plein après 60 ans). Enfin, près de la moitié de ces individus ont connu une cessation d’activité antérieure à la date de retraite.

Trois facteurs pouvant expliquer la concordance entre la date envisagée et la date réelle ont été repérés : un bon niveau d’information au moment de l’enquête, une sortie de l’activité définitive déjà amorcée lors de l’enquête ou encore l’émergence de nouvelles responsabilités familiales à la veille de la retraite.

### *2.1 Un bon niveau d’information au moment de l’enquête*

L’un des éléments communs à l’ensemble des individus partis à la retraite l’année envisagée, et qui favorise cette parfaite correspondance entre projet et départ réel, est le niveau d’information. Quelles que soient la raison évoquée comme décisive dans leur décision de départ à la retraite ou la catégorie socioprofessionnelle d’appartenance, ces individus avaient une idée précise du nombre de trimestres cotisés et une vision assez claire de leur date de départ à la retraite. Déjà bien informés de leurs droits en 2004, ils ont choisi de liquider leurs droits dès l’ouverture de leur droit à une retraite à taux plein (à partir de 60 ans voire

---

<sup>376</sup> Pour les dix enquêtés partis à la retraite à la date envisagée, le cumul des réponses à la question « *Qu’est-ce qui compte ou comptera le plus dans le choix du moment de votre départ en retraite ? En premier ? En deuxième ?* » place le temps libre en tête (6 mentions), la famille (5 mentions), puis l’état de santé et le niveau de vie (4 mentions respectives) ; l’effet de la situation professionnelle actuelle est marginal (1 seule réponse).

plus tôt pour certains individus éligibles au dispositif de départ anticipé pour longue carrière). C’est par exemple le cas de Jacqueline P., célibataire sans enfant à charge (une fille indépendante, mère de famille), entrée sur le marché du travail dès 14 ans et partie à la retraite à 57 ans après une carrière ininterrompue d’agent de service ou d’employée dans diverses structures. Comme elle nous le confie dans l’extrait qui suit, Jacqueline avait déjà bien préparé son départ à la retraite en amont ; elle a commencé à y songer et à se renseigner dès l’entrée dans la cinquantaine. C’est moins la dimension économique que le désir d’épanouissement personnel qui a décidé Jacqueline à prendre sa retraite dès que possible (choix individuel et rationnel). Son choix avait déjà été arrêté en considération des aspects administratifs. Elle savait donc bien à quel moment elle partirait, même si la date a été avancée de quelques mois, ajustant ainsi la date de départ à l’information délivrée.

*« J’étais informée. Quand je suis arrivée à la cinquantaine, j’ai commencé vraiment à y penser. Quand j’ai fait faire mon relevé de carrière, que j’ai vu combien j’avais de trimestres, là j’ai commencé à calculer ma retraite. (...) C’est moi qui ai demandé, avant que les caisses ne me l’envoient. J’avais fait faire rétablir tous mes trimestres dans les années 1990. Alors j’ai fait un relevé de carrière de ça et un relevé de carrière aussi de la complémentaire. J’avais tout fait... Pour savoir si tous mes trimestres étaient bien notés. C’était ça le but à l’époque. Et c’est là que j’ai vu que j’avais tant de trimestres. (...) Quand j’ai commencé à dire que j’allais partir à mon entreprise, je leur ai annoncé que j’allais partir au mois de décembre, après je leur ai dit pour le mois d’octobre (rires) et après je suis partie au mois de septembre finalement ! Je suis partie au fur et à mesure que j’avais les renseignements. »*  
(Jacqueline P., employée, partie en retraite anticipée à 57 ans).

Il convient de rappeler ici l’un des biais notables liés à l’élaboration du questionnaire : les enquêtés ont été interrogés sur l’âge souhaité dans l’idéal et l’âge envisagé de départ à la retraite ; ces indicateurs ont été exprimés en années et non pas en mois ou en trimestres, ce qui limite considérablement le degré de précision de l’analyse des données quantitatives. Les comparaisons effectuées ici visaient alors à mesurer l’écart entre l’âge souhaité ou envisagé (en années) et l’âge atteint (au trimestre près) lors de la liquidation des droits de retraite. Dans le cas de Jacqueline, mais cela vaut aussi pour d’autres enquêtés dont le départ est présenté comme « conforme » au projet initial, la retraite a bien eu lieu au cours de l’année envisagée. Néanmoins, les entretiens complémentaires ont permis d’analyser plus finement cette concordance et d’identifier parfois un léger décalage entre la date envisagée et la date réelle

de liquidation des droits (certains enquêtés sont effectivement partis à la retraite quelques mois plus tôt ou plus tard que la date envisagée, mais toujours dans la même année civile). Afin d’observer la même rigueur méthodologique, nous considérerons ici ces départs légèrement « réajustés » comme conformes aux projets initiaux (l’écart entre l’âge envisagé et l’âge atteint au départ réel étant nul).

## 2.2 Une sortie d’activité définitive déjà amorcée lors de l’enquête

Le second élément explicatif de cette concordance est la situation d’inactivité en fin de carrière. En effet, un certain nombre d’individus en emploi lors de l’échantillonnage pour l’enquête de 2004/2005 étaient en fait déjà entrés dans un processus de sortie d’activité définitive, avec peu d’espoir de réintégrer le marché du travail<sup>377</sup>. Les raisons de la cessation d’activité sont diverses. Il peut s’agir d’une dégradation de l’état de santé : c’est le cas de Mansour, dont nous avons évoqué le parcours antérieurement, qui avait déjà lancé les démarches pour passer en inaptitude compte tenu d’une santé fortement dégradée, ou encore de Chantal, victime d’arrêts maladie de plus en plus fréquents à partir de 58 ans et qui cessera finalement de travailler à la suite d’un cancer. La cessation d’activité résulte parfois d’un environnement professionnel pesant et de conditions de travail peu favorables au maintien en emploi voire à la prolongation : mise au placard dès 56 ans puis proposition d’une préretraite pour Serge D., employé de banque parti à la retraite à 60 ans ; absence d’occupation au travail liée au départ à la retraite imminent du Directeur pour Josiane G., secrétaire de direction partie à la retraite à 61 ans ; ou encore pressions et usure psychologique... Ce fut le cas par exemple de Danielle I., secrétaire éditoriale, qui était déjà en arrêt maladie lors de la réalisation de l’enquête (cf. fiche Ageven suivante). Cette femme avait sérieusement songé à prolonger sa vie professionnelle, d’autant qu’elle vivait en couple (projet commun de vie à la retraite). Mais la rupture conjugale survenue peu avant sa retraite (son époux la quitte quelques mois avant l’enquête) l’a incitée à revoir ses projets. Cette révision a été fortement amplifiée par l’arrivée d’une nouvelle direction et les premiers signes de pression au travail. Les conditions de travail devenues insatisfaisantes et oppressantes la convainquent à renoncer à tout projet de prolongation et à partir dès que possible. Elle évoque les stratégies de harcèlement déployées dans l’entreprise (par la direction et les collègues) et l’usure psychologique dont elle a été victime en fin de carrière (dépression due au stress au travail,

---

<sup>377</sup> On peut parfois observer un décalage entre la situation professionnelle des enquêtés au moment de l’échantillonnage, où tous les individus étaient en emploi, et la situation des individus le jour de la passation du questionnaire. Les données administratives enregistrées peuvent elles aussi révéler un léger écart dans le temps.

usure physique et mentale). La dégradation des conditions de travail (surcharge, nouvelles techniques de management et pression pour qu’elle change ses horaires de travail) l’encourage même à « jouer la montre ».

*« Au début, j'étais très bien dans mon boulot de secrétaire d'édition. Je me disais même "Je ne sais pas si je vais partir à la retraite un jour". J'envisageais peut-être de continuer un petit peu. Et puis ça a tourné au vinaigre, je me suis mise à subir des pressions et j'ai eu à faire à un harcèlement terrible dans les dernières années. Ça a dû commencer 5 ans avant, à 55 ans. L'idée c'était de me faire partir. Enfin, c'était très très complexe. Toujours est-il que je souffrais beaucoup. (...) Au fil du temps, puis le boulot montant et mon challenge devenant intenable, je jouais la montre. Au moment où on a entendu parler de la loi où ceux qui avaient travaillé à 14 ans allaient pouvoir partir deux ans plus tôt, je me suis dit "Serre les dents, et puis c'est sûr, ça va marcher pour toi". Les décrets tombent, et je reçois un courrier : "Vous ne pouvez pas partir, vous n'avez pas assez de trimestres !" Là, je suis tombée de haut. Et en quelques jours j'ai eu une grippe – c'était fin 2003, j'avais deux ans à faire – je suis allée voir mon médecin, il m'a fait un arrêt. (...) Et puis un jour, on m'a mise en invalidité : on m'a convoquée à la Sécu, on m'a dit "Vous voulez y retourner ?" J'ai dit "Non ! (rires)" C'était à peu près aussi simple que ça. Je n'y suis jamais retournée depuis ! Je ne suis même pas allée chercher mes affaires. Je suis partie comme ça. Et puis voilà, j'ai été jusqu'à la retraite. » (Danielle I., sortie de l'activité à 58 ans, passée à la retraite à 60 ans conformément à son projet).*

L'extrait précédent montre comment les conditions de vie en entreprise ont pu anéantir de manière irréversible le projet de Danielle de prolonger sa vie active et la mener à cesser son activité (départ contraint par l'environnement professionnel et l'état de santé). Sortie de l'emploi à 58 ans pour des raisons de santé, elle savait lors de l'enquête de 2004/2005 que ses chances de revenir en poste étaient nulles. Elle n'ignorait pas non plus qu'il lui manquait deux années avant d'atteindre la durée de cotisation nécessaire, et que son interruption d'activité pour raison de santé (maladie puis invalidité) en fin de carrière serait reconduite jusqu'à son passage à la retraite. Sa situation d'inactivité lors de l'enquête (déjà sortie de l'emploi) conjuguée à une vision très claire de son avenir professionnel (ou plutôt l'absence d'avenir professionnel) justifient donc qu'elle ait liquidé ses droits de retraite exactement à la date envisagée.

**Fiche Ageven de Danielle I. : Trajectoires familiale et professionnelle**

Âge d'ego (en années)	Année	Trajectoires de vie de Danielle	
		Événements familiaux	Parcours professionnel
0	1945	Naissance en décembre (dans le Rhône). Est confiée par sa mère, tuberculeuse, à ses grands-parents maternels, à six jours	
...	...	Fracture familiale. Naissance de deux enfants (en 1964 et 1965) qu'elle confie à ses grands-parents puis à la DDASS. Rencontre et mariage avec son époux en 1968. Naissance d'une petite-fille en 1989	Entre dans la vie active formelle à 21 ans. Occupe divers postes dans des administrations (standardiste, secrétaire, secrétaire médicale, secrétaire au service de diverses entreprises avant d'intégrer une maison d'édition en 1990)
46	1991		Secrétaire éditoriale de direction
47	1992		
48	1993		
49	1994		
50	1995		
51	1996		
52	1997		
53	1998		
54	1999		
55	2000		Nouvelle direction : premiers signes de pression et de surcharge au travail. Ego "joue la montre"
56	2001		
57	2002		
58	2003		Sortie d'activité. Premier épisode de maladie. Ego espère pouvoir bénéficier du dispositif de retraite anticipée pour longue carrière. Choc et déception en apprenant qu'elle n'a que 148 trimestres cotisés. Tombe en dépression (l'idée de devoir travailler dans ces conditions encore plusieurs mois lui est insupportable) et se met en arrêt maladie. Elle ne remettra plus jamais les pieds sur son lieu de travail.
59	2004		En maladie
60	2005	Séparation (son mari la quitte pour "une petite jeune"). Déménagement	Retraite le 1er août 2005

Les individus qui ont liquidé leurs droits de retraite l’année envisagée suite à une usure professionnelle (physique ou psychique) sont généralement des travailleurs peu qualifiés (sans diplôme), des ouvriers ou employés de profession. Plusieurs points communs émergent de leurs parcours de vie pourtant divers. Ayant exercé une activité physiquement pénible et/ou psychologiquement sous pression au cours des dix dernières années de leur vie active, ils s’estimaient déjà en situation d’usure (physique ou mentale) autour de 55 ans (âge minimal atteint en 2005 lors de l’enquête). Ce sont également des individus pour lesquels l’idéal de retraite déclaré était plutôt précoce (inférieur à 60 ans) et pour lesquels le travail était perçu avant tout comme une obligation. Découragés par un environnement professionnel pesant ou par une santé fragilisée, ces individus souvent déjà sortis de l’activité en 2004/2005 ne voyaient que peu de possibilités de revenir en emploi ; ils sont alors partis à la retraite plus précocement que les autres via un dispositif de retraite anticipée ou de retraite pour inaptitude, voire parfois sur « invitation » de leur employeur (départ en préretraite Cats). Ayant connu une trajectoire professionnelle plutôt linéaire (carrière longue et peu interrompue, cotisations continues), ils étaient proches de la durée de cotisation minimale requise, avaient une idée assez claire et précise de la date de leur retraite (définie par la date d’obtention des droits à une retraite à taux plein) et ne prévoyaient donc pas de prolonger leur vie active au-delà.

### *2.3 Solidarités intergénérationnelles et effets de l’environnement familial sur la date de départ*

Enfin, le troisième élément explicatif de la concordance entre projet et départ réalisé est l’anticipation de la retraite pour des motifs liés au contexte familial. La structure familiale peut effectivement peser fermement sur le choix de départ. Pour certains individus qui avaient considéré leur situation familiale avant d’arrêter leur projet de retraite, elle semble même prioritaire. Ces individus étaient déjà bien informés de la durée de cotisation acquise et de leurs droits en 2004/2005 ; ils avaient même préparé en amont la sortie de l’emploi en fonction de leurs charges familiales. Les parcours de Nicole B. et de Charles L. montrent comment le choix retenu peut intégrer les considérations familiales, qu’il s’agisse de se rendre disponible pour soutenir les enfants devenus indépendants via la garde des petits-enfants, ou pour profiter de jeunes enfants encore à charge.

### 2.3.1 Des enfants indépendants, des petits-enfants... et des parents âgés à soutenir

Plusieurs travaux menés sur l'évolution de la famille ont démontré que les changements démographiques ont peu à peu transformé l'unité familiale et les rapports entre les générations (Bourguignon et Roussel, 1976 ; Rochefort, 2000 ; Ogg et Renaut, 2006 ; Bonvalet *et al.*, 2011). Il n'est donc plus rare aujourd'hui de voir en France quatre générations coexister au sein d'une même famille. Dans son *Histoire des grands-parents*, Vincent Gourdon rappelle qu'au XVIII<sup>e</sup> siècle déjà, les grands-parents en mesure de maintenir leur indépendance étaient impliqués auprès des parents, tout particulièrement en cas de crise familiale : grand-parent tuteur<sup>378</sup> ou placement de l'enfant chez le « grand-parent gardien » suite au décès de l'un ou des deux parents (et plus occasionnellement, accueil du grand-parent au domicile du père veuf), aide régulière et soutien financier auprès de femmes seules (en cas de divorce ou d'abandon par le conjoint, de grossesse des « filles-mères »), ou encore intervention du grand-parent en cas de remise en couple de l'enfant pour « *protéger les biens futurs et l'avenir de leurs descendants, de manière à anticiper les manœuvres hostiles potentielles du nouveau conjoint* » (Gourdon, 2011 : 56). Par ailleurs, avec la montée du travail salarié féminin, on observe dans les milieux populaires d'abord (lorsque les mères travaillent en dehors du domicile – mères nourrices, domestiques, ouvrières, couturières, etc.) puis dans les milieux de la petite bourgeoisie urbaine (couples installés en ville dont les parents vivent en zone rurale) une solidarité quotidienne à travers la garde plus ou moins partielle des petits-enfants. « *Présents démographiquement, actifs en cas de crise familiale et se tenant dans le proche entourage de leurs petits-enfants dès les XVIII<sup>e</sup> et XIX<sup>e</sup> siècles, les grands-parents n'ont pas attendu les dernières décennies pour être des acteurs essentiels du système familial. C'est donc moins dans leur implication au quotidien que dans l'idée que l'on se fait de la grand-parentalité que l'on peut espérer trouver une évolution historique majeure* » (Gourdon, 2001 : 105). Vincent Gourdon ajoute d'ailleurs qu'« *au XVIII<sup>e</sup> siècle, les aïeuls ne constituent pas encore une génération "pivot", mais une génération-limite qui ne peut que regarder vers les générations suivantes pour se constituer un entourage familial* » (Gourdon, 2001 : 26-27). Dans les structures familiales contemporaines en revanche, dans lesquelles s'expriment des besoins et rôles nouveaux liés notamment au vieillissement de la

---

<sup>378</sup> Aujourd'hui, du fait notamment de la mise en place d'institutions de solidarité sociale qui réduisent la dépendance des individus par rapport au réseau familial, « *la solidarité familiale des grands-parents passe moins par une présence dans le système de tutelle que par un soutien financier aux enfants et petits-enfants, une aide ponctuelle (garde des enfants par exemple) ou l'implication dans la gestion des divorces* » (Gourdon, 2001 : 45).

population, les jeunes retraités deviennent des acteurs centraux de la solidarité intergénérationnelle.

Nous avons déjà vu avec l’exemple de Chantal comment la présence d’enfants pouvait influencer le déroulement d’une carrière. Mais l’environnement familial peut également agir sur les conditions de départ à la retraite : à tout moment, y compris en fin de carrière, « *le niveau des demandes d’un parent âgé peut [par exemple] conduire les femmes à réduire, voire arrêter leurs activités extérieures* » (Bonvalet *et al.*, 2011 : 195). Parmi les différents témoignages recueillis dans le cadre de cette enquête, l’exemple de Nicole B. est celui qui illustre le mieux la manière dont les responsabilités familiales (enfants à charge, solidarités dans la vieillesse des parents et/ou présence des petits-enfants) peuvent influencer les plans et freiner un projet de prolongation de la vie active (cf. fiche Ageven suivante). Il s’agit également d’un cas concret de femme intégrant clairement les contraintes familiales dans son choix de départ, mais qui met néanmoins en pratique le projet initialement planifié, confortant ainsi l’hypothèse soulevée antérieurement selon laquelle les femmes seraient plus lucides et plus réalistes dans l’élaboration de leur projet de retraite.

Entrée dans une compagnie d’assurances comme sténodactylographe à 18 ans, Nicole a fait toute sa carrière dans la même entreprise. Après quatre années d’interruption pour s’occuper de ses deux enfants, elle reprend du service auprès du même groupe comme conseillère en assurance ; elle a 31 ans. Elle connaît alors une trajectoire stable et continue jusqu’à 55 ans. Alors qu’elle affirmait avoir la capacité de rester en activité encore quelques années (elle a longtemps songé à travailler jusqu’à 65 ans), elle déclare en 2004/2005 qu’elle prendra vraisemblablement sa retraite à 60 ans, dès l’obtention du taux plein, ce qu’elle fit effectivement. Elle explique cette décision nouvelle par la naissance de ses petits-enfants et l’accroissement des charges familiales. Sa fille et sa bru rencontrent simultanément des difficultés durant la petite enfance des nouveau-nés : exposée à des problèmes de garde, la première recherche une présence régulière qui lui permettrait de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale ; affaiblie par une maladie lourde, la seconde nécessite un soutien quotidien. L’arrivée de petits-enfants et les besoins des jeunes parents ont alors encouragé Nicole à faire le choix de se rendre disponible dès que possible. Mais, comme elle le résume elle-même, « *si je n’avais pas eu à gérer les petits-enfants, j’aurais continué jusqu’à 65 ans. En plus, mon mari travaillait encore alors... Je serais restée jusqu’à 65 ans si je n’avais pas eu le problème de ma fille. J’aurais pu travailler jusqu’à 65 ans.* »

**Fiche Ageven de Nicole B. : Trajectoires familiale et professionnelle**

Âge d'ego (années)	Année	Trajectoire de vie de Nicole	
		Événements familiaux	Parcours professionnel
0	1946		
...			Scolarité. Ecole de sténodactylographie, Devient conseillère en assurance à 18 ans
42	1988		Conseillère en assurance dans la même agence depuis l'âge de 18 ans (avec une interruption de 4 ans pour élever ses enfants)
43	1989		
44	1990		
45	1991		
46	1992		
47	1993		
48	1994		
49	1995		
50	1996		
51	1997		
52	1998		Opte pour une retraite progressive (temps partiel)
53	1999	Naissance petite-fille	
54	2000		
55	2001	Difficulté de sa fille pour garder ses 3 enfants car infirmière avec horaires décalés + cancer de sa bru avec un enfant en bas âge	
56	2002		
57	2003		
58	2004		
59	2005		
60	2006		Retraite

Ainsi, la dimension familiale peut peser fortement sur le choix de la date de départ. Il y a quelques années, Nicole ne prévoyait pas de s’arrêter de sitôt. Elle serait probablement restée en emploi jusqu’à 65 ans, d’autant que son conjoint était encore en activité, mais la naissance de ses petits-enfants et les difficultés rencontrées par les jeunes parents l’ont encouragée à se rendre plus disponible. Elle fait alors le choix de partir à la retraite dès l’obtention du taux plein, à 60 ans, conformément à la date envisagée mais encore une fois, bien plus tôt qu’elle n’aurait pu le souhaiter réellement (c’est en cela un choix « contraint »). Ainsi, l’épreuve de la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle, qui intervient généralement dans la première partie de carrière avec la naissance des enfants, peut resurgir de manière contraignante à l’heure de la retraite. Un réaménagement du temps de travail en

fin de carrière apparaît alors comme un moyen efficace de permettre un meilleur accommodement entre ces deux sphères. Dans le cas de Nicole, il prend d’abord la forme d’un allègement lorsqu’elle opte pour une réduction du temps de travail (retraite progressive dès 55 ans), puis d’une cessation définitive de l’activité (départ à la retraite) cinq années avant la date souhaitée réellement, au profit des responsabilités familiales. La décision de retraite de Nicole est une décision contrainte orientée par ses propres « bonnes raisons » (les « bonnes raisons » étant ici des arguments relatifs à la famille).

Si la situation des enfants et la présence de petits-enfants ont exercé une influence forte sur la fin de carrière de Nicole, la retraite peut aussi être orientée vers les aînés (prise en charge parents ou beaux-parents âgés). La question des relations intergénérationnelles durant la retraite ne se limite donc pas aux descendants, comme en témoigne Nicole dans l’extrait ci-dessous.

*« Nous on est une tranche d’âge où on est confronté à la vieillesse de nos parents et aussi aux problèmes de nos enfants et petits-enfants. (...) Maintenant, la vieillesse de mes beaux-parents va nous occuper, on sait qu’il faudra dégager du temps pour ça. »* (Nicole B., Employée, partie en retraite progressive à 60 ans).

Contrairement à l’idée selon laquelle la montée de l’individualisme aurait affaibli l’entraide familiale chez les *baby-boomers*, le témoignage de Nicole atteste du renforcement des liens au sein du réseau familial au moment de la retraite (et de la vieillesse) et de l’importance d’une forte solidarité intergénérationnelle. Il rappelle aussi l’implication encore massive des femmes dans les questions relatives au *care*, qu’il s’agisse d’un soutien aux descendants (enfants, garde des petits-enfants) ou d’une aide durant la vieillesse des aînés (Bonvalet et Lelièvre, 2005 ; Martin, 2010/1). Ce parcours illustre parfaitement ce que de nombreux travaux ont démontré sur l’évolution de la famille et les rôles des individus dans ces structures familiales nouvelles, à travers notamment la question des relations intergénérationnelles et de la prise en charge de parents âgés au moment de sa propre retraite. Enfin, il confirme l’influence que peuvent avoir les événements familiaux sur le choix de retraite. Le vécu de Charles L., qui aborde davantage la question de la paternité tardive, montre comment la présence de jeunes enfants encore à charge peut influencer sur la date de retraite et confirmer son choix initial de mettre un terme à sa vie professionnelle.

### 2.3.2 De jeunes enfants à charge

Alors qu’il approche de sa retraite, Charles L. découvre les joies et responsabilités de la paternité (cf. fiche Ageven suivante). Mis en couple tardivement, à 48 ans, avec une femme qui avait déjà deux enfants, il devient père pour la première fois l’année suivante (naissance de jumeaux). A 50 ans, il était donc un tout jeune père. Mais quatre ans plus tard apparaissent les premiers troubles au sein du couple ; il commence alors à s’interroger sur son avenir et à penser à sa retraite. Lorsque le couple se sépare finalement en 2005, Charles a 59 ans ; il cherche alors à concrétiser son départ à la retraite, toujours en pensant à ses enfants et aux enfants de sa femme, restés à sa charge.

Son parcours, qui témoigne des transformations du modèle de la famille survenues ces dernières décennies, illustre bien la tendance observée par Simone Penneec et jusque-là relativement inédite de certains hommes à s’investir dans leurs rôles familiaux (Penneec, 2001). Excluant toute possibilité de prolongation de la vie active, il choisit de partir à la retraite dès que possible afin d’être présent auprès de ses enfants (alors jeunes adolescents) et de les accompagner dans leur parcours. Il part finalement à la retraite à 61 ans, comme il l’avait prévu, dès l’obtention de son taux plein.

*« Quand les enfants sont nés en 1995, je me suis dit "Peut-être quand même bientôt il va falloir y penser à la retraite". Donc cela n’a pas été dès la naissance, mais ça partait disons quatre/cinq ans avant que je ne parte. Vers les années 2000/2002, je me suis dit : "On va quand même y songer" parce que je voudrais m’occuper des enfants plus activement. Avec la mère, ça n’allait pas, on ne s’entendait pas, je voulais réorganiser ma vie. Et puis finalement, c’était évident : il fallait que j’organise ma retraite. Je savais que cela serait indiscutable, que je me rapprocherais des enfants, parce que déjà je savais que je me séparerais de ma femme. Il n’était pas question pour moi d’attendre 65 ans ou 70 ans ! Je pensais aux enfants, je me disais : "Non, cela fait un peu tard, je veux quand même le plus vite possible maintenant essayer de les aider, de les encadrer" parce que je voulais qu’ils aient un bon départ au début des études. Donc, disons en gros deux ans avant, vers 2005, j’ai cherché à concrétiser mon départ. A partir de 2005, ils avaient donc 10 ans, et moi j’ai dit : "Bon, je ne veux pas être trop vieux non plus, donc j’essaie de partir assez vite". » (Charles L., employé, parti à la retraite à 61 ans, dès l’obtention du taux plein).*

**Fiche Ageven de Charles L. : Trajectoires familiale et professionnelle**

Age d'égo (années)	Année	Trajectoire de vie de Charles			
		Événements familiaux	Parcours professionnel	Statut d'activité	Autres caractéristiques professionnelles
0	1946	Naissance			
...	...	Décès du père à 13 ans	Scolarité difficile. Expérimente divers postes : tente de reprendre le salon de coiffure de son père à 20 ans ; suit une formation de masseur-kiné; après son service militaire, il obtient son baccalauréat de philosophie (23 ans) et enseigne pendant une année puis entre comme téléxiste dans une banque à 25 ans		
45	1991		Travaille à la banque en horaires décalés (matinée) et donne libre court à ses activités musicales après 13h30. Participe aussi à la vie syndicale de la banque.	actif	
46	1992			actif	
47	1993			actif	
48	1994	Mise en couple avec une femme, mère de 2 enfants		actif	
49	1995	Naissance de jumeaux		actif	
50	1996	Mariage		actif	
51	1997			actif	
52	1998			actif	
53	1999	Premières tensions avec l'épouse		actif	
54	2000			actif	
55	2001			actif	
56	2002			actif	Premières réflexions sur la retraite (par rapport à ses jeunes enfants)
57	2003			actif	
58	2004			actif+foyer	
59	2005	Séparation		actif+foyer	"cherche à concrétiser" son départ
60	2006	Conserve la garde des 4 enfants		actif+foyer	Âge idéal de départ
61	2007		Départ en retraite	actif+retraité	Âge probable de départ

*La mention « foyer » signifie ici que la période comprend des trimestres reportés au titre de l'AVPF*

Départ contraint pour l'un, choix individuel pour l'autre, Nicole et Charles ont choisi de passer à la retraite le plus tôt possible (dès que le contexte législatif le leur permettait) afin de se rendre disponibles pour leur entourage familial. Tenus par des obligations familiales, tous deux sont restés fidèles à leur projet initial, liquidant leurs droits de retraite au moment prévu (généralement l'obtention du taux plein ou l'obtention d'une pension de retraite jugée

suffisante). Aucun élément ne pouvait les encourager à prolonger leur vie professionnelle. Ces exemples confirment que la configuration familiale, les relations intergénérationnelles et les responsabilités familiales (enfants à charge, solidarités dans la vieillesse des parents et/ou l’enfance des petits-enfants) des individus à l’aube de leur retraite sont des éléments susceptibles d’influencer les conditions de travail en fin de carrière et d’interférer sur la date de liquidation des droits de retraite. Ils montrent aussi comment l’environnement familial peut peser dans le choix de la date de départ et freiner incontestablement tout éventuel projet de prolongation de la vie active. Lorsque le départ a été mûrement réfléchi et préparé (recherche d’informations, etc.), ces arguments peuvent consolider la décision d’un individu de partir à la retraite à la date choisie. Mais pour les individus pour lesquels la situation de l’entourage n’est pas déterminante, date de retraite envisagée et date réelle coïncident plus rarement : certains avancent leur départ tandis que d’autres le retardent...

### **3. Un départ à la retraite plus tôt que prévu, ou les raisons de la précocité**

#### *3.1 Effets de l’état de santé et du niveau d’information sur le projet de retraite*

Les individus partis plus tôt qu’envisagé avaient avancé, lors de l’enquête par questionnaire, le temps libre et la santé comme les principaux éléments pouvant influencer sur leur date de retraite<sup>379</sup>. La dégradation de l’état de santé est effectivement le premier élément pouvant inciter un individu à avancer la date de liquidation des droits de retraite : le caractère imprévisible d’une détérioration subite et irréversible des conditions physiques peut contraindre l’individu à réévaluer son projet de retraite et à mettre un terme à sa carrière professionnelle plus tôt que prévu, notamment lorsqu’il exerce – ou a longtemps exercé – une activité physique, et contrecarrer ainsi un projet de maintien en activité. L’influence de l’état de santé sur la date de départ à la retraite est donc un argument évident qui pourrait justifier de nombreux départs précoces. Néanmoins, la plupart des enquêtés partis à la retraite avant la date envisagée se déclaraient en bonne santé lors de l’entretien ; les modèles de régression avaient d’ailleurs conclu à une absence d’effet significatif de l’état de santé sur la probabilité

---

<sup>379</sup> Parmi les 31 individus réinterrogés, 5 ont avancé leur départ. D’après le cumul de leurs réponses sur les deux principaux déterminants, le temps libre disponible pendant la retraite et l’état de santé apparaissent comme les premiers éléments décisifs (3 réponses pour chaque item) ; le niveau de vie et la situation professionnelle actuelle apparaissent ensuite (2 réponses chacun) ; la situation familiale n’a en revanche pas été retenue comme un élément clé ici (0 réponse).

de réviser son projet de retraite<sup>380</sup>. Cela confirme que d’autres facteurs liés à la situation individuelle de l’enquêté (nouveaux projets personnels), à son entourage familial (sortie d’activité du conjoint et volonté d’en profiter à deux, arrivée des petits-enfants) ou à son environnement professionnel (restructuration et nouvelles conditions de travail peu satisfaisantes) sont entrés en ligne de compte et que ce nouveau projet n’est pas systématiquement contraint mais qu’il peut répondre à une démarche volontaire.

Les individus ayant avancé la date de la liquidation de leurs droits de retraite pour une raison autre que l’état de santé se sont souvent définis comme relativement privilégiés en comparaison du groupe social en général<sup>381</sup> : ils appartiennent tous à la catégorie professionnelle des cadres supérieurs (les autres catégories comportent des individus issus de CSP variées) ; tous sont propriétaires de leur logement principal (les autres catégories sont composées indistinctement de propriétaires et de locataires) ; tous vivent en couple (mariés ou non – les autres groupes sont plus hétérogènes quant à la situation matrimoniale) ; leur salaire n’a cessé de croître durant la fin de carrière ; enfin, tous s’étaient déclarés favorables à la surcote en 2005<sup>382</sup> et ont effectivement surcoté quelques trimestres (généralement quatre trimestres). Le niveau de ressources apparaît donc comme un facteur important. Il s’agit essentiellement de personnes appartenant au groupe des départs « tardifs affirmés » : elles s’étaient déclarées en faveur d’une retraite souhaitée « tardive » et avaient mis un terme à leur vie professionnelle après 60 ans dans le cadre d’un départ à la retraite. Néanmoins, toutes sans exception ont liquidé leurs droits de retraite avec plusieurs mois d’avance sur leur projet (un an au minimum, quatre ans au maximum), écourtant ainsi la période de vie active prévue. Pourquoi un tel revirement ? Quels sont les éléments déclencheurs de ce changement ? Deux arguments peuvent être retenus ici : le niveau d’information – hypothétiquement insuffisant jusqu’à la veille de la retraite – et la détérioration de l’atmosphère au travail.

Certains enquêtés, peu ou mal informés lors de l’enquête en 2004/2005, ont réajusté leur date de départ au fur et à mesure de l’information délivrée. C’est le cas par exemple de Colette P. A 57 ans, cette femme qui totalisait 148 trimestres cotisés s’estimait plutôt mal informée : elle ne savait pas si elle avait reçu son relevé de carrière et ne connaissait pas le

---

<sup>380</sup> Les régressions soulignaient simplement que la probabilité de partir à la retraite à une date différente de la date envisagée était plus forte pour les hommes ayant connu des arrêts maladie en fin de carrière.

<sup>381</sup> Les modèles de régression montraient que la catégorie socioprofessionnelle d’appartenance et la situation familiale n’avaient pas d’effet significatif sur la probabilité de réviser son projet de retraite. Les données qualitatives permettent de compléter les résultats et de dégager de nouvelles pistes en analysant plus finement l’effet potentiel de ces facteurs sur le comportement de retraite.

<sup>382</sup> En réponse à la question « *Accepteriez-vous de partir en retraite un an après la date que vous envisagez si votre pension était augmentée de... 5%, 10%, 15%, 20% 30%, 40%* ».

nombre exact de trimestres cotisés à la date de l’enquête par questionnaire. Elle pensait, du fait de son parcours et de cinq années d’inactivité consacrées à l’éducation de ses enfants, ne pouvoir liquider ses droits de retraite qu’à 65 ans. Lorsqu’elle songe pour la première fois à son départ à la retraite et qu’elle entame les démarches (après l’enquête), elle obtient une information personnalisée. Ses projets se précisent à mesure que l’information devient plus claire. Colette avance alors son départ et liquide finalement ses droits de retraite à 61 ans (avec un trimestre de surcote), soit quatre ans avant la date initialement envisagée. Il s’agit donc ici d’un choix délibéré de réviser le projet initial en fonction des droits acquis et de partir à la retraite dès l’obtention d’une pension complète.

Mais bien souvent, la décision d’avancer le départ à la retraite est fortement influencée par les conditions de vie dans l’entreprise en fin de carrière, et plus particulièrement par la stratégie de gestion des ressources humaines développée par l’entreprise (environnement professionnel défavorable, voire hostile). L’analyse des données quantitatives présentée antérieurement révélait que les individus déclarant travailler dans des conditions moyennement satisfaisantes ou ayant connu des périodes de chômage en fin de carrière avaient une probabilité plus forte de réviser leur projet de retraite ; les modèles de régression effectués ne permettaient cependant pas de savoir si cet argument incitait à un départ plus précoce ou au contraire à une retraite plus tardive. L’analyse du volet qualitatif renseigne sur le sens de la relation : tous les individus ayant avancé leur date de départ, sans exception, font mention d’une détérioration des conditions de travail et d’un environnement professionnel en fin de carrière contraignant plus ou moins fortement à une sortie d’activité rapide.

### *3.2 Fin de carrière et stratégies d’entreprise : de l’éviction à l’exclusion effective des seniors*

Le déroulement des fins de carrière constitue un enjeu majeur dans le choix de se maintenir ou non en emploi. Le souhait de prolonger sa vie active ne suffit pas toujours, encore faut-il pouvoir rester en emploi. Or, l’état de santé ainsi que les stratégies développées par les entreprises à l’égard des salariés les plus âgés constituent un frein considérable à l’emploi des seniors.

Plusieurs travaux menés sur l’emploi des seniors analysent les relations entre l’état de santé et les conditions de travail en fin de carrière. Les enquêtes « Survey on Health, Ageing and Retirement in Europe » (Blanchet et Debrand, 2007 ; Debrand et Lengagne, 2007), « Santé et vie professionnelle après 50 ans » (Mardon et Volkoff, 2008) ou encore l’enquête « Vieillesse, Santé, Travail » (Kreutz et al., 2004) interrogent les effets de

l’environnement professionnel et de l’état de santé sur le choix de la date de départ à la retraite. D’autres enquêtes traitent plus spécifiquement des pénibilités au travail (Molinié et Volkoff, 2003 ; Marioni, 2007) ou du maintien en emploi des seniors (Gautié, 2005). Ces travaux rappellent que le taux d’emploi après 55 ans en France reste l’un des plus faibles d’Europe « *du fait notamment d’un âge minimal de liquidation des droits à la retraite plus faible que dans la plupart des autres pays* » (Marioni, 2007)<sup>383</sup>.

Les études portant sur l’enquête « Share » montrent que les individus ayant subi des perturbations au cours de leur carrière (licenciement, restructuration de l’entreprise...) ont un risque plus grand de déclarer un mauvais état de santé pendant la retraite et, bien souvent, d’effectuer une sortie précoce du marché du travail (Briant *et al.*, 2011). Il en est de même des personnes ayant connu un épisode long de maladie ou ayant travaillé durablement dans des conditions difficiles au cours de leur parcours professionnel (et pas uniquement en fin de carrière). Ces conséquences sur l’état de santé semblent plus fortes chez les femmes. D’après les fichiers administratifs adossés à l’enquête « Intentions de départ à la retraite », 18,6% des individus interrogés ont connu une période de chômage entre 2005 et fin 2009 ; 19,6% ont eu des interruptions de carrière au titre de la maladie durant ce même intervalle de temps (ces interruptions pouvant être liées aux conditions de travail – surcharge, stress, pression, usure physique et/ou psychologique)<sup>384</sup>.

Les diverses études menées à partir de l’enquête « Share » soulignent que les personnes qui se maintiennent en emploi après 60 ans sont, en revanche, plus fréquemment des personnes ayant exercé dans de bonnes conditions de travail (environnement agréable, reconnaissance et autonomie, formation tout au long de la vie, etc.) et ayant occupé des postes à responsabilité (d’après nos modèles de régression, les personnes restées plus longtemps en emploi appartenaient généralement à la catégorie des cadres ou des professions intermédiaires, corroborant ainsi ces résultats). Enfin, ces travaux rappellent que des

---

<sup>383</sup> Si le taux d’emploi des 60-64 ans a connu une hausse accélérée depuis une décennie du fait de la multiplication de mesures instaurées dans le cadre de la politique d’emploi des seniors (mise en place de la surcote en 2003, libéralisation du cumul emploi-retraite en 2004 puis 2010, fin des préretraites sur fonds publics en 2005, suppression de la dispense de recherche d’emploi pour les chômeurs de plus de 58 ans entre 2009 et 2012, recul de l’âge légal de la retraite et de l’âge pour la retraite d’office...), le chômage des plus de 50 ans ne cesse lui aussi d’augmenter. Cette catégorie est par ailleurs devenue l’une des plus vulnérables sur le marché du travail : d’après les données de la Dares (mars 2012), on comptabilisait 873 100 chômeurs (catégories A, B et C) de plus de 50 ans inscrits à Pôle Emploi en février 2012 contre 761 900 l’année précédente, soit une hausse de 14,6% sur un an.

In « Demandeurs d’emploi inscrits et offres collectées par Pôle Emploi en février 2012 », *Dares Indicateurs*, Dares, n° 029, Mars 2012.

<sup>384</sup> L’analyse des données quantitatives confirmait par ailleurs que ces périodes de fragilisation en fin de carrière (chômage ou maladie) augmentaient la probabilité de modifier sa date de départ à la retraite.

divergences sont observables selon le rôle de l’Etat-Providence et les dispositifs mis en place dans chacun de ces pays.

En France, diverses mesures ont été instaurées dès le début des années 2000 afin de favoriser le maintien (ou le retour) en emploi après 50 ans. Pourtant force est de constater que les tendances évoluent lentement. Le taux d’emploi après 55 ans a connu entre 2000 et 2010 une augmentation certes, mais une augmentation lente (10 points de gagnés sur la période, dont 7 acquis entre 2000 et 2003) et encore insuffisante (inférieure de 10 points à l’objectif fixé par le Conseil Européen pour 2010). Ces résultats situent ainsi la France dans l’une des dernières positions du classement européen. La place du salarié âgé dans l’entreprise et les représentations de la retraite et de la vieillesse, fortement ancrées dans l’esprit collectif en France, justifient en grande partie la lente progression du taux d’emploi après 55 ans. Les entreprises françaises ne savent pas (ou ne souhaitent pas) conserver leurs travailleurs les plus âgés en activité ; ainsi, ces derniers sont-ils souvent en situation de chômage, de préretraite ou de licenciement arrangé à la veille de leur retraite. Quant aux individus encore en activité, la valorisation et/ou la reconnaissance du travail semblent avoir disparu et avoir cédé la place à un désir imminent de retraite. L’idée d’une retraite avant 60 ans est d’ailleurs toujours fortement présente dans l’esprit des employeurs et des salariés : dans l’enquête quantitative « Intentions de départ à la retraite », 46% des individus interrogés ont déclaré un âge souhaité de départ à la retraite inférieur à 60 ans et près de 41% ont avancé un âge souhaité égal à 60 ans (réponse à une question quantitative ouverte ; la valeur ne pouvait néanmoins être inférieure à l’âge atteint lors de l’enquête). Les dernières années sont alors bien souvent portées par l’objectif du taux plein. Face à des représentations et stéréotypes qui demeurent tenaces, les dispositifs établis pour inverser la tendance (instauration de la surcote et allègement des conditions du cumul emploi-retraite du côté des salariés, mise en place de sanctions financières du côté des employeurs) n’ont pas encore atteint leurs objectifs. L’une des explications de ce semi-échec se trouve dans la gestion de la pyramide des âges et des secondes parties de carrière en entreprise.

En effet, la culture contemporaine française s’organise autour d’une segmentation des âges qui constitue un frein réel à l’intergénérationnel (Rocheffort, 2000 ; Caradec, 2001 ; Lefrançois, 2013). Depuis plusieurs décennies, le marché de l’emploi en France est marqué par la culture du jeunisme tandis que la promotion de l’emploi des plus âgés – que l’on dit trop coûteux et pas facilement « adaptables » aux évolutions techniques – reste plutôt absente

de la culture de l’entreprise (Viriot-Durandal et Guthleben, 2006 ; Charlap, 2008). Cette représentation des âges au travail se diffuse largement à la fin des Trente Glorieuses. A partir des années 1970, les actifs en fin de carrière voient effectivement leur place sur le marché du travail discutée : le contexte de récession et de réduction des besoins en main-d’œuvre fait émerger l’idée qu’il faut partager le travail entre les âges, que les travailleurs plus âgés doivent se retirer du marché du travail afin de favoriser l’insertion des plus jeunes et lutter ainsi contre le chômage. Les salariés les plus âgés se trouvent alors *« dans une position de cumul de désavantages qui conduit à leur stigmatisation : leur productivité est questionnée, ainsi que leurs capacités d’adaptation aux nouvelles technologies et aux changements préconisés par les entreprises. Cette mise en cause de l’organisation des marchés internes, associée à des stéréotypes à l’égard des salariés âgés, légitime des pratiques managériales fondées sur le critère d’âge. Une grande partie des entreprises cherchent, dans un souci d’efficacité, à rajeunir la pyramide des âges en se séparant de leurs salariés vieillissants. Ces différents éléments entraînent une dévalorisation de la main-d’œuvre âgée qui, au cours des années 1970, (re)devient une variable d’ajustement face à l’accentuation de la concurrence »* (Lefrançois, 2013 : 103). Cette représentation des âges au travail présente les salariés âgés comme moins attractifs aux yeux des employeurs. Le développement massif des préretraites dans les années 1980 a accéléré la diffusion de ces idées (Anglaret et Massin, 2002 ; Lefrançois, 2013), étendu la stigmatisation et l’éviction aux quinquagénaires<sup>385</sup> et accentué les incohérences constatées entre les politiques publiques et les entreprises. Les mesures coercitives telles que la taxation des entreprises licenciant des salariés de plus de 50 ans (contribution Delalande créée en 1987 et finalement restreinte en 2003) n’ont pas eu les résultats escomptés. Bien au contraire, certaines entreprises ont préféré payer davantage plutôt que d’embaucher des salariés de plus de 50 ans. Si les mesures instaurées durant la dernière décennie ont suscité des initiatives en matière d’amélioration des conditions de travail dans certaines entreprises, d’autres continuent d’asseoir leur gestion des âges sur l’usage de préretraites ou d’autres stratagèmes (déclassement, marginalisation, licenciement...) afin de rajeunir la pyramide des âges par une sortie des salariés les plus âgés. Ce déni du capital humain et des compétences du travailleur âgé contribue à la détérioration des relations intergénérationnelles au travail et amplifie le sentiment d’inutilité et le manque d’intérêt du salarié. En adhérant à cette philosophie du marché du travail et à ces pratiques discriminatoires au lieu de proposer une gestion des âges dans l’entreprise et développer des

---

<sup>385</sup> Avec le passage à la retraite à 60 ans, ce sont désormais les quinquagénaires qui sont visés par les préretraites (Lefrançois, 2013).

initiatives favorisant le maintien en emploi, ces entreprises contribuent à la réduction de l’investissement des salariés et freinent l’emploi des plus de 50 ans<sup>386</sup>. Cela montre combien le problème est profond et la culture managériale française négligente envers ses salariés. « *Ce qui s’est passé entre les baby-boomers et l’entreprise ressemble à une histoire d’amour déçue. Après de longues années de mariage heureux, le prince charmant "entreprise" est progressivement devenu un affreux tyran. (...) Cette fois, rien ne va plus, le divorce est consommé entre les baby-boomers et l’entreprise, ceux qui le peuvent jettent l’éponge, les autres attendent leur tour* » (Imbert, 2005 : 36-38).

Dans l’enquête « Intentions de départ à la retraite », la situation professionnelle a été mentionnée comme le cinquième critère pouvant peser sur le choix de départ à la retraite (après l’état de santé, la question financière, le temps libre ou encore la situation du conjoint et des proches – cf. Présentation de l’étude, Tableau 16). En 2004/2005, les enquêtés étaient dans l’ensemble satisfaits des conditions d’exercice : 94% d’entre eux estimaient avoir de bonnes relations avec les collègues ; 87,8% disaient avoir de bons contacts avec leur hiérarchie ; 77,8% n’avaient aucune crainte quant à leur emploi actuel ; 81,2% avouaient être globalement satisfaits de leurs conditions d’exercice<sup>387</sup> ; 65% déclaraient ne pas avoir exercé d’activité physiquement pénible ou dangereuse durant les dix dernières années, et 58% jugeaient avoir travaillé dans des conditions psychologiques difficiles (cette usure psychologique pouvant relever des pressions subies dans la sphère professionnelle en fin de carrière). Néanmoins, les modèles de régression ainsi que les déclarations faites par les enquêtés durant l’entretien sur leur fin de carrière attestent d’une détérioration de l’environnement professionnel et de conditions de travail peu favorables au maintien en emploi, corroborant ainsi les résultats révélés par les études antérieures (Molinié et Volkoff, 2003 ; Mardon et Volkoff, 2007).

L’application des méthodes de la statistique textuelle au corpus qualitatif par le logiciel Alceste a permis d’identifier une classe consacrée à la thématique des fins de carrière. A la lecture du vocabulaire spécifique utilisé par les enquêtés de manière récurrente (« difficile », « dramatique », « pression », « regret », « rendement », « tactique », « considération »...), il

---

<sup>386</sup> Une pénalité a d’ailleurs été instaurée en ce sens pour les entreprises non couvertes par un accord ou un plan d’action au 1er avril 2010.

<sup>387</sup> D’après les données de l’enquête « Intentions de départ à la retraite », les Franciliens se déclaraient toutefois légèrement plus mécontents que les autres de leur poste actuel (20,6% d’insatisfaits en Ile-de-France contre 17,2% dans les autres régions enquêtées). Il semblerait d’ailleurs que les fins de carrière soient plus instables en Ile-de-France : 35% des Franciliens annonçaient avoir été confrontés à un ou plusieurs changements professionnels durant les cinq dernières années contre 27% des salariés dans les autres régions. En cas de changement, les améliorations sont apparemment plutôt rares : près de 75% d’entre eux sont perçus comme sans effet sur l’activité et les conditions de travail, et moins de 15% conduisent à une transformation positive.

semble que l’atmosphère au travail en fin de carrière n’ait pas toujours été plaisante pour ces jeunes retraités<sup>388</sup>. Or, comme le souligne à juste titre l’un des enquêtés, « *c’est important l’ambiance au travail, c’est important de travailler dans de bonnes conditions, avec des gens avec qui tu t’entends* » (Guy Q., ouvrier soudeur, parti à la retraite à 61 ans, 3 ans après l’âge envisagé). Si pour certains les fins de carrière se déroulent dans des conditions agréables (« *bonne ambiance* », « *chance* » de pouvoir « *essayer beaucoup de choses* »...), l’évolution des conditions générales dans l’entreprise est souvent pointée du doigt. Malgré des parcours très hétérogènes, que leur projet de retraite concorde ou non avec le départ réalisé, une part considérable d’individus rencontrés lors de la post-enquête a fait état d’un empressement à passer à la retraite dû à une dégradation des relations professionnelles durant les dernières années de la vie professionnelle (tout particulièrement dans les relations entretenues avec la hiérarchie). Le manque de contact humain entre la hiérarchie et les salariés de l’entreprise et le stress permanent qui pèse sur le personnel « *complètement sous pression* » sont notamment évoqués. Certains avouent n’avoir connu aucune « *évolution professionnelle profonde* » en fin de carrière et disent se « *sentir poussés* » vers la sortie (« *Je ne sais pas si je pourrais dire évolutif parce que bon, il n’y a pas vraiment eu d’évolution* » – André C., cadre supérieur chargé de formation, licencié à 59 ans et passé à la retraite à 60 ans). D’autres décrivent un climat devenu hostile et oppressant (« *Mon job a été à ce moment-là particulièrement difficile et conflictuel avec un certain nombre de personnes. Et avec mon mari, on s’est dit : “Est-ce que je continue à m’user la santé à essayer à tout prix de défendre mon mode de travail, ma relation avec les gens... ?”* » – Chantal) ou encore un « *management difficile* ». D’autres enfin rappellent « *le besoin* » du travailleur « *de s’épanouir et d’être considéré* », de « *servir* », de « *se sentir vraiment utile* », et prônent un « *meilleur respect du salarié* ».

Les employeurs jouent un rôle notable dans le déroulement des fins de carrière et la stigmatisation qui pèse parfois sur les travailleurs âgés. Leur incitation peut prendre des formes très diverses : certains employeurs encouragent leur personnel à se rapprocher des organismes de retraite afin d’organiser un départ<sup>389</sup> ; d’autres usent de reproches et remarques désobligeantes envers leurs salariés en raison de leur âge plus avancé (stigmatisation voire discrimination plus ou moins dissimulée) ; lorsque la stigmatisation ne suffit pas, d’autres

---

<sup>388</sup> Cf. rapport Alceste présenté en annexe XII.

<sup>389</sup> Comme l’indiquait l’enquête réalisée par la Cnav en 2007 auprès d’assurés du régime général mais aussi de Conseillers retraite (personnel chargé de l’accueil des assurés, de l’information et de la gestion des dossiers de retraite), certains employeurs sont parfois à l’origine de la procédure de liquidation, incitant leur personnel à se rapprocher des organismes de retraite, à demander un relevé de carrière afin, éventuellement, d’organiser un départ. Certains assurés se présentent même à la Cnav munis d’une ancienne attestation fournie par leur employeur (Aouici *et al.*, 2007).

employeurs ont recours à des stratégies de mise à l’écart ou d’éviction plus directes. Ainsi les enquêtés mentionnent-ils un environnement professionnel devenu plus pesant en fin de carrière et une tendance à l’éviction des salariés arrivés en fin de carrière. De nombreux enquêtés ont dénoncé une plus grande vulnérabilité aux stigmatisations et discriminations liées à l’âge ainsi qu’une plus grande exposition aux risques de lassitude face à la dégradation des conditions de travail ou à un déclassement professionnel en fin de carrière (affectation à des tâches moins intéressantes, mutation dans des lieux de travail plus contraignants, négociations de licenciements... qui suscitent un investissement moindre en fin de carrière voire un désengagement du salarié). Difficile alors pour un salarié à l’approche de la soixantaine d’envisager un maintien en emploi lorsqu’il n’est plus – ou ne se sent plus – le bienvenu dans son environnement professionnel<sup>390</sup>. Cette détérioration des conditions de travail peut même encourager les individus à choisir d’avancer leur date de départ.

Cette détérioration passe parfois par un manque de reconnaissance et de considération ; c’est par exemple le cas de Robert F., photographe et responsable du service audiovisuel dans une grande entreprise privée. Cet homme, qui se déclarait satisfait de son emploi en 2005, aurait aimé travailler plus longtemps pour des raisons économiques mais aussi pour éviter le face-à-face avec son épouse (le couple n’ayant jamais eu d’enfant, le risque de se retrouver seul face au conjoint durant la retraite est donc accru). Mais travailler plus longtemps soulève toute une série de questions : les individus ont-ils la possibilité ou les capacités individuelles (santé physique et santé psychologique) de rester en emploi ? Les contraintes liées à l’emploi (évolution des conditions de travail, adaptation ou non du poste au vieillissement, etc.) leur permettent-elles de rester sur le marché du travail plus longtemps ? Enfin, et peut-être surtout, les individus souhaitent-ils rester en emploi ? Le cas échéant, les employeurs sont-ils prêts à conserver une main-d’œuvre décrite comme « vieillissante » ? Dans le cas de Robert, ses supérieurs hiérarchiques ont refusé qu’il suive des formations en fin de carrière et qu’il se dote de nouveau matériel plus performant, justifiant ce refus par la décision de ne pas reconduire son poste après son départ. Sans espoir d’amélioration possible, découragé, démotivé et ne se sentant plus valorisé, Robert a alors choisi de partir à la retraite dès l’obtention du taux plein.

Robert : « *Ils m'ont eu jusqu'au trognon ! On m'a dit : "De toute façon on attend ton départ et quand tu t'en iras à la retraite, tu ne seras pas remplacé et le service sera*

---

<sup>390</sup> Conscient de l’échec de cette stratégie qui visait les travailleurs (stratégie peu adaptée dans un contexte où les seniors sont discriminés, rejetés, voire exclus de la sphère professionnelle), le gouvernement a décidé, à la fin de la décennie, d’instaurer également des mesures pénalisantes pour les employeurs.

*dissout". Alors tout le boulot que j'ai fait... Vraiment aucune considération. Et puis après, en plus, le Directeur m'avait dit "On vous garde parce que vous nous ne coûtez pas cher". Alors quand j'avais demandé une augmentation, alors pas question ! Ils m'avaient dit : "Si vous faites des stages audiovisuels, peut-être..." J'ai fait un stage. Et puis après j'ai voulu faire d'autres stages, et ben ils m'ont dit : "Non, on n'a pas l'argent. Ce n'est pas prioritaire". Parce que j'étais le seul dans la maison à faire ça alors je n'étais pas reconnu. J'ai essayé qu'on m'attribue le statut de cadre, mais ils n'ont pas voulu. Jamais jamais. Jamais. »*

Pour d’autres, cette dégradation s’exprime par un déclassement et des conditions de travail plus contraignantes (mutations, pressions) qui suscitent alors chez le salarié un sentiment d’inutilité professionnelle. Véronique N., cadre supérieur d’un grand groupe, aborde longuement les différents stratagèmes mis en place par ses collègues et son supérieur hiérarchique pour la décourager :

*Véronique : « Quand on vous demande de minuter vos tâches, ça c'est quand même le truc auquel on ne s'attend pas surtout quand on a vécu trente ans dans un groupe, c'est colossal. Et puis alors toutes les pressions... L'air climatisé au-dessus de ma tête je n'en pouvais plus : j'avais des malaises, j'étais obligée de sortir de mon bureau. On devient parano, je me suis demandé par moments si on ne m'avait pas mise là exprès. Avant j'avais un bureau toute seule. Comme j'avais régressé de poste, je me suis retrouvée dans le bureau de cette collègue qui était connue comme une garce notoire. Elle et sa collègue avaient trouvé le moyen d'installer le bureau de façon que je sois la plus mal placée. Mais je me suis demandé – et c'est là qu'on devient parano et c'est très grave, parce que peut-être que j'étais parano mais peut-être que je ne l'étais pas, je n'en sais rien – s'ils ne m'avaient pas mise exprès avec cette collègue odieuse pour me pousser à partir. De guerre lasse, quand tous les matins vous arrivez et que vous vous retrouvez avec une tête pas possible, qui vous fait des tours pas possibles, qu'il va falloir faire tout le boulot, que moi j'étais complètement submergée jusque-là et pendant ce temps-là elle traitait toutes ses affaires personnelles des journées entières au téléphone. Alors je me suis demandé si ça ne faisait pas partie des tactiques utilisées par le management pour décourager quelqu'un, pour le faire partir. Peut-être que ça, c'est de la parano pure, je ne sais pas... C'est diabolique ! Ça, c'est monstrueux ! C'est monstrueux ! Des tactiques comme ça. (...) Vous vous dites que vous êtes la seule à subir, et que vous êtes*

*coupable, etc., vous ne comprenez rien à ce qui vous arrive. (...) Les gens deviennent vraiment dingues. Parce qu'ils se disent "C'est moi qui suis une bonne à rien, je suis asociale, etc., etc." Et en fait, tout est fait pour que vous ressentiez ça. »*

Face à ces pressions exercées par l’entreprise, qui ont parfois été la cause principale de leur propre départ à la retraite (comme Véronique, « *partie contrainte et forcée* » selon ses propres dires), les enquêtés évoquent les aménagements nécessaires en fin de carrière afin de permettre au salarié d’avoir un parcours évolutif : promouvoir les « *formations professionnelles* », redonner goût au travailleur, ressusciter en lui son « *intérêt professionnel* »... Bien que tous les enquêtés n’aient pas fait l’expérience directe d’un climat délétère en fin de carrière, les individus rencontrés défendent unanimement l’idée d’un aménagement en fin de carrière :

*« Sur le plan technologique, nous donner une formation est nécessaire. Et puis peut-être, nous diriger vers d’autres travaux parce que, autant à un moment donné je menais dix affaires en même temps, autant maintenant je ne serais peut-être pas capable de mener dix affaires en même temps »* (Anne-Marie B., cadre responsable d’un service comptabilité, partie à la retraite à 61 après une interruption en fin de carrière pour des raisons de santé mais sortie du marché du travail un an avant la date envisagée suite à un licenciement).

Certains évoquent même leur expérience satisfaisante de tutorat ou de transmission des savoirs :

*« Moi je me suis inscrite en disant "A partir d'aujourd'hui je suis un passeur. Donc moi je veux, jusqu'à la fin de ma carrière, pouvoir passer ce que j'ai appris, l'adapter, etc." Et pour moi ça c'était très important aussi, sachant que le reproche qui est toujours vrai aujourd'hui c'est qu'il n'y a pas du tout d'anticipation sur les départs. Il n'y a pas de respect du travail des gens qui s'en vont »* (Suzanne P., cadre concepteur d’applications informatiques dans une grande entreprise privée, partie à la retraite à 63 ans, en surcote).

La pression qu’ils subissent se justifierait, selon eux, par le coût élevé qu’ils représentent pour l’entreprise (en comparaison aux générations plus jeunes), la rentabilité inférieure (efficacité et productivité prétendument moindres des salariés plus âgés) ou encore le manque de faculté d’adaptation dont ils feraient preuve. Ils mettent également en avant la variable d’ajustement

qu’ils constituent en matière de gestion du personnel pour réduire les effectifs et rajeunir la pyramide des âges de l’entreprise. Les salariés arrivés en fin de carrière ont donc trop souvent le sentiment d’être un fardeau financier dont les employeurs tentent de se débarrasser de diverses manières. Face à ces stratégies d’éviction, ils préfèrent cesser de résister et font le choix de mettre un terme à leur carrière en partant à la retraite dès que possible (généralement dès l’obtention du taux plein).

Franck R. : *« La plupart du temps en réalité, quand on dit que les gens sont trop vieux ce n'est pas qu'ils sont trop vieux, c'est qu'ils ont un certain nombre d'années de travail derrière eux, une certaine évolution de carrière, et quelque part ils sont mieux payés qu'un jeune qui débute. »*

Geneviève : *« Ce qui pose problème c'est le fait qu'en France on a un système "Plus on avance dans la carrière, plus on est payé" donc c'est vrai que les patrons finalement ils ont envie de se débarrasser par exemple des gros salaires de fin de carrière. Et de remplacer par des jeunes qui coûtent moins cher. (...) Je pense que dans les grandes boîtes... c'est la prime au jeune qui a les dents longues. »*

Certains enquêtés rappellent qu’il arrive parfois que les pressions en fin de carrière aient un effet direct sur l’état de santé physique (ce fut le cas pour Véronique qui s’est retrouvée avec un handicap du bras suite à une sidération du nerf lié à la pression au travail), mais aussi sur la santé mentale (exemple évoqué précédemment de Danielle qui, pendant un temps, a imaginé prolonger sa carrière avant que la dégradation des conditions de travail ne la pousse finalement à « jouer la montre » et à avancer son départ dès que possible). D’autres parlent des tâches dévalorisantes et de moins en moins intéressantes qui leur sont attribuées et évoquent les « mises au placard » en fin de carrière, voire des départs contraints par des licenciements. Ainsi Serge, qui faisait l’accueil et le traitement de dossiers dans une grande banque, s’est-il vu relégué au classement et à la distribution du courrier pendant un an avant qu’on ne lui propose finalement un départ en préretraite. Dans son témoignage, il décrit différentes manœuvres employées par l’entreprise pour mettre le salarié sur la touche : reclassement en fin de carrière, affectation à des tâches moins intéressantes, proposition de préretraite Cats, négociations avec l’employeur pour partir dans le cadre d’un licenciement arrangé.

Serge : *« Ils m'ont mis au placard pendant X mois. D'abord, ils ont voulu me changer d'agence et moi ça ne m'intéressait pas du tout. Donc j'allais voir mon*

*médecin, il me mettait en arrêt quinze jours. Ça a duré comme ça pendant deux mois, donc j'y allais le lundi matin, il m'arrêtait huit jours, quinze jours, j'y retournais après et pendant deux mois je n'allais à la banque que le lundi matin, ils me donnaient une feuille comme quoi il n'y avait pas de travail pour moi. Ça a duré deux mois et au bout de deux mois ils m'ont donné un travail dans le service courrier. A temps complet. Ils m'ont mis au placard. Il faut être honnête, ils m'ont mis au placard. Donc ça, c'était en 2000... Ça a duré trois ans, trois-quatre ans à peu près. Et en 2005, le Directeur de la DRH, avec qui j'étais très bien, m'a dit : "Il y a le Cats qui va se présenter, tu peux en bénéficier". Alors je me suis inscrit. Je me suis dit : "Après tout, le travail que j'ai, j'en ai plein le cul" en parlant poliment, "J'en ai marre". C'est vrai, ils m'ont mis au placard. Donc j'ai accepté le Cats. (...) Là, ça a été l'opportunité pour moi, j'ai dit : "Bon, après tout, j'arrête cinq ans plus tôt, je gagne quatre ans et puis voilà". Bon après quand j'ai arrêté je savais très bien que je ne reprendrais pas le boulot. Parce qu'on est toujours "en disponibilité" c'est-à-dire qu'on peut me rappeler. Pendant les quatre ans que j'étais en Cats on pouvait me rappeler. D'ailleurs sur les fiches de paie c'est marqué : "en disponibilité". Mais je savais qu'il y avait une chance sur un milliard qu'ils me rappellent, comme le loto. J'ai arrêté, j'avais 55 ans et je savais très bien qu'ils ne me rappelleraient pas. Ils m'ont jamais rappelé, jamais rien dit. »*

Les conditions de travail en fin de carrière et la place accordée au travailleur peuvent avoir des conséquences majeures sur le départ à la retraite, et pousser les individus à avancer leur départ à la retraite. En effet, bien qu'ils aient tous liquidé leurs droits de retraite après l'obtention du taux plein, une part non négligeable d'enquêtés ont néanmoins cessé l'exercice de leur activité plus tôt que prévu suite à un licenciement (départ contraint) ou à la mise en place de stratégies d'éviction des travailleurs âgés (choix individuel effectué en considération des conditions environnantes, mais fort sentiment de contrainte). La fin de carrière de Pierre R. illustre bien la manière dont une stratégie d'entreprise peut "court-circuiter" le parcours d'un individu pourtant désireux de se maintenir en emploi.

Consultant juridique dans une compagnie d'assurances de renom, Pierre R. n'avait aucune envie de partir à la retraite. Lors de l'enquête initiale, il avait déclaré 64 ans comme âge souhaité de départ à la retraite et désirait rester en emploi jusqu'à 65 ans afin de bénéficier ainsi d'une majoration de sa pension de retraite. Il a toutefois été détourné de ses projets

lorsque son employeur a proposé aux « anciens » de monnayer leurs sorties de carrière. S’il a d’abord décliné l’offre en restant en emploi une année supplémentaire (surcote durant 4 trimestres), Pierre a fini par accepter le plan de licenciement proposé par son entreprise afin de ne pas perdre d’éventuels avantages financiers. La démarche de son employeur l’a ainsi incité à avancer sa date de départ de quatre ans. La décision d’accélérer le départ en retraite répond ici à un choix personnel réalisé suite à une évaluation rationnelle purement économique des coûts et bénéfices à saisir ou non cet accord d’entreprise<sup>391</sup>. Cependant, nous pouvons parler ici d’un « sentiment de contrainte psychologique », car comme il le répètera à de nombreuses reprises au cours de l’entretien, Pierre serait probablement resté en activité jusqu’à 65 ans si son employeur n’avait pas souhaité se séparer de sa « main-d’œuvre vieillissante » :

*« Je ne voulais pas prendre ma retraite. Je voulais aller jusqu’à 65 ans. Et je l’ai prise à 61 ans et demi. Et pourquoi je l’ai prise ? En fait, j’ai été incité par mon employeur qui a fait un accord d’entreprise pour nous faire partir un peu plus tôt en échange d’une prime assez conséquente. Et bon... J’ai hésité quand même un an et demi. Et puis après j’ai quand même décidé de le faire parce que plus on partait tard, plus la prime diminuait (rires) donc j’ai choisi le moment où la prime était encore assez importante. C’est pour ça en fait. Mais je ne voulais pas. Je n’étais pas fatigué, je ne voulais pas m’arrêter. Franchement, je n’y pensais pas. Ça ne me disait rien de m’arrêter. Je n’avais pas trop envie de m’arrêter. (...) Mais je savais aussi que je ne pourrais pas aller au-delà des 65 ans. Ce n’est pas comme les petites boîtes où vous vous arrangez avec le patron pour continuer à travailler malgré la retraite. Là, c’est une immense administration, on ne peut pas envisager de continuer indéfiniment. (...) S’il n’y avait pas eu cet accord d’entreprise, moi j’étais prêt à continuer, je serais resté. Mais ça ne s’est pas posé. »* (Pierre R., cadre supérieur, parti à la retraite quatre ans avant la date envisagée, à 61 ans, en surcote).

---

<sup>391</sup> On voit ici comment les individus sont poussés à accepter le plan de licenciement (occasion à saisir tant que l’indemnité est intéressante ; proposition à accepter de peur que les conditions de travail ne se dégradent – marginalisation et déqualification – s’ils choisissent de se rester en emploi...).

**Fiche Ageven de Pierre R. : Trajectoires familiale et professionnelle**

Age d'ego (en années)	Trajectoire de vie de Pierre			
	Année	Parcours familial	Parcours professionnel	Statut d'activité
0	1946	Naissance à Paris		
...		Mariage en 1968, Naissances en 1969, 1970, 1975 et 1982	Jobs étudiants entre 18 et 22 ans ; Commence son doctorat à 23 ans ; Mène des petits boulots en parallèle au doctorat, d'abord dans un cabinet de juriste, puis dans une compagnie d'assurances comme Rédacteur dès 24 ans	
41	1987		Dans la même compagnie d'assurances depuis l'âge de 24 ans. Est entré comme rédacteur, est devenu chef-adjoint. A connu 2/3 années difficiles après 1982 (tensions) mais reste dans la même entreprise et finit sa carrière comme conseiller juridique. En parallèle à ses activités professionnelles, il est nommé assesseur au TASS en 1986.	actif
42	1988			
43	1989			
44	1990			
45	1991			
46	1992			
47	1993			
48	1994			
49	1995			
50	1996			
51	1997			
52	1998			
53	1999			
54	2000			
55	2001	Naissance petit-enfant		
56	2002			
57	2003			
58	2004	Naissance petit-enfant	Dégradation des conditions de travail (fusions et avantages aux nouveau arrivants, marginalisation des anciens, mésentente avec un nouveau responsable).	
59	2005			
60	2006		Plan de licenciement proposé par l'employeur	
61	2007		Accepte le plan de licenciement	actif + retraité
62	2008	Naissance petit-enfant	Retraite	retraité
63	2009			
64	2010		Toujours Assesseur au TASS	
65	2011			

De même, Anne-Marie B. a dû faire face à un licenciement suite au rachat de la petite entreprise familiale dans laquelle elle travaillait. Responsable du service comptable, elle entretenait des relations privilégiées avec son ancienne directrice, d'un âge proche du sien ; celle-ci prévoyait d'ailleurs d'attendre leur départ à la retraite pour liquider la société. Mais le

contexte économique a finalement poussé la directrice à vendre la société en 2006. Malgré la promesse de la nouvelle direction de maintenir Anne-Marie en poste jusqu’à sa retraite (prévue pour 2008), elle a été licenciée en 2007.

Anne-Marie : « *[L’ancienne directrice] avait dit qu’on terminerai ensemble et puis finalement bon ben ça ne s’est pas fait comme ça. Elle, en ayant vendu – d’après le protocole – elle devait rester qu’un an, donc elle est restée jusqu’à la fin 2006 et puis elle avait dit au racheteur : "Ecoutez, vous lui trouverez un poste" et puis lui il avait dit : "Il n’y a pas de souci". (...) Je suis restée pendant 18 mois parce que, quand on achète qu’est-ce qu’on fait ? Lui il avait déjà son cabinet : comptable, gestion, machin donc forcément il y avait une fille qui faisait ce que je faisais.* » (Anne-Marie B., cadre, partie à la retraite un an après la date envisagée, à 61 ans, mais sortie du marché du travail un an avant la date envisagée suite à un licenciement).

Les exemples présentés ici, notamment ceux de Pierre et d’Anne-Marie, montrent comment la stratégie de l’employeur et les conditions de travail en fin de carrière peuvent conduire les individus à revoir leur projet de retraite et à demander la liquidation de leurs droits généralement plus tôt qu’ils ne l’avaient prévu (par choix délibéré ou par contrainte en cas de licenciement). En évinçant du marché du travail des individus qui auraient souhaité continuer à travailler et en limitant les possibilités de transmission du savoir-faire des travailleurs âgés, les entreprises freinent la politique de maintien en emploi des seniors et contribuent à véhiculer une image négative du travailleur âgé (représentation des âges, image d’un parcours en déclin du fait de l’avancée en âge). Le parcours d’Eric B. indique toutefois que lorsque la pression vient moins de la hiérarchie que des collègues, certains individus font le choix d’un départ à la retraite... puis reviennent en emploi (auprès du même employeur ou non) grâce au cumul emploi-retraite.

### *3.3 Les différentes facettes du cumul emploi-retraite*

#### **3.3.1 Le cumul emploi-retraite : un moyen de déjouer les stratégies d’éviction en fin de carrière**

Nous avons déjà évoqué le parcours d’Eric N., un homme sans enfant très investi dans ses activités artistiques, qui a opté pour le cumul emploi-retraite afin de rester actif quelques années de plus puisque sa femme étant encore en emploi. Bien que très attaché à son travail, celui-ci ayant toujours structuré son quotidien, Eric estime qu’il n’a jamais été dans l’idée de

la réussite personnelle. Aussi, lorsqu’il sent que l’un de ses collègues convoite le poste qu’il occupe, il ne ressent pas l’envie de se battre davantage et choisit de mettre un terme à ses activités administratives. Il liquide ses droits de retraite un an plus tôt que la date prévue (preuve là encore des conséquences que peuvent avoir les conditions de travail sur la date de départ à la retraite) tout en répondant favorablement à la demande de son supérieur de maintenir ses activités d’enseignement. Il continue donc de dispenser des cours, cumulant ainsi salaire et pension de retraite pendant deux ans (cumul emploi-retraite entre 2007 et 2009).

*« La situation professionnelle dans laquelle j’étais me posait des soucis. J’étais responsable du département administration, et c’était un poste relativement important. Et c’est évident qu’il y avait quelqu’un qui voulait prendre ma place. Et moi, à ce moment-là, je me suis mis à compter mes trimestres et à me dire : "Mais, je n’ai pas envie de me battre. Si j’en ai la possibilité, je vais demander ma mise à la retraite". A partir du moment où j’avais l’impression qu’on me mettait des bâtons dans les roues, pas la peine d’insister. Donc j’ai pris ma retraite et en même temps ils m’ont demandé de continuer à faire des cours, donc j’ai fait des cours pendant deux ans. J’étais à la retraite mais je n’envisageais pas du tout de ne plus rien faire. Comme je n’ai pas d’enfant, j’ai toujours fait trois métiers en même temps, toute ma vie. Et c’est impossible de faire autrement. Et au fond, c’est ça mon vrai problème. »*  
(Eric B., Cadre supérieur, parti à la retraite à 61 ans, 1 an avant la date envisagée ; a eu recours au cumul emploi-retraite durant deux ans).

Eric se déclarait déjà lors de l’enquête de 2004/2005 prêt à retarder son départ à la retraite d’une année quel que soit le niveau de majoration de la pension ; il se disait même prêt à prolonger sa carrière d’un an sans majoration. Il a finalement choisi de ne pas recourir à la surcote, estimant que les gains engendrés par la majoration de la pension pour un maintien de courte durée n’étaient pas assez encourageants (le contexte de luttes internes l’a amené à réduire la période de prolongation par rapport au projet imaginé). Il a néanmoins maintenu des activités d’enseignement auprès de ses anciens partenaires via le cumul emploi-retraite, comme il le souligne dans l’extrait suivant, ainsi que ses activités de mise en scène à son compte et à son rythme.

*« J’ai compris que si je travaillais un an de plus j’avais 3% en plus. Et là, j’ai dit "Non ! Ce n’est pas la peine, je n’ai pas envie". Parce que là où je travaillais j’avais*

*des problèmes, donc je n'avais pas envie de me bagarrer pour arracher une année de plus de cotisations pour avoir 3% de plus. Le seul argument c'était un argument d'ordre financier, mais il n'était pas assez fort (rires) pour me retenir. Bon, si on m'avait dit : "Si tu restes, tu es nommé directeur de l'école" j'aurais réfléchi. Bon, effectivement ! Mais voilà, ce n'était pas le cas (rires). »*

Pleinement retraité depuis 2009, Eric n’a pas abandonné ses projets artistiques personnels pour autant et donne ponctuellement des cours en formation continue en réponse à des demandes précises (« *je ne cherche pas d’ailleurs, je pourrais démarcher plusieurs organismes pour le faire, je ne cherche pas. Je me contente de ce qu’on me demande. Et je pense que c’est ce que je vais continuer à faire d’ailleurs* »). Si une fin de carrière difficile peut pousser des salariés à sortir du marché du travail et à liquider leurs droits de retraite plus tôt que prévu, le parcours d’Eric montre à l’inverse que des relations moins conflictuelles avec la hiérarchie peuvent encourager les individus à retarder leur départ à la retraite.

Les enquêtés partis plus tôt que prévu ont tous évoqué l’influence exercée par les conditions de travail sur leur date de départ, les uns évoquant les tensions ou pressions qui surgissent en toute fin de carrière avec la hiérarchie ou les collègues, les autres la stigmatisation – voire la discrimination – plus ou moins dissimulée à l’égard des seniors dans l’entreprise (âgisme de la part des supérieurs hiérarchiques et/ou des collègues). En ce sens, nous pouvons parler d’éléments « contraignant » les individus à se repositionner face à leur projet initial et à élaborer un nouveau plan de retraite (choix adapté à un nouveau contexte). Les diverses formes de marginalisation subies en fin de carrière les ont encouragés à avancer leur date de retraite, quitte dans le meilleur des cas à revenir en emploi par la suite grâce au cumul emploi-retraite à l’instar d’Eric. Le dispositif du cumul emploi-retraite apparaît pour ce dernier comme un moyen de déjouer les tentatives de mise à l’écart et de rebondir face aux tensions avec les collègues survenues en fin de carrière. Il permet également de conserver, du moins pour un temps, sa participation au groupe social. Mais le recours au cumul emploi-retraite dépend de l’activité exercée, des relations avec l’employeur (lorsqu’il s’agit de rester auprès de lui), des conditions de vie de la personne ainsi que de ses ressources personnelles. Aussi cette stratégie est-elle relativement marginale en France : on enregistrait 1,2% de « cumulants » parmi les nouveaux retraités du régime général en 2005 et seulement 5% en 2008 (Bridenne et Mette, 2010). Bien que les allègements mis en place durant la décennie

2000 aient doublé le nombre d’individus cumulant pension de retraite et salaire, l’usage de ce dispositif reste encore très limité.

### **3.3.2 L’« effet pervers » du cumul emploi-retraite sur le maintien en emploi : une tentation inaboutie**

Dans leur enquête sur les motivations de départ à la retraite menée auprès de 3000 jeunes retraités, Patrick Aubert et ses collègues estimaient que « *la possibilité de continuer à travailler ou de reprendre un emploi après la retraite a joué dans [la] décision de départ* » des enquêtés (Aubert *et al.*, 2011 : 4). Ils ne précisaient toutefois pas l’effet de cet élément : s’agit-il d’influencer les individus à partir à la retraite dès l’obtention du taux plein ou au contraire à les encourager à prolonger leur vie active ? Notre enquête de terrain révèle que quelques assurés ont confié avoir choisi de liquider leurs droits de retraite tout en sachant qu’ils avaient la possibilité de revenir en emploi par la suite grâce au dispositif du cumul emploi-retraite : certains envisageaient de reprendre leur activité auprès du même employeur, d’autres avaient un projet de création d’entreprise qui leur permettrait de rester sur le marché du travail. Deux stratégies pour un même constat : les jeunes retraités abandonnent bien souvent leur projet de cumul emploi-retraite, à l’instar de Jacqueline P. dont le parcours a brièvement été évoqué antérieurement.

Lorsqu’elle met un terme à sa carrière de gestionnaire de restauration à 57 ans, Jacqueline P. projetait d’ouvrir un commerce international et de consacrer les premières années de sa retraite à cette entreprise. Mais les formalités administratives finirent par l’en dissuader si bien qu’elle ne reviendra pas sur le marché du travail après son départ à la retraite. L’extrait d’entretien suivant retrace ses intentions et la manière dont elle a été amenée à abandonner son projet.

*« De toute façon, je quittais l’entreprise et après, si je voulais retravailler et faire quelque chose, je l’aurais fait. Mais je quittais l’entreprise quand même. (...) Au début, j’avais envie de refaire quelque chose. Alors j’ai eu plusieurs idées. Au démarrage, je voulais faire un commerce avec l’Inde parce que je connais l’Inde. Mais bon, c’est un peu loin et donc ce n’est pas évident à mettre en place. J’avais déjà été voir à la Chambre des Commerces, j’avais fait des démarches. J’avais regardé un petit peu, mais bon, il y a tellement de formalités... C’est un peu compliqué quand même. C’est vrai que les gens ont plein d’idées, mais souvent ils sont bloqués soit parce qu’il vous faut tel diplôme... Il y a trop de formalités en France pour faire quelque chose. Il y a beaucoup de blocages aussi. »* (Jacqueline P.,

employée, sortie définitivement du marché du travail à 57 ans dans le cadre du dispositif de retraite anticipée pour longue carrière, en renonçant finalement à son projet de retour en emploi).

De même, Jacques B., expert en assurances, envisageait de rester en activité et de se lancer à son compte comme consultant. Mais mises à part quelques missions ponctuelles les premiers mois de la retraite, ses projets n’ont là encore pas vu le jour. Il s’en est finalement fait une raison, non sans difficulté au départ, puis a commencé à « lâcher prise » et a fini par s’accommoder de ce nouveau rythme de vie sans travail.

*« Je me suis dit : "Je vais peut-être faire du conseil". Et puis en fait, j'ai fait deux-trois trucs comme ça, mais vraiment ponctuels, de l'information pour des commerciaux... Je m'étais renseigné en plus, j'avais dit : "Est-ce que je monte carrément un truc ? Dans quel cadre il faut être ?" Et puis bon, c'est assez compliqué, c'est assez restreint. Et puis de toute façon, c'est pareil : avec le temps qui passe, il y a des choses qui deviennent obsolètes. Alors moi maintenant je ne suis pas toujours branché sur Internet pour voir qu'est-ce qui a changé dans la législation, dans la jurisprudence, etc. »* (Jacques B., cadre expert en assurances, parti à la retraite à 61 ans avec des projets de retour en emploi dans le cadre de missions d’expertise).

Ainsi, si certains enquêtés rencontrés ont évoqué la possibilité de revenir en emploi via le cumul emploi-retraite, peu d’entre eux franchissent le cap de la reprise d’activité une fois passés à la retraite du fait d’obstacles administratifs ou de revers professionnels (retour au marché du travail difficile). Ces témoignages mettent ici en lumière l’un des effets « pervers » du cumul emploi-retraite : s’il est perçu comme un dispositif attrayant de par la liberté qu’il offre (possibilité de réintégrer le milieu professionnel après la liquidation des droits de retraite si l’envie ou le besoin se font ressentir), ce dispositif en faveur du maintien en emploi peut aussi inciter les individus à liquider leurs droits dès l’obtention du taux plein avec un projet de retour en emploi peu concrétisé par la suite. Paradoxalement, le cumul emploi-retraite apparaît comme un recours possible, mais contrairement à ses objectifs premiers, il n’agit pas nécessairement en faveur du maintien ou du retour en emploi.

Il ressort donc de ces parcours de vie que la décision de départ à la retraite retenue peut être réévaluée en considération de l’état de santé et d’événements biographiques.

L’environnement familial, avec ses structures inédites et son lot d’imprévus au seuil de la vieillesse, peut encourager un individu à maintenir son projet de retraite, projet qui vise généralement à mettre un terme à la vie professionnelle dès l’obtention du taux plein afin de se rendre plus disponible pour son entourage. Si le choix de la date de départ à la retraite est étroitement lié au contexte personnel, le déterminisme du contexte professionnel sur la décision de retraite est également confirmé. L’entrée sur le marché du travail à un jeune âge, la dégradation des conditions de travail, de mauvaises relations avec l’employeur ou les collègues, des contrôles fréquents, les stigmatisations ou discriminations plus ou moins dissimulées à l’égard des travailleurs âgés dans l’entreprise (commentaires désobligeants sur leur âge et leur productivité), les stratégies de fragilisation ou de marginalisation en fin de carrière (suppressions de postes, dévalorisation, manque de considération, déqualification ou affectation à des tâches moins intéressantes, mutation dans des lieux de travail plus contraignants), les négociations de licenciements... autant d’éléments qui contribuent à amplifier le sentiment d’inutilité professionnelle et le manque d’intérêt des salariés. Ces stratégies d’éviction, qui surgissent dès cinquante ans parfois, rappellent aux travailleurs qu’ils prennent de l’âge et contribuent à altérer considérablement leur sentiment de bien-être et de plaisir au travail. Dans un contexte où les conditions de travail sont perçues comme dégradées, où ils se sentent l’objet d’une pression omniprésente et victimes d’âgisme, les individus finissent bien souvent par revoir leur projet de retraite et par laisser « la place aux plus jeunes »<sup>392</sup>. L’équation « coût/bénéfices » d’un maintien en emploi peut apparaître comme peu avantageuse pour les individus subissant de fortes transformations en fin de carrière (chômage, restructuration de l’entreprise, adaptation aux exigences d’une nouvelle direction...). Certains d’entre eux partent plus tôt qu’ils ne l’avaient prévu (qu’ils acceptent un licenciement arrangé ou qu’ils demandent la liquidation de leurs droits de retraite dès l’obtention du taux plein), renonçant ainsi à toute possibilité de prolongation de la vie professionnelle. D’autres prennent leur retraite et envisagent d’avoir une activité auprès d’un autre employeur, signe que la décision de cessation d’activité repose moins sur le travail en lui-même que sur l’environnement professionnel, parfois très opprimant.

Il semble donc qu’une fin de carrière difficile ou fragilisée par des tensions pousse les travailleurs vers une sortie d’activité rapide. En incitant les individus à avancer leur départ, les conditions de vie dans l’entreprise apparaissent comme un frein notable au maintien en emploi (ce sont effectivement les conditions de vie en entreprise qui ont poussé ces individus

---

<sup>392</sup> Cet argument semble être davantage un prétexte de légitimation du départ à la retraite qu’un réel facteur intervenant dans la décision proprement dite.

à liquider leurs droits plus tôt que prévu, réduisant ainsi leur durée envisagée de surcote). A l’inverse, des relations moins conflictuelles peuvent encourager les individus arrivés en fin de carrière à s’engager davantage dans leur activité professionnelle et à prolonger plus ou moins longtemps leur vie professionnelle, occasionnant ainsi un recul de la date de départ à la retraite.

#### **4. Un passage à la retraite repoussé : les facteurs d’ajournement**

La tendance à retarder le départ peut renvoyer à des situations diverses. Dans notre post-enquête, elle concerne des individus pour lesquels le temps libre et l’état de santé avaient été déclarés comme étant les principaux éléments considérés dans le choix de départ à la retraite<sup>393</sup>. Le statut d’occupation du logement principal ne semble pas déterminant ici ; en revanche, le sexe, la situation matrimoniale, la CSP apparaissent comme des éléments caractéristiques : parmi les personnes rencontrées, celles ayant retardé leur départ à la retraite sont essentiellement des femmes cadres ou employées. Bien que la plupart d’entre elles vivent en couple, la présence de femmes célibataires et sans enfant est plus marquée au sein de ce groupe. Dans la classification des comportements de départ à la retraite, ces individus étaient dans l’ensemble affiliés aux groupes des « faux tardifs » ou des « tardifs affirmés » : il s’agit donc d’individus ayant liquidé leurs droits de retraite au minimum à l’âge légal, et bien souvent plus tard (qu’ils aient ou non connu une sortie d’activité antérieure, qu’ils se soient prononcés en faveur d’un souhait de retraite tardif ou non).

##### *4.1 La qualité de l’information sur les droits de retraite, principal motif d’ajournement de courte durée*

Les personnes qui ajournent leur départ à la retraite par rapport à la date initialement prévue peuvent le repousser légèrement (1 à 4 trimestres) ou le retarder plus longtemps (plus d’un an). Une meilleure information sur la législation, sur le nombre de trimestres cotisés et sur l’éligibilité à tel ou tel dispositif peut, lorsque la durée de cotisation avait été surestimée, inciter l’individu à repousser son départ jusqu’à l’obtention du taux plein<sup>394</sup>. Ces

---

<sup>393</sup> Le classement des réponses cumulées sur les deux principaux déterminants de départ pour les 16 personnes ayant reculé leur date de retraite est le suivant : Temps libre disponible pendant la retraite (10 réponses), Santé (8 réponses), Niveau de vie (6 réponses), Famille et Situation professionnelle (4 réponses respectives).

<sup>394</sup> Cette analyse se fonde sur les parcours et témoignages d’individus n’ayant que peu souvent connu des trajectoires discontinues. Que dire alors de la marge de choix des individus – hommes comme femmes – dont les

ajournements sont essentiellement justifiés par les avantages financiers tirés du report de la date de retraite : il s’agit alors de rester en emploi quelques mois supplémentaires par rapport au projet initial afin d’atteindre la durée de cotisation minimale requise et s’assurer une pension de retraite au moins à taux plein. Repousser sa retraite de quelques mois peut aussi relever d’une prise de connaissance du dispositif de la surcote (jusqu’alors méconnu) et d’une volonté de se maintenir quelques trimestres de plus afin d’augmenter le niveau de la future retraite. Ainsi Louisa N., dont nous avons exposé le parcours antérieurement, est restée en emploi trois mois supplémentaires afin de bénéficier d’une majoration définitive de sa pension, comme elle l’exprime dans les lignes reproduites ci-dessous.

*« Je suis restée trois mois en plus. On m’a dit que c’était plus intéressant de rester trois mois en plus parce qu’il y avait plein d’avantages de rester, mais je suis restée vraiment trois mois, juste un trimestre de plus après mon taux plein. (...) Avec le temps, la retraite n’augmente pas et la vie, par contre, devient très dure, donc il faut minimiser les risques »* (Louisa N., cadre supérieur, partie à la retraite à 62 ans, un trimestre après la date prévue).

A l’instar de Louisa N., quelques individus mieux informés après l’enquête et souhaitant augmenter leur niveau de vie grâce à la surcote ont opté pour un léger recul du départ à la retraite. D’autres ont choisi de le retarder davantage. Nous pouvons déceler trois cas de figure parmi les individus ayant ajourné leur départ à la retraite plus longuement. Le premier, très singulier, concerne des individus partis en préretraite progressive. Certes, ces derniers ont liquidé l’ensemble de leurs droits de retraite plusieurs années après la date prévue ; néanmoins, la date d’entrée dans le processus de cessation progressive d’activité est bien conforme à la date envisagée de passage à la retraite (la convention de préretraite est enclenchée et la transition ou le désengagement progressif amorcé à la date envisagée). Par conséquent, nous ne nous attarderons pas davantage sur ce type d’ajournement de la retraite.

Dans la majorité des cas observés ici, les individus qui retardent plus longuement leur projet sont ceux qui ont connu une fin de carrière fragilisée (épisode de maladie comme pour Suzanne P. ou de chômage « précoce » chez Georges L., dont les revenus ont par conséquent subi une baisse considérable en fin de carrière). Cette situation imprévue de maladie ou de chômage les encourage à se réinvestir dans l’activité professionnelle (la reprise de la dernière activité exercée en cas de maladie ou le développement d’une nouvelle activité en cas de

---

parcours professionnels ont été plus fortement marqués par des interruptions de carrière répétées et/ou plus longues (trajectoires moins linéaires, voire chaotiques) ?

chômage) et à reculer la date de liquidation de leurs droits de retraite soit pour atteindre le taux plein (recul d’un an ou deux), soit par goût pour l’activité exercée (recul de plus longue durée).

Enfin, d’autres individus se qualifiant eux-mêmes de « passionnés du travail » redoutent la cessation d’activité. Poussés par des appréhensions suscitées par un nouveau mode de vie à bâtir une fois à la retraite (craintes de nature économique, sociale, familiale ou plus personnelle encore), ces individus retardent autant que possible leur sortie de la vie active. C’est le cas par exemple de Christine H., dont le parcours a certes déjà été évoqué plus tôt, mais dont le discours traduit bien le poids des représentations sur le choix de retraite.

#### 4.2 Une nouvelle seconde partie de carrière

Un nouvel investissement professionnel suite à une fragilisation en fin de carrière (chômage ou maladie) peut effectivement peser dans la décision de reculer son passage à la retraite. Cela concerne des individus victimes d’un ou de plusieurs « incidents » (maladie, licenciement, chômage...) <sup>395</sup>. Hélène Garner, Dominique Méda et Claudia Senik constataient que « *lorsque les personnes sont au chômage ou ont connu un long épisode de chômage, l’importance relative accordée au travail est forte, manifestant le caractère de "bien vital" du travail* » (Garner *et al.*, 2006 : 32). Les individus rencontrés dans le cadre de cette enquête ayant vécu une longue interruption vont dans le même sens : contraints à sortir du marché du travail alors qu’il leur restait encore de nombreuses années avant d’atteindre le taux plein, écartés du marché du travail alors qu’ils n’envisageaient pas de rester de longues années au chômage, qu’ils se sentaient encore jeunes et suffisamment en bonne santé pour pouvoir travailler, que leur intérêt pour l’activité antérieure ou pour l’activité professionnelle en général était toujours intact, ils ont manifesté leur désir de continuer de travailler (que ce soit pour leur épanouissement personnel, pour des raisons financières ou autres). Cette interruption soudaine et imprévue a renforcé la valeur du travail et instauré un sentiment de carrière inachevée chez ces individus qui mettent alors tout en œuvre afin de revenir en activité, au risque de partir à la retraite plus tard qu’ils ne l’avaient initialement imaginé. Lorsque l’opportunité se présente et que l’état de santé le permet, ils se réinvestissent alors dans une activité professionnelle (attitude d’« emprise »), certains saisissant même cette occasion pour tenter une reconversion en fin de carrière voire s’essayer à l’auto-entrepreneuriat (exemple de Georges L. décrit précédemment).

---

<sup>395</sup> Notons que les épisodes de maladie et de chômage peuvent se cumuler chez une même personne.

D’autres individus ont échappé au chômage, mais ont connu une brève période d’interruption liée à une maladie en fin de carrière et adoptent le même comportement d’emprise à travers un réinvestissement professionnel. Il s’agit essentiellement de femmes, personnel de service ou exerçant une profession intermédiaire, qui travaillaient dans des conditions agréables, qui ont connu une carrière longue et pleine jusqu’à l’apparition des premiers troubles de santé en fin de carrière, et qui avaient presque validé la durée totale de cotisation lors de l’apparition des premières difficultés. Ces femmes tiennent particulièrement à revenir en emploi afin de ne pas partir sur « une note négative ». Après une brève absence au motif de la maladie (cancer bien souvent), et une fois le problème de santé surmonté, elles se réinvestissent (lorsqu’elles le peuvent) dans leur activité professionnelle antérieure pour au moins un cycle professionnel, reculant ainsi la date de liquidation des droits d’un an ou plus. Le retour en emploi, qui s’accompagne d’une prolongation de la vie active plus ou moins longue par rapport à la fin de carrière envisagée, permet ainsi de préparer une sortie définitive progressive et en douceur. Là encore, cette interruption semble inciter à ajourner le départ. C’est le choix qu’a fait Suzanne P. suite à des ennuis de santé à 60 ans. Alors qu’elle aurait pu partir à la retraite puisqu’elle avait déjà atteint la durée minimale de cotisation requise, elle décide de s’absenter brièvement le temps nécessaire pour ses soins, et de revenir en poste. Elle restera finalement en activité trois années supplémentaires par rapport à la date envisagée.

*« J’ai eu un petit pépin de santé qui m’a fait m’absenter quelques mois, donc je ne voulais surtout pas partir là-dessus. Parce que j’aurais pu partir. Ayant commencé jeune, je pouvais partir avant 60 ans bien sûr. Je suis partie à 63 ans. » (Suzanne P., cadre supérieur, partie à la retraite à 63 ans, 3 ans après la date envisagée).*

#### *4.3 Une retraite redoutée : le poids des représentations sociales*

Enfin, certains enquêtés exerçant dans des conditions jugées favorables au maintien en emploi (reconnaissance et valorisation du travail, absence de stigmatisation...) et témoignant d’un fort attachement pour leur activité, ont retardé leur date de départ de plusieurs années. Ces individus exerçaient dans des conditions agréables et n’ont pas été visés par les stratégies d’éviction ou de reclassement tels que les licenciements arrangés, la dévalorisation des postes en fin de carrière... Leur salaire annuel a d’ailleurs toujours été en hausse durant les dernières années de la vie active. Ces personnes s’étaient déclarées prêtes à se maintenir en emploi même sans majoration de la pension, signe que la motivation de la prolongation durable de la

vie active n’est pas d’ordre économique ici. Ces individus justifient leur maintien en activité par l’absence de contraintes familiales et professionnelles qui auraient pu les convaincre à quitter leur activité plus tôt. Ils évoquent également l’effet des représentations de la retraite (appréhensions à sortir du monde du travail, retraite redoutée) et leurs inquiétudes face à la perte d’utilité sociale (sens du travail) ou au risque accru d’isolement social (Caradec, 2001 ; Charlap, 2008). C’est le cas de Christine H. dont nous avons déjà développé le parcours et qui témoigne d’un attachement presque viscéral pour son travail.

Christine H. n’avait aucune raison d’ordre familial de partir à la retraite avant la date qu’elle avait fixée : divorcée et sans enfant (et donc sans petit-enfant à garder), elle n’a pas ressenti le besoin de se rendre disponible plus tôt ni de dégager davantage de temps pour son entourage, d’autant qu’elle rendait déjà, du temps de la vie professionnelle, des visites quotidiennes à sa mère centenaire placée en institution à deux rues de chez elle. La fin de vie de sa mère n’a d’ailleurs, comme nous l’avons vu, pas vraiment précipité sa date de départ. Bien au contraire, le maintien en emploi semble répondre à une stratégie d’évitement face au vieillissement de sa mère, les représentations collectives voulant bien souvent considérer le nouveau retraité comme disponible pour les autres.

Outre l’absence de pression d’ordre familial encourageant à liquider ses droits plus tôt que prévu, l’entourage professionnel de Christine ne l’a pas non plus contrainte à partir à la retraite dès l’obtention du taux plein (au contraire, un mois après son départ à la retraite, son employeur lui a proposé de revenir en poste). Enfin, si le maintien en emploi au-delà du taux plein a permis à Christine d’assurer le remboursement intégral du prêt qu’elle avait contracté pour l’acquisition de son logement à 55 ans suite à sa séparation conjugale, elle précise dans l’extrait ci-dessous que les considérations financières n’ont pas pesé dans son choix de repousser sa date de départ.

*« J’avais fini de payer mon appartement. Parce que là j’ai quand même 1000€ de moins en étant à la retraite. Je ne me plains pas, j’ai une bonne retraite, mais si j’avais dû rembourser le prêt, là j’aurais une trop petite retraite, donc c’était aussi une des raisons. Mais ce n’était pas tellement, parce que j’aurais pu m’en sortir... Ou mon mari m’aurait aidée, ce n’était pas... »*

Dans l’extrait d’entretien qui suit, Christine évoque la vision personnelle qu’elle avait de la retraite, perçue comme une véritable mort sociale. Les sentiments de crainte voire d’« horreur » qu’elle nourrissait à l’égard de la retraite expliquent la réaction de défense qu’elle a longtemps adoptée face à cette étape et l’attitude de rejet qui a été la sienne en

repoussant sans cesse sa sortie d'activité. D'ailleurs, la valeur sociale associée au travail est si forte que Christine considère les activités artistiques ou bénévoles qu'elle a mises en place durant sa retraite comme du travail.

*« Avant, pour moi c'était l'horreur. Pour moi, la retraite, c'était oh... J'avais même une agressivité quand les gens me disaient : "Vous partirez à la retraite". Pour moi, j'avais presque des mots violents : "Mais attendez ! La retraite ce n'est plus la vie, c'est la mort !" Il y a un vide, un trou noir, que vais-je faire ? Surtout que comme depuis une dizaine d'années je suis seule, pour moi la retraite ça va être m'ennuyer, être seule, ce n'est plus faire le métier qu'on aime et tout ça, pour moi c'était l'horreur. Maintenant que je suis à la retraite, je sais que je peux faire autre chose que travailler. Et c'est ça qui fait que j'ai moins peur. Mais pour moi, faire autre chose ça sera travailler aussi. Pour moi sculpter c'est travailler. C'est toujours travailler. Sauf aller aux concerts, partir en vacances ce n'est pas travailler. Mais m'occuper d'une association pour moi c'est un travail, même si c'est bénévole. »*

En décrivant la manière dont elle a ressenti son passage à la retraite, Christine nous livre une réflexion psychologique sur les perturbations et les transformations que cette étape induit. Elle évoque notamment les conséquences du passage à la retraite sur la recomposition identitaire. Christine a vécu ce passage comme une période de transformation profonde de son identité. Si elle commence à apprivoiser cette étape du cycle de la vie et à « combler le vide » engendré par la cessation d'activité, elle ne parvient néanmoins pas à trouver sa place dans la société. Démise des caractéristiques liées à son activité professionnelle, elle se voit aujourd'hui comme une femme différente de la femme active qu'elle a été durant la plus grande partie de sa vie. Elle a par ailleurs le sentiment d'évoluer entre deux mondes, n'appartenant ni au monde des actifs qu'elle a définitivement quitté, ni au monde des retraités – synonyme pour elle de vieillesse, de déchéance puis de mort – qu'elle ne souhaite pas encore intégrer.

*« Je ne suis plus dans le même monde que vous. Alors pour moi c'est carrément... Mais pour moi, c'est un autre monde. (...) La retraite pour moi c'est une autre vie. Ce n'est plus moi la Christine, c'est une autre Christine, je suis une autre femme. Des fois je me regarde, ce n'est pas moi. En même temps c'est quelqu'un d'autre, et en même temps... Pour moi, c'est la mort dans la vie active. C'est une mort quand même. C'est pareil, quand j'ai perdu ma mère : je ne suis plus une fille, je n'ai plus de mère, je ne suis plus la fille de quelqu'un. Avant je travaillais, maintenant je ne*

*suis plus la directrice, je n'ai plus de collègues. Donc pour moi c'est une autre personne. Pour moi, il y a des phases dans la vie : il y a la naissance, il y a la toute petite enfance où on n'a rien à faire qu'à être aimé quand on peut, l'adolescence, il y a la vie adulte, après il y a le début de la vieillesse, après il y a la vieillesse, après il y a la mort. Donc moi je suis avant la vieillesse, donc c'est une transition. Et c'est quand même plus près de la mort que la vie... D'une certaine manière la retraite c'est aussi combler une "non-vie active". (...) Donc pour moi c'est un temps à combler. Que je comble en tâtonnant. Avant c'est vrai qu'on était sur des rails : j'allais travailler, je rentrais, j'allais travailler, je rentrais, et le week-end c'était maman, je m'occupais d'elle le samedi. Donc voilà, pour moi j'étais sur des rails pendant disons 20-25 ans. Et tout d'un coup, je n'ai plus de travail, je n'ai plus rien, il n'y a que moi qui peux décider de mon temps. Ça, c'est dur. Quand on n'a envie de rien au départ. Je n'avais envie de rien ! Moi sans maman, sans mon travail, je n'avais envie de rien. (...) Ce qui est souvent difficile c'est devoir choisir ce qu'on veut faire. Et on est déboussolé. A un moment donné, on déraile. Et si on est un peu costaud, on prend un autre chemin et puis après on se remet sur les rails. Mais à un moment donné, c'est quand même un sacré déraillement. (...) J'ai eu peur du vide, le déraillement. C'est quand même un énorme choc. Mais il a été squeezé par la mort de ma mère. Contre-choc. Et c'est peut-être maintenant que je me rends compte de plein de choses, de la mort de ma mère qui commence vraiment à me manquer parce que là je pensais qu'elle était partie en voyage. Et là le travail. Mais c'est vrai, le monde du travail est un autre monde pour moi maintenant. Mais je ne veux pas faire partie du monde des retraités. »*

Bien qu'atypique, cet exemple révèle combien les représentations de la retraite et de la vieillesse (retraite redoutée ; représentations de la retraite et appréhension à l'idée de sortir de la vie professionnelle, notamment lorsque l'activité exercée est une activité artistique ; accentuation du risque d'isolement social...) peuvent être tenaces et susciter des appréhensions à l'approche de la retraite au point de retarder autant que possible l'heure du départ. C'est donc davantage les craintes liées à la retraite et à la vieillesse, la valeur associée au travail (goût pour l'activité exercée et crainte d'une rupture sociale liée à la sortie du marché du travail), l'absence de contraintes extérieures (pas de pression professionnelle, absence de contrainte familiale) et des conditions d'emploi satisfaisantes qui sont à l'origine

de l’ajournement conséquent de la date de départ à la retraite ; les bénéfices liés à la surcote – vraiment secondaires ici – ne semblent pas avoir joué en faveur du recul du départ.

Les individus qui, à l’instar de Christine, ont retardé leur départ à la retraite en se maintenant en activité pendant une durée assez longue (plusieurs années) sont bien souvent des femmes sans enfant, peu diplômées mais ayant connu une carrière longue et ininterrompue. Ces individus ont trois points communs qui favorisent le report de la date de retraite :

- l’état de santé (tous se déclaraient en bonne santé lors de l’enquête de 2004/2005, aucun n’avait connu de longue interruption au motif d’une dégradation de l’état de santé) ;
- l’absence de contrainte économique ou familiale (absence d’enfant et/ou de conjoint) ou le développement de stratégie d’évitement face à des parents très âgés ;
- un contexte professionnel plaisant (attachement pour l’activité exercée, bonnes conditions de travail, environnement professionnel jugé favorable au maintien en emploi : pas de stigmatisation ni de tentative d’éviction en fin de carrière, invitation par l’employeur à rester en activité...).

Ces personnes qui avaient énoncé un souhait de retraite plutôt tardif (égal à 61 ans en moyenne) et projetaient de partir à 61 ans, sont finalement passées à la retraite après 63 ans, se maintenant en emploi plus par goût pour l’activité exercée et/ou par crainte de l’isolement social que pour les avantages financiers.

## 5. Conclusion

La mobilisation du volet qualitatif visait à analyser plus finement que ne le permettent les données quantitatives le processus décisionnel de départ à la retraite. Les entretiens approfondis réalisés auprès de jeunes retraités montrent qu’à de rares exceptions près (individus contraints de sortir de l’activité pour des raisons de santé ou suite à un licenciement non négocié, pour lesquels la marge de manœuvre est considérablement restreinte), la décision de retraite retenue relève d’une décision individuelle. Divers arguments, dont l’importance varie selon la situation individuelle et les priorités de chacun, peuvent interférer

sur le choix retenu (partir à la retraite ou non) et la modalité de départ à la retraite (retraite anticipée, retraite à taux minoré, retraite à partir de 60 ans dès l’obtention du taux plein, recours à la surcote ou au cumul emploi-retraite). Les individus évaluent alors les différentes options qui s’offrent à eux et arrêtent leur décision en fonction de leurs propres « bonnes raisons ».

La comparaison entre le projet de retraite et le départ réalisé révèle trois comportements possibles : partir à la retraite conformément à la date envisagée ; partir à la retraite plus tôt que prévu ou enfin retarder la date de départ.

Plusieurs arguments ont été avancés dans l’analyse du volet qualitatif pour justifier l’adéquation entre le projet initial et le départ réel : un bon niveau d’information au moment de l’enquête ainsi qu’une sortie définitive du marché de l’emploi déjà entamée expliquent effectivement cette concordance. Mais les entretiens ont également montré la place centrale occupée par la sphère familiale dans le projet de retraite de ces individus : la moitié d’entre eux avaient d’ailleurs déclaré la famille comme l’un des principaux éléments déterminants pour leur retraite (cet élément primait pour un individu sur trois parmi les individus interrogés lors de la post-enquête ayant repoussé leur retraite et n’a été mentionné par aucun enquêté ayant avancé la date de départ).

Les départs avancés peuvent répondre à deux démarches distinctes : il peut s’agir d’une décision volontaire de l’individu de partir plus tôt que prévu, suite par exemple à une meilleure information sur les aspects législatifs (et les droits acquis notamment) ; mais il peut aussi s’agir d’un départ contraint par une dégradation de l’état de santé ou, plus fréquemment, par une détérioration des conditions de travail (et tout particulièrement par la stratégie de gestion des employeurs, peu favorable au maintien en emploi des travailleurs âgés).

Quant aux individus ayant repoussé à plus tard le départ à la retraite, leurs parcours de vie évoquent là aussi plusieurs tendances. Certains ont fait le choix de retarder ce départ après avoir obtenu une information plus précise sur la législation en vigueur et les divers dispositifs de départ à la retraite (meilleure connaissance des droits acquis, découverte du dispositif de surcote comme un moyen d’augmenter les ressources...). D’autres ont connu un nouvel investissement professionnel en fin de carrière (généralement suite à un chômage survenu après 50 ans) et ont choisi de poursuivre leur activité professionnelle afin de pallier les risques économiques liés à cette fragilisation ou par satisfaction pour la nouvelle situation professionnelle (conditions de travail agréables, grande marge de liberté, etc.). D’autres enfin redoutaient de sortir de l’activité (poids des représentations de la retraite ou stratégie

d’évitement face aux charges familiales pendant la retraite) et ont décidé de repousser autant que possible leur passage à la retraite.

Outre leur caractère illustratif, les données qualitatives ont également permis de percevoir les effets croisés des parcours individuels (santé, situation familiale), de l’environnement professionnel et de la place du travailleur âgé sur le marché du travail (écart entre l’offre et la demande de travail après 55 ans, gestion des ressources humaines en entreprise) ou encore des changements législatifs et réglementaires sur la décision de retraite et la manière dont ces différents éléments peuvent s’imbriquer et transformer un projet initial. Les trajectoires présentées ici rappellent que l’état de santé peut, en fin de carrière, être l’élément moteur de la cessation d’activité (sans qu’il ait forcément un effet sur la date de liquidation des droits de retraite). Le volet qualitatif a par ailleurs montré que pour les personnes en situation de maladie en fin de carrière, l’état de santé n’avait pas d’influence sur la date de retraite administrative : ces personnes, généralement sorties du travail depuis plusieurs années, attendent d’accéder à l’ouverture de leurs droits à une retraite à taux plein pour passer à la retraite. Il s’agit ici d’un aspect que l’analyse des données quantitatives ne permettait pas de déceler.

Ces histoires de vie informent aussi sur la manière dont la configuration familiale peut, à un moment donné, interférer sur la trajectoire professionnelle, voire radicalement la transformer (interruption ou nouvelle direction donnée à la carrière afin d’être plus disponible pour des enfants en bas âge, maintien en emploi pour pallier une situation momentanément précaire du conjoint ou stratégie d’évitement afin de ne pas consacrer sa retraite à la prise en charge de l’entourage...). L’analyse des données qualitatives semble confirmer l’hypothèse d’un choix de retraite plus contraint pour les femmes. La place accordée à la dimension familiale dans le choix final contribue tout particulièrement à renforcer cette hypothèse. En effet, les considérations familiales pèsent plus fortement sur les trajectoires féminines : les femmes mères de famille ou grands-mères intègrent davantage la dimension familiale dans leur projet de retraite, qu’il s’agisse de partir plus tôt pour se rendre plus disponible pour des petits-enfants ou pour rejoindre un conjoint inactif ; cette démarche est en revanche plus rare chez les hommes. Et lorsque ces derniers justifient leur décision de retraite par des arguments liés au contexte familial, il s’agit encore bien souvent de facteurs économiques (se maintenir en emploi afin de permettre la prise en charge des études de leurs enfants). Néanmoins, le fait de ne pas présenter l’entourage familial comme un élément central de la décision de retraite ne présuppose pas pour autant que ces individus mettront la famille à distance une fois retraités.

Nous verrons dans la partie suivante que des pères de famille s’investissent dans leurs rôles familiaux à l’heure de la retraite.

Les entretiens ont également permis de mettre l’accent sur le chômage et la marginalisation (éviction, mise au placard, etc.) qui frappent les seniors en fin de carrière. Cette fragilisation en fin de carrière causée par l’entreprise les incite bien souvent à partir à la retraite dès que possible, quitte à démarrer une nouvelle activité par la suite (bénévolat ou activité rémunérée lorsque cela est possible). Soulignons néanmoins que tous ne subissent pas de pression en fin de carrière et que certains, qui appartiennent à un milieu professionnel particulier, trouvent parfois dans le statut d’auto-entrepreneur une issue de secours qui leur permet de contourner d’éventuels obstacles et de se maintenir en activité.

En plus de l’éclairage qu’il apporte sur les principaux éléments ponctuant le passage de l’activité à la retraite, le volet qualitatif offre la possibilité d’appréhender les effets potentiels des mesures en faveur du maintien en emploi après 50 ans instaurées dès le début des années 2000 (réforme de 2003 et « plan national d’action concerté pour l’emploi des seniors » notamment) sur le parcours de vie de nouveaux retraités. Ces entretiens ont par ailleurs permis de déceler quelques conduites contraires à la politique de maintien en emploi adoptées par les entreprises comme les salariés (persistance du recours aux « licenciements arrangés » en fin de carrière, effet « pervers » du cumul emploi-retraite...), apportant ainsi quelques pistes explicatives quant à l’effet modéré de ces mesures sur le taux d’emploi des individus de plus de 55 ans en France.

Enfin, les exemples présentés dans ce chapitre ont également souligné deux façons diamétralement opposées d’appréhender la retraite : la première en véhicule une image anxieuse (rupture voire mort sociale, perte d’identité et d’utilité, entrée dans la vieillesse, premiers pas vers la mort...); la deuxième considère la retraite sous un angle beaucoup plus positif (étape heureuse, libératrice et enrichissante, centrée sur l’épanouissement personnel). Qu’elle soit ou non associée à la vieillesse, la retraite est souvent apparue au cours de ces entretiens comme une étape offrant de nouvelles alternatives de participation sociale (maintien en activité, engagement social, bénévolat...) et de nouvelles manières de vivre la retraite.

Les générations du *baby-boom* étant fréquemment présentées comme des générations pionnières à différentes étapes de leur parcours, nous nous interrogerons sur les comportements développés durant cette étape. L’analyse des perceptions de la retraite des enquêtés et de leurs modes de vie pendant la retraite permettra de vérifier si les conceptions individuelles de la retraite, à travers leur propre expérience ou celle de leur entourage, et les

images attribuées à la vieillesse jouent un rôle dans la façon d’appréhender puis de vivre sa retraite. Nous étudierons tout d’abord le positionnement des enquêtés face au maintien en emploi et les motifs avancés par les individus qui prolongent leur vie active pour justifier ce choix : la décision de se maintenir en emploi est-elle l’expression d’un refus de lâcher prise, ou bien faut-il y voir un refus de vieillir face à des représentations collectives qui associent encore fortement le passage à la retraite à l’entrée dans la vieillesse ? Nous examinerons ensuite la manière dont les individus vivent la cessation d’activité et la déprise, le mode de vie qu’ils adoptent durant les premières années de retraite et enfin les projections qu’ils peuvent avoir pour leur « grand-âge ».

#### **IV. LE MODE DE VIE A LA RETRAITE : REPRODUCTION DES MODELES FAMILIAUX OU INNOVATIONS ?**

L’objet de cette partie est de voir, à travers le discours des enquêtés sur leurs expériences de vie et celles de leurs parents, si ces individus se distinguent par rapport à leurs ascendants dans la manière de vivre leur retraite et éventuellement leur vieillesse. La législation relative à la retraite constitue une première différence.

##### **1. L’individualisation des droits à la retraite et la prolongation de la vie active au-delà du taux plein**

Au fil des décennies, la législation relative à la retraite a évolué et favorisé de plus en plus la prolongation de la vie active. Il existe aujourd’hui en France deux dispositifs de retraite permettant aux futurs retraités de prolonger leur vie active au-delà de l’âge légal et d’augmenter leurs ressources : le cumul emploi-retraite (dispositif permettant de cumuler une pension de retraite et un salaire, sous conditions) et le dispositif de la surcote (autorisant un individu à faire appliquer une majoration définitive à sa pension pour tout trimestre supplémentaire cotisé au-delà de l’âge légal et de la durée de cotisation minimale requise). Instaurée en France dès 2003 afin de contribuer au « maintien en emploi des seniors », la surcote vise directement les *baby-boomers*. Les modalités d’accès au cumul ont, quant à elles, été assouplies afin là encore d’inciter les individus à retarder leur sortie d’activité définitive. Il s’agit donc de dispositifs créés ou réaménagés pour les générations du *baby-boom*. Quel est le positionnement des enquêtés face à cette possibilité soutenue par les politiques publiques de se maintenir plus

longtemps en emploi<sup>396</sup> ? Qui sont parmi eux les individus qui font le choix de se maintenir en activité au-delà du taux plein ? Et à quelle(s) motivation(s) répond ce choix ?

### *1.1 Les motifs du maintien en activité*

Nous avons vu précédemment qu’à l’exception des fins de carrière chaotiques (licenciement) ou fragilisées par l’état de santé, les individus disposent généralement d’une marge de liberté dans leur décision de retraite. Nous avons également constaté que ce choix résulte d’une décision rationnelle fondée sur les « bonnes raisons » qu’a chaque individu de partir à la retraite à la date retenue. Ces bonnes raisons peuvent être de natures diverses et plurielles (interdépendance de plusieurs facteurs).

#### **1.1.1 L’incitation financière**

Comme cela a déjà été mentionné dans le chapitre IV, le passage à la retraite s’accompagne souvent d’une inquiétude financière. Qu’ils soient cadres ou ouvriers, actifs ou inactifs (invalides ou au chômage) à la veille de leur retraite, l’inquiétude financière est omniprésente dans le discours des enquêtés. Si, au moment de l’enquête de 2004/2005, la majorité des répondants pensaient avoir suffisamment d’argent pour vivre leur fin de carrière, ils étaient moins nombreux à estimer que leurs ressources seraient suffisantes durant la retraite, témoignant ainsi de leurs doutes quant à leur situation financière future. Le niveau de vie une fois à la retraite apparaissait d’ailleurs comme le troisième déterminant dans la stratégie d’arbitrage (après l’état de santé, désigné par plus de 40% des enquêtés comme élément principal, puis le temps libre disponible – 23%). Aussi les individus prennent-ils des précautions avant de liquider leurs droits de retraite.

*Véronique : « J’avais pris toutes mes précautions, j’avais une évaluation de ma retraite, il fallait que je sache si j’allais pouvoir vivre ou pas, ce qui n’est pas facile à évaluer. (...) Si quelqu’un a une fortune personnelle, qu’il travaille juste pour s’amuser, ce n’est pas du tout la même chose ! Mais quand vous travaillez avec la*

---

<sup>396</sup> D’après le Baromètre « Générations 50 ans et + » mené conjointement en 2012 par Humanis et Harris Interactive pour le Ministère des Affaires sociales et de la Santé, un tiers des personnes interrogées (des personnes âgées de 50 ans et plus, déjà retraitées ou non) auraient aimé continuer à travailler après l’âge légal. A l’inverse, 69% rejetaient cette possibilité (dont 39% fermement). Parmi les individus les plus intéressés par la prolongation, on retrouve principalement les indépendants et chefs d’entreprises (51%) ainsi que les cadres et professions libérales (40%). Le choix du maintien n’apparaît pas lié aux seuls aspects financiers ; la question de l’intérêt pour le travail exercé ainsi que l’inquiétude face à la retraite (60% des individus se déclarant « inquiets » face à la perspective de la retraite auraient souhaité se maintenir plus longtemps en emploi contre seulement 9% des personnes impatientes de partir à la retraite) semblent jouer un rôle important ici.

*peur le lendemain de vous retrouver sans boulot, avec deux filles qui n'ont pas fini leurs études – et ça, c'était prioritaire pour moi – un mari qui avait un grave problème de santé et qui n'avait pas d'assurance-vie... »*

L'épouse de Guy Q., ouvrière entrée tôt sur le marché du travail, rappelle dans l'extrait suivant combien le montant de la pension peut être déterminant dans le choix de se maintenir ou non en emploi. Peu pressée de sortir de l'emploi, Madame Q. avait décidé de poursuivre son activité professionnelle au-delà de 57 ans (date d'ouverture de ses droits pour une retraite anticipée pour longue carrière) afin d'augmenter le niveau de sa pension de retraite. A l'approche de la retraite, elle s'est donc renseignée sur les dispositifs qui s'offraient à elle. La majoration en cas de surcote est appliquée pour tout trimestre de cotisation supplémentaire à la durée minimale requise travaillé après l'âge légal de retraite (60 ans pour ces générations). Or, Madame Q. comptabilisait déjà le nombre de trimestres nécessaires à 57 ans ; si elle avait choisi de se maintenir en emploi entre 57 ans et 60 ans, sa pension de retraite n'aurait donc pas été majorée. Elle a alors envisagé de recourir au cumul emploi-retraite, mais là encore, les gains liés à ce dispositif lui semblaient insuffisants compte tenu des coûts engendrés par la suite (impôts prélevés sur le salaire). Face à l'absence de bénéfice financier tiré d'une prolongation de la vie active (les deux options possibles de maintien en emploi – la surcote et le cumul – ne lui étant pas avantageux), elle décide de partir en retraite anticipée avec le sentiment d'un départ contraint, même s'il s'agit bien d'un choix individuel purement économique (elle a fait le choix de ne pas travailler plus longtemps pour un bénéfice financier nul).

*Epouse de Guy : « Si on m'avait dit qu'en partant plus tard je pouvais avoir une pension plus importante, j'aurais continué. Mais si c'est sûr que ma pension augmentait ! Parce que déjà quand on m'a dit que je pouvais partir à 57 ans, que si je restais ça ne changerait rien, ça a été la douche froide. Mais ça a été la douche froide pour moi. Pour mon mari, pas du tout. Il était content de partir lui... Bon, je suis partie en retraite anticipée. Parce que si c'est pour travailler pour rien, non ! Travailler pour la gloire, non ! On ne travaille pas pour la gloire, donc si ça ne m'apporte rien, non. Et j'avais pensé à continuer. A l'époque, je devais m'arrêter six mois pour le cumul. Et je l'aurais fait, mais le problème c'est qu'on paie des impôts après dessus. Alors non, donc j'ai arrêté. Je n'ai pas travaillé, ni au noir, ni déclaré, et je n'ai pas fait de bénévolat non plus... Mais si on m'avait dit que je pouvais*

*continuer de travailler et que ça augmentait ma retraite, ah ça oui, je l’aurais fait quelques années, oui. C’est vrai que c’est égoïste... Mais je l’aurais fait, à condition que ça augmente la retraite. »*

L’épouse de Pierre, agent de publicité, a elle aussi prolongé sa vie active non pas par goût pour l’activité exercée, mais bien pour des raisons financières. Elle envisage de rester en emploi le plus longtemps possible. Si son employeur venait à se séparer d’elle, elle ne devrait toutefois pas explorer d’autres pistes.

*Pierre : « Elle continue à travailler. Elle peut continuer encore un bout de temps, tant que son employeur continuera. (...) C’est financier. Ah oui, c’est financier. Non, c’est comme moi, ce n’est pas par amour pour le travail ! (rires) »*

Le facteur financier encourage parfois les personnes soumises à des contraintes économiques à prolonger leur vie professionnelle, pesant ainsi lourdement sur leur décision de retraite. Nicole cite l’exemple de sa belle-sœur, une femme seule à l’heure de sa retraite avec des enfants indépendants qu’elle ne souhaite pas solliciter durant sa vieillesse, et qui liquidera vraisemblablement ses droits de retraite le plus tard possible afin de maximiser sa pension.

*Nicole : « Il y en a aussi qui voudraient arrêter mais qui ont des problèmes matériels et donc qui continuent de travailler. J’ai une belle-sœur qui a 61 ans, qui est seule, car elle a divorcé très tôt et ses enfants sont indépendants aujourd’hui. Et c’est sûr qu’elle attendra d’avoir 65 ans pour partir. »*

D’autres choisissent de rester en emploi via la surcote jusqu’à la fin des traites pour leur logement principal, redoutant qu’un passage de l’activité à la retraite avant la fin du remboursement ne permette pas de couvrir les charges mensuelles. C’est le cas par exemple d’Eliane F., réceptionniste dans un hôtel. Sans enfant, en couple depuis une dizaine d’années avec un conjoint au chômage en fin de carrière, elle se déclarait en 2004/2005 prête à reculer son départ à la retraite d’un an après l’obtention du taux plein si sa pension était majorée de 10% ou plus. Elle a finalement prolongé sa vie professionnelle deux années supplémentaires afin de bénéficier de la surcote et d’assurer le remboursement de son prêt immobilier. La majoration de la pension lui a également permis d’assurer sa participation à la prise en charge de la maison familiale sans que son pouvoir d’achat ne soit affecté. Bien qu’elle présente sa décision de recourir à la surcote comme une contrainte, il s’agit là encore d’un choix individuel rationnel dans lequel les considérations financières priment.

*Eliane : « Dans l'hôtellerie, on a des petits salaires et donc j'étais obligée de travailler deux ans de plus pour profiter de la surcote. (...) Si, mettons, j'avais vécu avec un compagnon qui avait de l'argent, je n'aurais peut-être pas travaillé deux ans de plus. Ou si on s'était mariés. Mais là comme on ne s'est pas mariés bon... Mais là, c'était pour finir de payer les frais. Sachant qu'après on gardait la maison de mes parents, on est en indivision donc chaque mois on a une certaine somme à payer pour l'entretien. »*

Avant de choisir leur date et les conditions de départ à la retraite (cessation définitive d'activité, poursuite ou cumul), les individus évaluent les risques et avantages d'une liquidation rapide. Ils recherchent avant tout le bon équilibre entre la durée qu'il leur reste à travailler et le montant de la pension qu'ils estiment nécessaire pour subvenir à leurs besoins. Il s'agit alors de choisir le moment opportun, celui qui, grâce à une pension jugée « convenable », aura le moins d'effets néfastes sur le niveau de vie. C'est la raison pour laquelle les départs à taux minoré demeurent relativement rares (8,2% pour le régime général au premier trimestre 2009, Cnav 2010). Si certains demandent une estimation de ce qu'ils pourraient percevoir s'ils partaient en subissant une décote, les individus – même les plus pressés de partir – préfèrent généralement renoncer à la décote et se maintenir en emploi afin d'avoir la certitude d'obtenir une pension à taux plein. Lorsque le montant n'est pas suffisant ou que le taux plein n'est pas encore atteint, les enquêtés retardent alors leur départ. Ainsi, le départ à la retraite à taux plein, qu'il soit anticipé ou non, est généralement justifié par les contraintes législatives. La dimension financière occupe également une place centrale dans le processus décisionnel : cet argument peut déterminer à lui seul la date de retraite, les individus décidant en fonction de leurs dépenses de liquider ou non leurs droits de retraite (décision rationnelle purement économique). Mais une fois la dimension législative et les aspects économiques écartés, d'autres éléments entrent en scène (Encadré 10).

En effet, au-delà de l'incitation financière et des conditions matérielles, des facteurs relevant de la sphère privée (notamment de la structure familiale) ou de l'environnement professionnel (conditions de vie dans l'entreprise plus ou moins favorables) peuvent encourager les travailleurs arrivés en fin de carrière, encore en bonne santé physique et mentale, à prolonger quelque temps leur vie professionnelle. Les motifs familiaux (un conjoint déjà à la retraite pour Carmen ou Anne-Marie dont l'époux est plus âgé de neuf ans, un parent en fin de vie à soutenir pour Christine ou Eric, de jeunes enfants encore à charge pour Charles, des enfants

adultes à épauler par la garde des petits-enfants pour Nicole...) peuvent dissuader au recul du départ à la retraite. Il en est de même pour l’état de santé et les conditions de vie en entreprise : une usure physique (notamment pour les individus exerçant une activité manuelle, parfois contraints à l’inaptitude au travail), une fatigue morale ou une brusque dégradation de l’état de santé peuvent mettre un terme définitif à la vie professionnelle ; la détérioration de l’environnement professionnel en fin de carrière (stigmatisation, pressions, marginalisation, exclusion...) ne semble pas non plus jouer en faveur d’une prolongation de la vie active. Enfin, les représentations de la retraite, et notamment le poids de l’âge légal qui reste encore très ancré dans les représentations individuelles et collectives, contribuent à la création d’une retraite idéale avant 60 ans et renforcent ainsi la « culture de la sortie précoce ». Les individus qui se maintiennent en emploi après le taux plein (par la surcote ou le cumul) sont à l’inverse bien souvent motivés par les conditions matérielles et financières.

#### **Encadré 10 – Principaux déterminants du départ à taux plein et du départ en surcote**

Les enquêtés partis à la retraite au taux plein justifient leur décision par :

- un idéal pour la retraite précoce (l’âge de 60 ans marque encore fortement les représentations) ;
- les règles de liquidation (cadre législatif) ;
- une usure physique et/ou une fatigue psychologique ;
- une détérioration de l’environnement professionnel :
  - marginalisation, stigmatisation
  - mutation, dévalorisation de l’expérience du senior
  - suppression de poste, licenciement, préretraite...
- des motifs familiaux (conjoint déjà retraité, charges ou « obligations »...)

Les enquêtés restés en emploi au-delà du taux plein justifient leur décision par :

- un avantage financier ;
- un conjoint encore en activité ;
- une représentation négative de la retraite ;
- un attachement au travail et une difficulté à « lâcher prise » ;
- un besoin d’utilité sociale renforcé lorsque l’utilité familiale est réduite

#### **1.1.2 Entre risque d’isolement et crainte d’une destitution du rôle social : le « mythe de la retraite tranquille »**

Dans l’extrait qui suit, Christine, dont nous avons déjà décrit le parcours précédemment, rappelle l’isolement social qui touche le jeune retraité en général et les risques de fragilité supplémentaires auxquels doivent faire face les personnes seules (célibataires, divorcées ou veuves) et sans enfant. Elle évoque l’utilité sociale du travailleur et la difficulté pour le retraité de redonner un nouveau sens social à sa vie.

Christine : « *La retraite je trouve est beaucoup plus facile maintenant, sauf pour des personnes qui comme moi peut-être ont tellement misé sur leur travail qu'elles sont complètement handicapées par le fait qu'elles sont hors société, qu'elles ne se sentent plus utiles dans la société, donc ni vivantes. (...) Je vois plein de gens qui ont été licenciés, qui ont pris une préretraite et ça a été dramatique pour eux. Ou si ce n'est pas dramatique parce qu'ils sont mariés, ils ont des petits-enfants, ils ont compensé avec les petits-enfants. Mais on sent qu'ils ne se réalisent pas ou alors ils se réalisent parce qu'ils se sentent vraiment utiles, qu'ils ont eu une vie qu'ils pouvaient combler autrement, avec ou sans petit-enfant. »*

Si les individus qui se sont maintenus en emploi admettent effectivement que conserver une activité professionnelle permet de minimiser les risques d'isolement social, ils ont néanmoins rarement justifié leur démarche par une volonté absolue de rester en contact avec les collègues. En revanche, l'activité en elle-même semble jouer un rôle central dans la décision de prolonger sa vie active. Comme le souligne Geneviève, professeure dans un lycée privé, c'est davantage l'intérêt du travail que le montant de la pension qui l'a encouragée à surcoter une année supplémentaire. Jeune veuve, aujourd'hui à la retraite, elle explique qu'elle aurait parfaitement pu surcoter davantage si un projet pédagogique intéressant s'était présenté. Lors de l'enquête, elle se déclarait d'ailleurs prête à repousser son départ d'un an après l'obtention du taux plein même si sa pension n'était pas majorée.

Geneviève : « *Ce n'est pas pour avoir 10% que j'aurais fait un an de plus. Si j'avais fait un an de plus c'est parce que pédagogiquement ça m'intéressait. Mais par contre, je sais que j'ai un collègue qui est prof et célibataire, lui il est obsédé par sa retraite. Lui, par exemple, il va au-delà des soixante ans pour cumuler des avantages financiers. C'est que financier. Donc ça existe. Moi, ce n'est pas pour ça. »*

Les divers témoignages recueillis auprès de surcoteurs soulignent certes le lien étroit entre le maintien en emploi et les considérations financières. Cependant, le niveau de la surcote ne semble pas déterminant ici, excepté lorsqu'il s'agit d'une prolongation de courte durée (un trimestre supplémentaire afin de bénéficier de la majoration) ou d'individus en situation de précarité (cas exclu de notre échantillon). Les témoignages et les données de l'enquête (notamment la série de questions visant à mesurer la probabilité de retarder d'un an le départ suivant différents niveaux de majoration de la pension) indiquent que les individus

qui se sont maintenus en emploi auraient probablement continué de travailler même si leur pension n’avait pas été relevée. L’objectif de ces surcoteurs porte donc moins sur la majoration de la pension proprement dite que sur le maintien de la situation économique (ne pas perdre trop d’argent à un moment précis, tant par exemple que le crédit du lieu de vie principal n’est pas intégralement remboursé ou que les enfants n’ont pas terminé leurs études secondaires) ou sur le maintien de la participation sociale (continuer à être inséré et utile au groupe). L’effet incitateur de la majoration de pension sur la prolongation de la vie active est donc à modérer : il s’agit plutôt de se maintenir en emploi pour retarder la sortie d’activité et les pertes qu’elle engendre.

### **1.1.3 Absence de projet, peur du face-à-face conjugal... des facteurs d’influence secondaires**

L’absence de projet ou d’occupation autre que professionnelle peut également être un facteur encourageant au maintien en emploi. En effet, le discours de ces individus qui prolongent leur vie professionnelle indique bien souvent qu’ils n’ont pas fait de projet particulier pour leur retraite ; certains se sont même refusé d’y penser. En s’interrogeant sur le non-dit au sein du couple, Eric met en lumière l’absence de planification et l’incertitude quant aux projets (personnels et communs aux deux membres du couple) à l’heure de la retraite. On retrouve alors ici le « tabou » qui entoure parfois la retraite : Eric et sa compagne n’évoquent jamais leur retraite ensemble, ne parlent ni de cette étape ni de leurs projets. En conséquence, Eric n’a absolument aucune idée claire de la manière dont son épouse et lui mèneront ensemble l’entrée dans cette étape, du mode de vie que le couple adoptera à la retraite ni même s’il maintiendra ses activités personnelles lorsque sa compagne sera elle aussi retraitée. Passionné par son travail, il a pour le moment opté pour le cumul emploi-retraite et reste très actif dans le domaine artistique. Il projette de conserver ce mode de vie jusqu’au départ à la retraite de sa conjointe ; il sera alors temps de définir de nouveaux projets de retraite, individuels ou non.

*Eric : « C'est la vraie question. C'est une question qu'on n'aborde pas tellement, qu'on ne planifie pas tellement aussi. (...) Dans un couple comme le nôtre, c'est des choses que chacun réfléchit de son côté, mais ne parle pas vraiment, ne met pas vraiment sur la table. (...) C'est quand même très très informel, ce n'est pas du tout planifié. Donc rien n'est planifié, et ça fait beaucoup partie du non-dit du couple. Et encore une fois, je veux dire, on est*

*un couple uni qui s'entend bien, on n'a pas d'enfant. Et on n'envisage pas de se séparer du tout donc... Mais ce n'est pas pour ça que les choses sont mises sur la table. Qu'est-ce qu'on va faire ? Comment on va s'organiser ? (...) Tout ça est, volontairement et involontairement, repoussé dans un avenir. »*

L'absence de planification et l'incertitude face à la retraite sont deux phénomènes intrinsèquement liés que l'on retrouve chez nombre d'individus enquêtés. Ce manque d'anticipation apparaît comme l'expression d'une volonté de ne pas voir venir l'heure de la retraite pour ces individus dont l'activité professionnelle constitue « une ossature » autour de laquelle se construit leur vie, pour reprendre l'expression de Josiane. Ce recul de la fin de carrière traduit alors leur crainte face à une transition vers l'inactivité professionnelle jugée difficile.

D'autres peuvent aussi choisir de se maintenir en emploi afin de retarder le « face-à-face », avec le conjoint. Anne-Marie par exemple évoque la situation d'un ami dont les projets de retraite diffèrent fortement de ceux de son épouse ; celui-ci a donc choisi de rester en emploi, ce qui convient finalement à tout le monde.

*Anne-Marie : « Mon amie, son mari va travailler jusqu'à 65 ans. Il a un poste à responsabilités donc je suppose qu'il fait peut-être ce qu'il veut aussi. Bon, il est passionné par son travail aussi. D'un autre côté, faire quoi à la maison ? Et puis lui après il ne rêve que de vendre et puis s'en aller chez ses parents qui sont à la campagne. Elle, franchement, la campagne... elle n'en a rien à cirer. Donc, comme ça, ça arrange tout le monde (rires) et il continue de travailler. »*

Enfin, les saisons peuvent aussi avoir un rôle – certes moindre – sur la date de départ. Certaines femmes satisfaites de leurs conditions de travail expliquent s'être maintenues en emploi quelques mois de plus afin de partir à la retraite durant les beaux jours (au printemps ou en été), réduisant ainsi les risques de dépression. D'après divers témoignages féminins (Josiane, Louisa, Suzanne par exemple), il serait déconseillé de partir à la retraite en plein hiver, car les opportunités d'avoir des activités extérieures sont moindres et le champ des possibles plus restreint ; le printemps serait ainsi plus propice et faciliterait la transition de l'activité à l'inactivité professionnelle. Josiane avait d'ailleurs reçu des conseils allant dans ce sens :

*Josiane : « On m'avait donné des tas de conseils, c'est-à-dire "Ne pars jamais en plein hiver à la retraite. Pars plutôt au printemps ou en juin pour que ça commence par des vacances et que la rentrée soit... qu'on se sente en vacances*

*les premiers mois". Donc c'est des petites choses, des petits conseils idiots mais qui ont sûrement leur importance. »*

Louisa, plutôt ravie de son parcours professionnel et de sa sortie un trimestre après l’obtention du taux plein, ne regrette qu’une chose dans sa transition de l’activité à la retraite : être partie en hiver. A bien y réfléchir, elle aurait préféré quitter le monde du travail au début de l’été...

*Louisa : « J'aurais dû prendre ma retraite peut-être en juin pour pouvoir sortir parce que je suis quelqu'un qui passe beaucoup de temps dehors, et en juin cela aurait été très bien. Ou en mars. C'était en janvier, il faisait très froid, je ne pouvais pas tellement sortir. Si j'étais partie en avril, avec les beaux jours... »*

Suzanne, quant à elle, est partie à la retraite en surcote, choisissant un départ en été pour faciliter la déprise :

*Suzanne : « C'est moi qui ai choisi mon départ. Vraiment ! Moi je voulais partir en été, parce que je trouve qu'en hiver c'est difficile. »*

Même s’il ne s’agit pas d’un déterminant majeur dans le processus décisionnel de départ à la retraite, cet élément peut influencer et justifier un maintien en emploi et un recul de la date de départ de quelques mois.

### *1.2 Le maintien en emploi : quelle activité ? Pour quelle durée ?*

Les divers parcours décrits précédemment donnaient quelquefois des informations sur l’activité exercée durant la prolongation de la vie. Il convient ici de revenir plus en détail sur celle qui fait l’objet de la surcote ou du cumul emploi-retraite.

Les surcoteurs ou personnes recourant au cumul emploi-retraite exercent généralement une activité qu’ils occupaient déjà antérieurement (salariés à leur compte ou non) ou une activité artistique, menée simultanément tout au long de leur vie professionnelle (mise en scène, écriture...). Colette, gérante d’un hôtel, a repoussé sa retraite. *« Je me sentais assez dynamique, et il fallait quand même faire tourner l'hôtel »* ; aussi a-t-elle continué de travailler un an après l’obtention du taux plein avant finalement de léguer ses responsabilités à sa fille. D’autres, comme Georges et Eric, ont toujours pu mener deux carrières professionnelles en parallèle (l’une plus administrative, l’autre plus artistique).

Eric, dont nous avons développé le parcours dans la partie II de ce chapitre, a liquidé ses droits en 2007. Bien que retraité, il n’a pas abandonné les enseignements qu’il dispensait (il donne ponctuellement des cours en formation continue en réponse à des demandes précises) ni ses projets artistiques personnels. Mais il précise que l’investissement dans ces activités est désormais différent depuis le passage à la retraite.

*Eric : « Je pense que j’ai pris ma retraite aussi artistiquement, c’est-à-dire que... je fais des choses qui me plaisent au niveau artistique, mais je n’ai plus besoin de la reconnaissance de la presse par exemple, ou j’ai plus besoin des critiques, je m’en fous. Si j’en ai qui sont bonnes, tant mieux ; si je n’en ai pas, tant pis. Et ça, c’est très très important. J’ai, comme on dit en psychologie – c’est un terme qui est très très à la mode – je commence à lâcher prise à ce niveau-là. »*

Cette déprise de l’activité principale grâce aux activités secondaires est confirmée par Georges. Licencié de son poste de gestionnaire de sinistres dans un groupe d’assurances à 52 ans, il a su redonner un nouvel élan à sa carrière quelques années plus tard grâce à un poste de journaliste à mi-temps ainsi qu’aux activités d’écriture qu’il avait développées antérieurement. Le maintien de ces activités lui a permis peu à peu de « lâcher prise » d’avec son activité principale de journaliste et de se « détacher » progressivement du milieu professionnel.

*Georges : « Quand j’étais à temps plein, je faisais ces activités-là donc c’était quand même du boulot. Là après j’avais un mi-temps pour ça et le mi-temps comme journaliste. Et après j’avais plus qu’un mi-temps. Donc progressivement je me détache... Et puis avec l’âge, on a envie d’être tranquille un peu. On n’a pas envie de bosser comme un malade. Donc petit à petit je me suis détaché comme ça, mes tâches se sont allégées. (...) Tant que je peux, je vais les maintenir, tant que ça va oui. D’abord, ça fait des sous (rires) et puis ça me tient à jour de tout ce qui se passe. (...) Je ne sais pas sur combien de temps je vais faire cette activité d’auteur, je ne sais pas encore. Je refuse du boulot, je sais que je refuse du boulot, je passe mon temps à essayer de me rendre désagréable pour qu’on m’en propose moins parce que si je les écoutais, il faudrait que je bosse... Enfin non, y a des choses que je ne veux pas faire. J’en ai assez comme ça. Ce que j’ai ça me suffit ! »*

S’il n’a pas toujours été aisé d’allier ces deux voies, l’activité artistique peut toutefois se révéler être un moyen de ne pas sortir complètement de la vie professionnelle, de s’affranchir en douceur d’un travail auquel on porte un attachement singulier, ou encore de se défaire progressivement d’une routine installée durant toute une vie professionnelle. Elle peut aussi être d’un grand secours en fin de carrière, en cas de coup dur notamment (chômage).

« Licenciée à 53 ans, avant l’âge de la retraite, mais à l’âge où on ne retrouve plus de travail », et après une période de recherche d’emploi peu féconde, l’épouse de Claude a choisi de se lancer dans une nouvelle activité (illustration de livres pour enfants) et de se mettre à son compte. Ce statut d’auto-entrepreneur lui a permis dans un premier temps de cotiser la durée nécessaire à l’obtention d’une pension à taux plein, tout en réalisant un projet désiré depuis longtemps. Bien qu’elle « travaille plus encore » qu’avant, même à temps partiel, elle se disait entièrement satisfaite de sa situation, de la liberté acquise dans son travail, et épanouie. Agée de 61 ans lors de l’entretien, elle n’avait d’ailleurs pas encore prévu de date de sortie définitive de l’emploi.

*Epouse de Claude : « J’étais designer, je ne me voyais pas repartir dans un bureau de design avec des petits jeunes... Donc je me suis lancée, je me disais toujours que ça serait un métier pour moi. Et quand j’ai réussi à démarrer là-dedans c’est autre chose : on ne sent pas le poids du travail. Moi je travaille plus que je n’ai jamais travaillé, je pense (rires), quand j’étais salariée mais je l’ai fait pour moi, ça m’est agréable... Je n’ai personne sur mon dos. Et c’est autre chose. Ça aussi c’est une expérience qui prouve qu’on peut travailler dans d’autres conditions (rires). Ce n’est pas le travail qui est en cause, c’est ça qui est intéressant, c’est vraiment l’organisation du travail telle qu’on la vit maintenant. (...) J’ai commencé depuis l’été dernier à toucher ma retraite, ça fait un an. Et là, je ne me pose pas du tout, enfin je ne me dis pas "Est-ce que je m’arrête ou pas ?" parce que c’est pas du tout... Je ne pense pas que je vais le programmer. Tant qu’on me le demande, et que j’ai envie, que je trouve quelque chose qui m’amuse, je vais continuer. Là maintenant je ne fais pas un projet "Je vais arrêter à telle date". J’ai pas besoin, je peux toujours refuser un boulot si j’ai envie de faire autre chose. »*

Les individus exerçant une activité artistique ou ayant eu une nouvelle activité professionnelle en fin de carrière (développement d’un projet personnel) ont tendance à rester en emploi plus longtemps. Les conditions de travail et la liberté totale dont ils jouissent

désormais (travail à domicile très souvent, organisation du travail, absence de pression, distance avec les enjeux professionnels, liberté intellectuelle...), mais aussi le sentiment de bien-être personnel (épanouissement) les encouragent à poursuivre leur activité sans se fixer de date limite. Tous semblent se satisfaire de ces conditions de travail qui valorisent le travailleur (reconnaissance du travail accompli, possibilité de refuser certaines offres) et facilitent le « lâcher prise ».

Notons pour finir que certains enquêtés, pourtant désireux de rester en emploi, ont décliné les offres qui leur ont été adressées après qu’ils aient « tourné la page ». Christine, par exemple, a surcoté plusieurs trimestres avant de mettre un terme à sa vie professionnelle. « *Passionnée* » par son travail, elle n’avait jamais envisagé sa retraite et a continué de fréquenter son bureau quelques mois après son départ à la retraite. Pourtant, lorsque son employeur lui propose de revenir en emploi, elle décline l’offre. Si Christine a conservé quelque temps des activités de manière bénévole, se défaisant ainsi progressivement de sa vie professionnelle, elle est aujourd’hui totalement « *en dehors* » du travail et n’assume plus aucune tâche professionnelle. Son discours montre ici combien la retraite peut être ambivalente, pleine de contradictions...

*Christine : « Je devais partir le 31 mars, et je suis restée dans mon bureau, je n'arrivais pas à partir. Il n'y a que le 1<sup>e</sup> mai que mon patron me dit : "Alors, vous rempilez ? Mais on peut vous donner un bureau !" J'ai dit : "Non". Et j'ai plié mes bagages et je suis partie. Et puis après quand j'ai décidé de partir, là j'ai tourné une page. (...) Alors j'avais toujours des rendez-vous quand même, des déjeuners, des trucs comme ça. Je n'étais pas rémunérée mais en même temps ils me remboursaient mes taxis, mes frais. Des fois on me demandait, on voulait que ce soit moi qui négocie, enfin encore l'an dernier. Là maintenant ça y est, il y a quelqu'un qui m'a remplacée. (...) Mon bureau est même toujours vide. Il n'a jamais été remplacé, il est toujours là. Il y a même encore mon nom dessus. (Rires) Je suis encore là. »*

De même, Pierre qui regrette sa fin de carrière quelque peu précipitée (il souhaitait rester en emploi jusqu’à 65 ans, mais a finalement accepté un plan de licenciement à 63 ans) a refusé des propositions d’embauche :

Pierre : « *On m’a proposé des petits postes comme ça, un peu rémunérés, j’ai dit : "Je préfère faire du bénévolat". J’ai tourné la page, elle était tournée. Non non non. Bien que c’est pas tellement facile du point de vue financier.* »

Après son départ à la retraite, André déclarait souhaiter vivement trouver une activité en rapport avec le dernier emploi exercé. Pourtant, il reconnaît lui-même ne pas avoir entrepris de recherche vraiment sérieuse. Transition progressive vers un « lâcher prise » ou résignation, son témoignage traduit la pensée des surcoteurs potentiels : trouver un emploi, certes, mais un emploi intéressant et si possible proche de la dernière activité exercée. Il ne s’agit donc pas d’accepter la première offre, mais bien de retenir la proposition dans laquelle l’individu trouve un moyen d’augmenter ses ressources tout en s’épanouissant. Si toutes les conditions ne sont pas réunies, le projet de retour en emploi est abandonné et la page de la vie professionnelle définitivement tournée.

André : « *C’est vrai que je ne prends pas le temps de le faire ou que je frappe peut-être aux mauvaises portes. Mais je voudrais trouver un job. Un job à temps partiel mais qui me plairait parce que bon, c’est vrai qu’il y a des retraités par exemple qui mettent les journaux ou les trucs dans les boîtes aux lettres, bon... Non. Quelque chose de plus intéressant. Mais les recherches que j’ai faites jusqu’alors qui n’ont pas abouti, c’est peut-être parce que c’est trop pointu parce que je pense toujours à certaines missions qui m’étaient confiées à mon boulot et que j’adorais. Donc je pense toujours à ça... Voilà, j’aimerais effectivement comme projet, oui, trouver une mission ponctuelle qui m’intéresserait, qui me permettrait de m’aider à vivre.* »

Finalement, que l’on prenne goût à la retraite ou que l’on s’en fasse une raison, le résultat reste bien souvent le même : après 60 ans et une fois prise la décision de partir, le départ à la retraite est généralement décisif. Même s’il a pu être sérieusement envisagé, le retour en activité reste relativement rare, encore plus avec l’avancée en âge dans un contexte où le marché de l’emploi demeure difficilement accessible.

Nous pouvons donc distinguer deux types de maintien en emploi au-delà du taux plein : ceux qui surcotent simplement quelques trimestres et ceux qui se maintiennent en activité plus longtemps. Les motivations dictant ces deux comportements sont quelque peu différentes. La prolongation de courte durée répond généralement à une logique financière : il

s’agit de rester en emploi afin de retarder une baisse des ressources conséquente au passage à la retraite jusqu’au moment considéré comme le plus opportun (se maintenir en emploi jusqu’à liquider une série de prêts immobiliers contractés antérieurement par exemple). Les surcoteurs de courte durée profitent donc de bonnes conditions de travail pour rester quelques mois supplémentaires afin de maximiser leur pension de retraite. Cette prolongation de la vie active est d’autant moins contraignante que le compagnon n’est bien souvent lui-même pas encore retraité : en effet, un conjoint encore en emploi ou peu enclin à quitter le monde professionnel inciterait certains individus à se maintenir encore quelques mois en activité, sous condition que l’environnement professionnel en fin de carrière soit favorable (ce fut le cas par exemple pour Louisa et Eric). La prolongation durable, en revanche, est motivée par des aspirations personnelles : il s’agit principalement d’assurer un équilibre intellectuel et social. Une image négative de la retraite (retraite redoutée), un attachement au travail exercé, une difficulté à « lâcher prise » ou encore un besoin d’utilité sociale peuvent justifier un maintien en emploi de longue durée.

Les personnes pour lesquelles le travail constitue un élément central de l’identité individuelle et de la vie quotidienne semblent plus disposées à se maintenir en emploi : en effet, les surcoteurs ou cumulants de longue durée rencontrés ici sont bien souvent des individus fortement investis dans leur travail, parfois à défaut de n’avoir pu s’investir dans d’autres sphères de la vie sociale ou familiale (personnes sans enfant bien souvent). Il s’agit d’individus ayant exercé toute leur vie une activité artistique (écriture, mise en scène, illustration, musique...) en parallèle de leur activité principale ; certains ont été amenés à prendre le statut d’auto-entrepreneur en fin de carrière (« *bridge jobs* ») pour faire face à une interruption imprévue (chômage). Ces individus s’inscrivent en opposition avec l’image d’une retraite « inactive ».

Souvent perçues comme essentielles au maintien du lien social et de l’équilibre individuel, les activités poursuivies durant la retraite jouent un rôle fondamental dans cette recomposition identitaire : le maintien en emploi répond à une difficulté à « lâcher prise » (difficulté d’autant plus forte lorsque les personnes vivent seules ou n’ont pas eu d’enfant) et à un besoin de revendiquer son utilité sociale en pérennisant son rôle et sa participation au groupe, dans la sphère sociale comme familiale (les individus seuls ou sans enfant trouvent dans le maintien en emploi l’occasion de légitimer une utilité sociale en dehors de l’unité familiale). Parmi ces individus qui se sont maintenus en activité au-delà du taux plein, beaucoup n’avaient jamais songé à leur retraite, souvent par peur du face-à-face (avec soi-même et/ou avec le conjoint).

## 2. Vers une nouvelle manière de vivre sa retraite ?

### 2.1 Projections et inquiétudes des enquêtés face à leur « grand-âge » : une génération prévoyante ?

Les personnes enquêtées ont été interrogées sur leur vieillissement et leur propre vieillesse. Alors que certains d’entre eux n’ont pas anticipé leur retraite, repoussant autant que possible cette échéance, tous songent en revanche d’ores et déjà aux diverses solutions qui leur sont offertes pour pallier les risques de santé durant la vieillesse (maladie, accident, dépendance). S’ils ne s’en inquiètent pas quotidiennement, ils tentent néanmoins d’anticiper et de mettre tout en œuvre afin de ne pas avoir à solliciter leurs enfants, refusant de devenir un fardeau pour eux<sup>397</sup>. Comme le résume Nicole, « *aujourd’hui on ne peut plus compter, se reposer sur les enfants. Aujourd’hui, on doit apprendre à gérer sa vieillesse seul le plus longtemps possible, sans peser sur les enfants, soit avec d’autres personnes de notre âge soit avec l’aide à la personne.* » Les témoignages allant dans ce sens abondent. Ainsi Louisa exclut-elle tout appui matériel de ses enfants et « *essaie de prévoir* ». Les expériences autour d’elle lui rappellent le rôle central des membres de sa génération, sollicités pour participer au moins financièrement à la prise en charge de la vieillesse de leurs parents, et renforcent son souhait de ne pas faire peser cette charge sur ses propres enfants : « *J’ai beaucoup d’amis qui ont des problèmes. J’ai la mère de quelqu’un qui est dans une maison de retraite et elle est obligée de participer, elle et sa sœur pour compléter, parce que quand même les frais sont très chers.* »

Alors qu’ils ont vu leurs parents venir en aide aux aînés âgés, qu’ils ont eux-mêmes bien souvent accompagné leurs propres parents dans leur vieillesse, tous les enquêtés interrogés refusent unanimement et catégoriquement de solliciter leurs descendants dans leur « grand-âge », signe ici d’une mutation des rôles et des devoirs dans la famille<sup>398</sup>. Chantal résume finalement assez bien l’opinion générale des individus rencontrés ici : « *Je n’ai pas du*

---

<sup>397</sup> Les études sur les stratégies résidentielles durant la vieillesse et les modes de soutien distinguent d’ordinaire les individus qui comptent s’appuyer sur leur entourage pour accompagner leurs éventuels besoins (financiers ou non) des individus qui adoptent une stratégie de localisation du lieu de vie avec un appui des services publics (Thalineau et Nowik, 2010). Parmi les enquêtés rencontrés, seul Pierre, consultant juridique et père de quatre enfants, a mentionné l’entourage comme recours potentiel, faisant appel au devoir de filiation des descendants : « *Quand même on a des enfants, elles peuvent s’occuper aussi de nous un petit peu. Je ne parle pas financièrement, mais matériellement et affectueusement* ».

<sup>398</sup> Ainsi que l’indiquent les données du Baromètre « Générations 50 ans et + », les « seniors » se retrouvent autour de valeurs communes telles que la liberté, la famille (leur retraite mêle activités solitaires et moments de partage avec l’entourage), le dynamisme (ils conservent des activités physiques ou sociales afin de garder une place dans la société et pallier l’angoisse de l’isolement) ou encore l’autonomie (désir de ne pas solliciter les enfants durant leur vieillesse). Si les seniors se préoccupent de leur avenir (ils redoutent notamment la perte d’autonomie et la baisse de leur pouvoir d’achat), ce sondage souligne qu’ils sont davantage inquiets pour leurs ascendants et descendants.

*tout envie d’être un poids pour mes filles. (...) Je ne veux surtout pas imposer, ni à elles, ni à leurs conjoints, cette charge-là. Ce n’est pas envisageable. »*

S’estimant moins bien lotis que les générations antérieures lors de la retraite, ils se considèrent toutefois plus chanceux que leurs descendants : ils ont pu bénéficier d’un contexte économique, professionnel et social plus favorable (ils évoquent notamment le plein emploi au début de leur carrière et les facilités à trouver du travail).

Ces jeunes retraités apparaissent alors comme une génération prévoyante, qui ne souhaite pas avoir à compter sur un soutien de l’entourage – notamment celui des enfants – pour subvenir à ses besoins, une génération qui tente d’anticiper les risques éventuels de perte d’autonomie et de les surmonter seule, alors qu’elle est ou a été souvent elle-même « soutien de famille » (aides diverses aux aînés et aux descendants). L’anticipation porte d’abord sur la question des ressources financières. Certains ont épargné en prévision de leurs vieux jours et disposent aujourd’hui de quelques économies sur lesquelles ils espèrent s’appuyer durant leur retraite (l’épargne individuelle permet non seulement de compléter les revenus pendant la retraite, mais aussi de surmonter les coups durs sans peser sur les proches) ; d’autres ont contracté une assurance dépendance (Anne-Marie et son époux par exemple) ; d’autres enfin vivent déjà une situation économique difficile, voire précaire, mais refusent de solliciter leurs enfants. Rappelons toutefois que les personnes enquêtées, de par l’échantillon initial, avaient validé au moins 25 années de cotisation. Les individus interrogés peuvent alors paraître « privilégiés » puisqu’ils ont tous eu un parcours professionnel long et relativement continu, leur permettant d’acquérir une durée de cotisation importante. Des différences notables persistent néanmoins selon l’origine sociale et la CSP d’appartenance en fin de carrière.

*Anne-Marie : « On a essayé de prendre une assurance dépendance si un jour... J’y ai pensé suite à ma mère. Et donc nous on s’est pris du coup une assurance dépendance c’est-à-dire que si un jour on a besoin... Bon, on verra. Est-ce que ça suffira ou pas ? On verra ! Parce que les maisons de retraite ici c’est 2900 euros, c’est quand même relativement cher. »*

L’anticipation passe donc généralement par les considérations financières : il s’agit de faire des économies en prévision du « grand-âge ». Mais elle peut également porter sur le logement. En effet, pour certains comme Anne-Marie, anticiper sa vieillesse consiste à s’assurer que le logement actuel est adapté à une situation de dépendance ou de handicap. D’autres, comme Guy, songent éventuellement à quitter leur logement pour un logement plus

adapté (maison de plain-pied). D’autres enfin envisagent l’option d’un déménagement en maison de retraite voire vers un mode de logement collectif intermédiaire.

Anne-Marie : « *Quand on avait acheté ici, comme je sortais avec la maladie de ma mère qu'il fallait déplacer dans la maison, on visitait dans le sens où c'était adapté aux personnes âgées donc je regardais : "Est-ce qu'on peut déambuler avec un fauteuil, on peut tourner..."* »

Guy : « *Ce qui est prévu c'est de déménager pour une maison de plain-pied. Parce que ça, on est prévoyant et on pense qu'un jour on ne pourra plus monter à l'étage. Alors on ne va pas faire installer une rampe, etc., non non. On pense plutôt à déménager. Mais où, on ne sait pas.* »

Alain Thalineau et Laurent Nowik se sont intéressés aux mobilités résidentielles de « milieu de retraite »<sup>399</sup> (Thalineau et Nowik, 2009). Ces mobilités, qui concernent près de 8% des ménages dont la personne de référence est âgée de 70 à 84 ans, ont la particularité de reposer sur un choix non contraint par une dépendance forte. Elles peuvent répondre à diverses stratégies : déménager pour vivre dans un lieu sécurisant (mobilité liée aux caractéristiques du logement, logement non adapté au vieillissement...) ; déménager pour des raisons relationnelles (se rapprocher de la famille, des amis...) ; déménager pour les loisirs et afin de vivre dans un lieu plaisant (retour aux sources, se rapprocher de certains services ou loisirs...). D’après Alain Thalineau et Laurent Nowik, les mobilités de milieu de retraite consistent majoritairement en des « mobilités d’ajustement » de soi face aux contraintes du vieillissement (mobilités de proximité qui font généralement suite à un événement déclencheur – veuvage, détérioration de l’état de santé d’ego ou du conjoint...) ; les « mobilités hédonistes », qui surviennent plus tôt dans la retraite et sont davantage le fait de personnes appartenant aux classes supérieures, sont motivées par des aspirations personnelles (épanouissement personnel, désir de vivre autrement, dans un cadre plus plaisant, retour aux sources...). Dans notre échantillon, la démarche massivement adoptée est celle d’un maintien à domicile<sup>400</sup>, mais les enquêtés n’excluent pas l’option d’une mobilité d’ajustement : bien

---

<sup>399</sup> A ne confondre ni avec les déménagements liés au passage à la retraite, ni avec les mobilités – souvent par défaut – vers les institutions pour personnes âgées qui surviennent à des âges plus élevés.

<sup>400</sup> L’échantillon enquêté est biaisé sur ce point puisqu’il se limite aux individus résidant en région Ile-de-France au 31 décembre 2009, excluant de fait les enquêtés ayant déménagé après l’enquête de 2004/2005. Néanmoins, certains individus ont des comportements proches des caractéristiques des « mobilités hédonistes » : c’est le cas des individus jouissant d’une résidence secondaire, mais aussi des individus ayant fait mention parfois d’une

qu’elle ne soit pas souhaitée dans l’immédiat, la mobilité résidentielle reste envisageable et envisagée pour l’avenir.

## 2.2 Vers une diversification des modes de logement pour la vieillesse

« *Quand le logement devient inadapté mais que rien d’extérieur au domicile (...) ne constitue une gêne au quotidien, le changement de domicile pour un couple vieillissant constitue une épreuve qu’il s’agit de repousser le plus longtemps possible. Lorsque le domicile incarne la vie conjugale, voire la vie familiale, la décision de la mobilité résidentielle s’avère très difficile à prendre. (...) Si l’habitat n’est pas chargé de cette dimension symbolique, la possibilité de déménager peut être envisagée quand le lieu habité apparaît inadapté pour assumer les différentes activités de la vie quotidienne. Il s’agit généralement d’un déménagement de proximité, offrant la possibilité de conserver les relations présentes et de se rapprocher des services* » (Thalineau et Nowik, 2009 : 102). Dans notre échantillon, l’hypothèse d’un changement de logement dans la vieillesse est envisagée sans grande réticence apparente tant qu’il s’agit d’une migration vers un « logement ordinaire »<sup>401</sup>. En revanche, les discours recueillis sont plus mitigés lorsqu’il s’agit de quitter son logement pour une place en maison de retraite.

### 2.2.1 La maison de retraite : une vision contrastée mais une alternative envisageable

Comme l’avaient déjà souligné Catherine Bonvalet, Céline Clément et Jim Ogg lors de leur étude sur les *baby-boomers* et la famille (Bonvalet *et al.*, 2011), les préjugés sur le placement en institution peuvent être très tenaces. Perçue tantôt comme « *un mouroir* » (Christine), tantôt comme une solution « *si je commence à débloquer* » (Josiane), la maison de retraite, quand elle n’est pas un sujet tabou, semble toujours faire l’objet d’un rejet viscéral pour certains.

Certains enquêtés restent fermement réticents à tout type de regroupement collectif, qu’il soit médicalisé ou non. Christine par exemple défend à titre personnel l’habitat individuel et le maintien à domicile : divorcée et sans enfant, désireuse de conserver autant que possible son

---

nostalgie de leur lieu d’origine (individus nés à l’étranger ou en province, souhaitant effectuer un retour aux sources sur le modèle de la double-résidence ou d’une migration résidentielle).

<sup>401</sup> Mais ces projets demeurent encore lointains. Ainsi que le soulignent Alain Thalineau et Laurent Nowik, « *en milieu de retraite, la vision préventive du vieillissement par le choix du logement est à relativiser* » (Thalineau et Nowik, 2010 : 47) ; seul l’avenir permettra de dire si les perceptions de ces individus resteront inchangées lorsque le besoin se fera vraiment ressentir.

intimité, son autonomie et un espace privé, elle écarte pour sa propre vieillesse tout autre type d’habitat. Elle a même décliné catégoriquement une proposition de colocation avec sa sœur.

Christine : « *Les maisons de retraite comment elles sont, même si les gens font ce qu'ils peuvent, pour moi c'est des mouiroirs. (...) J'ai ma marraine qui a bien 78 ans, elle a des problèmes, des douleurs d'articulation et tout ça. Et elle ne voulait pas une maison de retraite, mais vivre avec plusieurs personnes dans des appartements, dans des petites maisons où il y a un médecin, où il y a des lieux où on peut manger tous ensemble même si on a son appartement. Parce qu'elle, la solitude commence vraiment à la peser et puis elle dit : "Physiquement, de toute façon, je vais être obligée sûrement d'être dans un fauteuil roulant et j'aimerais être quand même autonome mais pas dans une maison de retraite" donc c'était ces fameuses résidences où il y a un jardinier, il y a des gens pour ces trucs-là. Mais moi, pour moi non, je ne pourrais pas. C'est d'abord moi et mon autonomie. Très important. Et surtout ne pas vivre avec d'autres personnes. Alors là non ! Non non. Ou bien ma sœur elle envisageait plus tard d'être dans le même appartement, elle aurait voulu qu'on soit dans le même appartement pour être ensemble. Alors je lui ai dit : "Ben ça déjà tu choisis quelqu'un d'autre, une amie mais pas moi". Alors je ne l'ai pas dit aussi brutalement, mais bon... Sauf si vraiment je suis handicapée et qu'il m'arrive un gros accident ou une rupture d'anévrisme et je deviens paralysée, donc là à un moment donné, là il est évident qu'il faudra bien que je trouve un endroit qui m'accueillera. Sinon, si je reste encore en bonne santé, même à la limite une canne ou un machin. Mais je n'envisage pas de vivre ni en communauté ni en résidence pour personnes âgées ni avec quelqu'un. »*

Le discours général des enquêtés traduit tout de même une évolution des mentalités. Dans leur ouvrage sur l'évolution de la famille, Catherine Bonvalet, Céline Clément et Jim Ogg constataient que malgré la norme d'autonomie fortement intériorisée par les *baby-boomers*, le placement de leurs parents en maison de retraite leur apparaissait parfois comme une « ultime solution » (Bonvalet *et al.*, 2011). Nos entretiens soulignent que la vie en maison de retraite peut même être une option envisageable à titre personnel ; la réticence face au vieillissement en institution, et en maison de retraite en particulier, semble alors s'atténuer peu à peu. Selon les dires des jeunes retraités rencontrés, ils concevraient plus facilement l'éventualité d'avoir un jour recours, de manière volontaire, à une maison de retraite plutôt que de se reposer sur

les enfants, même si cela « *ne fait pas partie de [leur] culture* » et qu’ils préféreraient être maintenus à leur domicile jusqu’à la fin de leur vie. Maryse P., qui n’a pas été « *formée* » au vieillissement des parents en institution, ne projette pas sa propre vieillesse dans une maison de retraite ; elle n’exclut toutefois pas catégoriquement ce qui pourrait se présenter comme une solution de secours face à la perte d’autonomie.

Maryse : « *On ne se voit pas dans une maison de retraite. Ma mère a vécu jusqu’à 96 ans, mon beau-père aussi, et tous les deux ont... enfin on ne les voyait pas dans une maison de retraite. On n’est pas formé à ça. Ce n’est pas dans notre culture (rires). Mais bon, on ne sait pas ! On ne sait pas. Parce que si on a un problème de santé, peut-être qu’on y réfléchira, on réfléchira autrement.* »

Bien qu’ils n’aient pas toujours réfléchi avec précision aux conditions de leur vieillesse, de nombreux enquêtés adoptent ce discours, considérant la maison de retraite comme une solution face à la dépendance, à condition bien entendu que les ressources le permettent.

Claude : « *Pour l’instant, on n’a jamais cherché de maison qui pourrait nous accueillir quand ça sera nécessaire, etc. Bon, c’est tout. La question qu’on peut se poser c’est : "Est-ce qu’on aura assez de ressources quand ça sera nécessaire pour pouvoir bénéficier de ça ?"* »

D’autres personnes enfin (essentiellement des femmes) envisagent sans aucune réticence leur entrée en maison de retraite. Elles l’anticipent même, prévoyant d’entreprendre les démarches nécessaires dans quelques années.

Anne-Marie : « *Pourquoi pas aller en maison de retraite. On peut continuer sa vie comme ça, oui. A un moment donné, quand on n’est plus apte vraiment à rester... Je pense qu’un jour, oui, pourquoi pas. D’ailleurs quand on a acheté ici, j’ai dit : "Ah, c’est fini ! La prochaine c’est la maison de retraite !"* »

### **2.2.2 Vers de nouvelles formes de vivre ensemble ?**

Les transformations sociodémographiques opérées au cours du siècle dernier (progrès liés à la longévité conjugués aux nouvelles configurations familiales et aux nouvelles formes de solidarités intergénérationnelles) ont nécessité une adaptation du marché du logement et de l’offre destinée aux personnes âgées. En parallèle aux maisons de retraite ou aux résidences

médicalisées, de nouvelles formes d’habitat collectif destinées aux populations vieillissantes autonomes apparaissent, témoignant des transformations sociales considérables survenues ces dernières décennies.

L’habitat intermédiaire, qui se situe entre le logement ordinaire et la maison de retraite souvent médicalisée, s’est massivement développé et diversifié en quelques décennies. L’émergence des logements-foyers<sup>402</sup> dans les années 1970/1980 et leur maintien dans le parc du logement destiné aux populations vieillissantes en témoigne : ces établissements à faible loyer<sup>403</sup>, conjuguant appartements privatifs et espaces collectifs avec des équipements ou services dont l’usage est facultatif (restauration, ménage, blanchissage...), proposent actuellement près de 110 000 places en France. Ces établissements constituent une alternative de logement pour les personnes non dépendantes souhaitant bénéficier des services précités, d’un accompagnement individualisé ou encore d’une sécurité renforcée (sécurité des biens et des personnes, actions de prévention et de lutte contre l’isolement...). En parallèle, les initiatives d’habitat groupé autogéré (qui apparaissent dès les années 1970 en France) ou encore les résidences services se sont considérablement multipliées au cours des années 2000. L’apparition récurrente de ces nouvelles formes de vivre ensemble dans les discours des enquêtés témoigne non seulement des transformations du secteur de l’habitat (diversification des logements collectifs destinés aux populations âgées), mais aussi d’une évolution des mentalités face à la vieillesse.

Les enquêtés ont effectivement parfois mentionné d’eux-mêmes les diverses formes d’habitats collectifs (autres que les résidences médicalisées ou les maisons de retraite) qui se sont peu à peu développées et s’offrent aujourd’hui à un public vieillissant, qu’il soit en perte d’autonomie ou non. Certains trouvent l’idée intéressante, mais la rejettent à titre personnel. C’est le cas par exemple de Franck qui encense ces modes d’habitat collectif, mais exclut personnellement cette option, espérant finir ses jours à domicile :

Franck : « *Il existe maintenant des endroits où vous pouvez louer ou acheter, ça s'appelle les "senioriales". Et c'est super parce que vous êtes dans un*

---

<sup>402</sup> La Direction de la recherche, des études, de l’évaluation et des statistiques du Ministère des Affaires sociales et de la Santé (DREES) mène régulièrement des enquêtes auprès des établissements d’hébergement pour personnes âgées (enquêtes EHPA). Ces enquêtes fournissent la possibilité d’établir un cadrage statistique sur la présence des logements-foyers en Ile-de-France et leurs caractéristiques. Les données de l’enquête EHPA 2011 indiquent qu’au 31 décembre 2011, les logements-foyers représentaient 15% des places installées en EHPA ; l’essentiel des places d’accueil pour personnes âgées se situait au sein des établissements pour personnes âgées dépendantes (Ehpad).

<sup>403</sup> Le loyer y est généralement plus modéré que dans les résidences services, les logements-foyers appartenant presque exclusivement au secteur public ou au secteur privé associatif : respectivement, 70% et 27% ; les 3% restants sont de statut privé à but lucratif (Aouici et Gallou, 2013).

*environnement, vous pouvez rester chez vous, vous avez votre appartement, vous pouvez inviter des gens chez vous, etc., et autour il y a un contexte de loisirs, médical, vous pouvez même manger au restaurant si vous en avez le désir au lieu de faire votre bouffe chez vous. Donc ce sont de nouveaux trucs qui se mettent en route. Et ça reste dans ton patrimoine, ce sont les enfants qui en héritent après. Donc il y a tellement de trucs. Moi ce que j'espère, si je peux vivre encore longtemps, c'est de pouvoir rester le plus longtemps possible chez moi et autonome. »*

D'autres en revanche semblent sérieusement envisager de recourir à ce type de cohabitation, même si la question n'est pas encore d'actualité. Il en est ainsi de Jacqueline, fervente défenseuse de l'entraide générationnelle, qui évoque même un possible rapprochement avec des cousines de son âge dans quelques années, ou encore de Geneviève, veuve depuis quelques mois, qui projette de recourir à l'habitat collectif afin de conserver son autonomie et ne pas dépendre de ses enfants.

*Jacqueline : « Dans 20 ans... Bon déjà je ne penserais pas vivre spécialement ici dans mon appartement. Je pense qu'il faudra trouver une autre solution. Je ne sais pas comment mais... Je ne sais pas si ça évoluera, mais enfin je pense plus à un rapprochement où il y a des petites maisons indépendantes, qu'on puisse trouver médecin et infirmière près. (...) C'est ce que pensent beaucoup de gens de ma génération, je pense que ça serait bien de mettre des systèmes comme ça, où on se retrouve un peu les uns les autres. Peut-être qu'il y aura des promoteurs qui mettront ça au point un jour. Mais même entre plusieurs retraités, on pourrait faire une construction d'un espace pour se sentir bien. (...) On peut s'entraider. Bon j'ai des cousines qui sont de mon âge, justement on réfléchissait quand on sera plus âgé, quand on aura, allez, 80 ans, est-ce qu'on se rapprochera ? »*

*Geneviève : « Moi j'y pense pour moi. Je me dis : "Il m'arriverait un truc, je ne vois pas mes enfants..." Moi je pense que là j'irais dans une maison... Peut-être la maison de retraite c'est quelque chose que je préparerai. Bon, pas pour le moment, je me sens... Mais peut-être dans 10-15 ans, je n'attendrai pas. Parce que c'est vrai, maintenant il y a des formules du genre "On s'achète un petit appart" donc moi c'est quelque chose que je crois que je le prévoirai pour ne pas*

*être justement un souci pour les enfants. C'est quelque chose à quoi je pense parce que j'ai regardé, j'ai vu, il y a des résidences où on peut avoir son petit appartement et bénéficier d'une sécurité collective et avoir après les visites des enfants et tout ça. Ne pas s'acharner. Oui, ça, c'est quelque chose à quoi je pense, oui. Parce que je ne voudrais pas être à la charge de mes enfants et en même temps je ne voudrais pas finir comme un débris. »*

Ces discours sur les projets de vie confirment le caractère transitoire de la retraite, perçue comme une étape intermédiaire entre l’âge adulte et la vieillesse. Mais ils rappellent surtout que la retraite s’inscrit dans le parcours de vie comme une nouvelle étape à remplir et à redéfinir. Ainsi que l’ont évoqué les enquêtés rencontrés, la retraite est décrite comme une étape qui s’accompagne inévitablement d’une « recomposition identitaire », avec des rôles à adapter à un contexte en mutation (redéfinition des rôles qui touche tous les statuts et toutes les sphères – publiques comme privées) et des modes de vie à transformer. Si cette phase transitoire à construire paraît parfois laborieuse, il semblerait toutefois que seuls les premiers mois – temps nécessaire à l’adaptation et aux transformations – soient difficiles à vivre, comme le résume Gilberte Niquet : « *la retraite, dans ses premiers mois, est une quête difficile d’informations dans un monde qui donne de lui, a priori, une image d’indifférence. Rien n’est fait pour y accueillir le nouveau retraité. Dans cette deuxième naissance de la vie, pas de parents pour nous tendre les bras et nous guider* » (Niquet, 1995 : 79). Mais apparemment, « *passée la période d’adaptation, c’est véritablement la sensation majeure que j’éprouve : je suis libre. (...) Je ne suis plus tenue de vivre sous le regard des autres selon des horaires contraints. Cette liberté d’agissements comporte certes un danger ; la vacuité. Mais elle donne aussi une marge de manœuvre bien grande, que je savoure* » (Niquet, 1995 : 126).

### 2.3 Une retraite davantage tournée vers soi ?

Dans sa typologie des conduites en situation de retraite établie en 1972, qui a inspiré nombre de travaux par la suite, Anne-Marie Guillemard décrivait différentes manières d’appréhender et de vivre sa retraite (Guillemard, 1972). En se fondant sur les logiques de production et de consommation des retraités enquêtés, elle distinguait cinq modèles : la retraite « troisième âge », caractérisée par le développement d’une nouvelle activité pour remplacer l’activité professionnelle antérieure (retraite productive) ; la retraite « consommation », tournée vers la consommation de masse, notamment les loisirs (« retraite

loisirs ») ou encore vers les relations familiales (« retraite famille » pour les femmes essentiellement) ; la « retraite revendication », catégorie dans laquelle on retrouve les individus contestant la place des retraités dans la société (valorisation du rôle des retraités dans l’espace public) ; la retraite « participation » (retraités fortement investis dans la vie sociale) ; enfin, la « retraite retrait », également appelée « mort sociale », qui concerne les retraités dont les activités se limitent aux activités purement fonctionnelles (pas de stratégie de consommation ni de production particulière).

Près de trente ans plus tard, Simone Pennec pose la question de la pertinence et de la pérennité de ce modèle (Pennec, 2001). Dans son étude sur le passage à la retraite menée à la fin des années 1990, elle s’interroge sur l’évolution de chacun des modes de vie à la retraite identifiés par Anne-Marie Guillemard et les confronte à la réalité alors observée (maintien du modèle, transformation, disparition). Elle constate divers changements : la « retraite loisirs » a rencontré un vif succès du fait de la valorisation du temps libre et de l’épanouissement personnel (montée des valeurs individualistes et du modèle de la « retraite pour soi » comme le formulait Vincent Caradec). La « retraite famille » s’est peu à peu étendue aux hommes qui se tournent davantage vers l’environnement familial à l’heure de la retraite. L’auteur affirme en revanche que la « retraite troisième âge » est « *passée de mode pour les nouveaux arrivants à la retraite qui lui préfèrent des attributs permettant de se confondre avec les plus jeunes* » (Pennec, 2001 : 175) et remarque que la « retraite revendication » telle que définie par A.-M. Guillemard semble peu reprise dans l’échantillon de son enquête. Enfin, la retraite « mort sociale » paraît concerner davantage des individus en situation de précarité en fin de carrière.

Le modèle de la « retraite consommation » est prédominant dans notre échantillon<sup>404</sup> (20 individus sur les 31 enquêtés). Notre enquête confirme le succès de la « retraite loisirs », notamment chez les femmes (13 enquêtés dont 10 femmes) et souligne également la montée de la « retraite famille » chez les hommes (Pierre, Jacques, Charles et Franck ont effectivement orienté leur vie à la retraite autour de leur entourage familial). Car comme le précise Jacques, « *la famille ça devient très important, plus important que les relations (rires). Et puis surtout que comme on vieillit, ben les autres, les plus vieux sont plus dépendants et puis nous on devient aussi un peu plus attentif, et du coup il faut être attentif aussi à ceux qu’il*

---

<sup>404</sup> Le modèle de retraite espéré a été construit ici à partir des réponses apportées à la question fermée : « *Qu’est-ce qui compte ou comptera le plus dans le choix du moment de votre départ en retraite ?* » (avec 7 items possibles : 1- Votre état de santé ; 2- La situation de votre conjoint ou de vos proches ; 3- Votre situation professionnelle ; 4- Le niveau de vie dont vous pensez disposer une fois à la retraite ; 5- Le temps libre dont vous pourrez bénéficier une fois à la retraite ; 6- Aucun de ceux-là ; 7- Nsp) ainsi que les arguments dévoilés lors de l’entretien complémentaire.

y a derrière (rires). » Le temps alloué à la retraite (souvent décrit comme un « temps pour soi » avec une vie en dehors des petits-enfants, une vie hors de chez soi) est donc pour ces femmes et ces hommes fortement influencés par la structure familiale (jeunes enfants, mais aussi parents âgés...).

Les parcours de vie recueillis dans notre post-enquête indiquent aussi que 8 individus sur les 31 rencontrés orientent leur retraite vers le développement d’activité et la participation à la vie sociale (6 femmes et 4 hommes adoptent le modèle de la « retraite participation » ou de la « retraite productive »). Ainsi en est-il de Guy, ouvrier, en couple avec des enfants indépendants et des petits-enfants, parti à la retraite à 61 ans. Déjà investi dans le bénévolat durant sa vie active, il a choisi d’accroître ses activités bénévoles afin de maintenir un réseau de socialisation.

*Guy : « Moi j'ai adoré mon travail, surtout mon dernier boulot dans les ressources humaines, dans la formation professionnelle, et j'ai mis six mois à m'en remettre. Parce que j'ai mal vécu les premiers mois de retraite. J'ai mis un certain temps à accepter d'être coupé d'une vie sociale professionnelle. Bon alors j'ai pu m'engager un peu plus dans le bénévolat donc je suis toujours dans deux associations. Je fais de la lecture à voix haute auprès d'élèves de CM2, et j'anime aussi un atelier de lecture à voix haute pour adulte. Il fallait impérativement que je fasse quelque chose. C'est vrai, les premières semaines, les premiers mois, ça a été aussi de longues marches : alors bon, je partais, je marchais pendant deux heures, trois heures... Voilà, pour essayer d'oublier un petit peu et puis bon, pour garder la forme. »*

Enfin, bien qu’ils soient minoritaires ici (3 personnes), les individus vivant une « retraite-retrait » sont effectivement des individus en situation de précarité en fin de carrière (Mansour N., Aziz G., André C.). Les changements consécutifs au passage à la retraite peuvent néanmoins être vécus de manière très différente, y compris au sein d’une même « catégorie de retraités ». Comme cela a été évoqué précédemment, Mansour a réduit considérablement ses loisirs, ses activités se limitant désormais à faire un tour au parc avec son fils, à regarder la télévision ou à rendre visite à son beau-frère, gardien de son immeuble. Ce comportement correspond à la « retraite repliement » identifiée par Christiane Delbès<sup>405</sup> dans sa typologie

---

<sup>405</sup> Dans son étude sur le passage à la retraite, Christiane Delbès identifiait quatre configurations de changements possibles à la retraite (Delbès, 1989) :

des changements possibles à la retraite (Delbès, 1989). La transition vers la retraite s’est déroulée autrement pour Aziz, pourtant inscrit comme Mansour dans une « retraite retrait ». Cet ancien ouvrier spécialisé, né en 1946 au Maroc, a peu de famille en France en dehors de sa femme (encore en activité) et de ses descendants (2 enfants indépendants issus d’un premier mariage, un troisième enfant adolescent et des petits-enfants). Malgré des contacts réguliers avec ses enfants et ses petits-enfants, Aziz considère la retraite comme une véritable source de solitude ; il se décrit d’ailleurs comme « *presque handicapé* » depuis son passage à la retraite en 2006. Son sentiment de solitude a été accentué par un isolement social important. En effet, ses occasions d’interactions sociales ont été considérablement réduites depuis son passage à la retraite (réseau restreint, essentiellement orienté vers la famille nucléaire ; absence d’activité de loisirs ; raréfaction des interactions sociales). Par ailleurs, Aziz et son épouse vivaient, lors de la rencontre, une crise conjugale importante ; Aziz confiait alors s’interroger sur la pérennité de son couple et envisager sérieusement une séparation. Enfin, interrogé sur son état de santé, il déclarait être « *en bonne santé physique, mais pas dans un bon état moralement* », ajoutant qu’il se « *demande parfois [s’il va] passer l’année* ». Le passage à la retraite est donc perçu par Aziz comme une étape qui fragilise son équilibre organisationnel et sa santé mentale. Si l’on se réfère à la typologie développée par Christiane Delbès, la retraite d’Aziz renvoie à la « retraite effondrement » caractérisée par un important repli sur soi (diminution de la quasi-totalité des activités de loisirs et baisse des fréquentations).

Les individus ne parviennent pas toujours à appliquer le modèle de retraite espéré. Colette, cogérante d’un hôtel avec son époux et sa fille, à la retraite depuis un an, aspirait à une « retraite loisirs » mais les obligations familiales l’ont incitée à privilégier durant sa première année de retraite la garde de ses petits-enfants à ses activités d’épanouissement personnel.

Colette : « *J’ai envie maintenant de faire des choses pour moi, et de m’occuper de moi parce que je me dis : "J’ai peut-être cinq ans, j’ai peut-être dix ans encore à vivre, j’ai peut-être quinze ans mais je voudrais en profiter au*

- 
- le passage à la retraite « effondrement » (diminution de la quasi-totalité des activités de loisirs, baisse des fréquentations – amis et famille) ;
  - le passage à la retraite « repliement » (réduction des loisirs sportifs, manuels ou culturels et baisse de la fréquentation de la famille) ;
  - le passage à la retraite « réanimation » (essor des activités de loisirs et amplification des relations familiales et sociales, mais absence de sentiment d’épanouissement) ;
  - le passage à la retraite « épanouissement » (développement des activités de loisirs et des relations sociales et familiales ; sentiment d’épanouissement)

*maximum". Là, j'ai du mal, pour l'instant j'ai du mal à faire, à trouver le temps. Le temps ! Je n'ai pas beaucoup de temps. Je n'ai pas le temps parce que quand je rentre, il y a les petits-enfants. Là par exemple cette semaine je m'en suis occupée pratiquement toute la semaine. Et les autres jours, il y a toujours des trucs à faire et j'ai du mal à m'organiser pour faire d'autres choses. Je suis arrivée à m'inscrire à une chorale, c'est déjà ça. Mais il y a quoi, il y a deux mois alors que j'aurais voulu le faire depuis longtemps. Ça, c'est un truc que j'avais envie de faire depuis longtemps. (...) Donc maintenant oui, je m'organise pour faire tout ça. Je vais à la gymnastique. »*

Par ailleurs, les tendances sont parfois plus nuancées et peuvent renvoyer simultanément à plusieurs modèles. Hélène C. et Geneviève B., par exemple, souhaitent profiter de leur retraite pour avoir enfin du « temps pour soi ». Elles ont donc adopté le modèle de la « retraite loisirs » et organisé leur mode de vie autour d’activités personnelles (activités sportives, jardinage...). Mais elles ont également développé ou accentué leurs activités bénévoles, la participation sociale apparaissant comme un élément tout aussi important pour elles.

*Hélène : « Mon agenda est plein. Je donne des cours de soutien scolaire, je fais des traductions, je fais des remises de texte en français, je fais un atelier d'écriture, je fais du jardinage, je fais de la randonnée... »*

*Geneviève : « Je fais pas mal d'activités déjà sportives – de la marche active, de la gymnastique – régulièrement et puis dans l'associatif, je fais du soutien scolaire. »*

Simone Pennec estimait que « les personnes âgées ont peu à peu modifié leur modèle de référence pour s’approprier celui de la génération des "baby-boomers". (...) [Quant aux générations du baby-boom] sans doute empruntent-elles moins à ceux qui les suivent qu’à leurs propres modèles dont elles sont conduites à recomposer les contours au regard des générations qui suivent certes, mais aussi au vu des générations qui les précèdent » (Pennec, 2001 : 176). Les témoignages recueillis dans le cadre de notre enquête paraissent appuyer l’hypothèse de nouvelles manières de vivre la retraite pour ces individus par rapport à leurs parents. Ces mutations semblent d’ailleurs s’immiscer jusque dans les couples, les enquêtés optant pour beaucoup pour une individualisation des comportements durant la retraite.

### 3. « Le couple à l’heure de la retraite »<sup>406</sup>

#### 3.1 *Le temps redouté du « face-à-face » conjugal*

Le passage à la retraite est bien souvent le moment pour les individus désormais dépourvus de leur activité professionnelle de se « recentrer » sur les relations familiales, de se repositionner face à la famille nucléaire (les enfants, jeunes et moins jeunes) et à la famille élargie (solidarités familiales maintenues pendant la vieillesse des parents ou beaux-parents...). Les entretiens réalisés témoignent parfois de l’émergence de nouvelles structures familiales au moment de la retraite (menace de rupture de l’unité conjugale dans le cas d’Aziz par exemple). La retraite fait également apparaître une transformation du modèle familial avec une redéfinition des rôles et de nouveaux comportements au sein de la famille, face aux aînés mais aussi face aux enfants. Il s’agit notamment, pour le jeune retraité, de ne pas être ni se poser en victime de l’âgisme dans sa propre famille, de ne pas se percevoir comme « trop âgé » face à des enfants même indépendants, et de continuer d’endosser son rôle familial (par exemple pour les hommes qui se maintiennent en emploi, conservant ainsi leur image de pourvoyeur de ressources et de garant de l’équilibre familial). Mais l’individu peut éprouver des difficultés à se tourner vers un statut exclusivement socio-affectif face à sa famille et ses proches (rôle face aux parents âgés dépendants, redéfinition d’une bonne distance avec le conjoint, avec les enfants ou les petits-enfants...).

Le jeune retraité doit donc parvenir à définir sa position au sein de l’entité familiale. Cela commence par un repositionnement face au conjoint car, comme en ont témoigné nombre d’enquêtés vivant en couple, la « liberté retrouvée » lors du passage à la retraite engendre un face-à-face souvent inédit entre les conjoints. Pour certains, comme pour Mansour, « *le face-à-face est difficile. On se prend la tête. Quand on travaille, on rentre, on mange, on regarde la TV, on s’endort et c’est reparti. Quand on ne travaille pas, on se dispute même pour un film ! Moi je veux regarder le foot, elle un film...* » Pour d’autres, une cessation d’activité antérieure à la liquidation des droits permet d’anticiper les risques. L’époux de Carmen P. étant inactif pour des raisons de santé depuis une vingtaine d’années, la « distance conjugale » avait déjà été mise à l’épreuve en amont ; le passage à la retraite de l’épouse n’a donc eu aucune conséquence sur ce couple. Malgré une certaine réticence à l’approche de sa retraite, Carmen peut aujourd’hui affirmer sereinement que le couple « *se supporte, on arrive, on arrive. Ça va parce que lui, comme ça faisait longtemps qu’il était à la maison, donc on a pris*

---

<sup>406</sup> Référence à l’ouvrage de Vincent Caradec, 1996.

*l'habitude. Mais lui de toute façon, il ne reste pas trop à la maison.* » Eric, jeune retraité, et sa compagne encore en emploi ont en revanche quelques difficultés à trouver un rythme commun : « *elle travaille de nuit depuis trois ans. (...) C'est très difficile pour moi parce qu'on n'a pas du tout le même rythme, et ça, conjoncturellement c'est compliqué. Je dis conjoncturellement parce que j'espère toujours que je vais arriver à dépasser ça, mais pour le moment je trouve que je le dépasse très mal.* » Quant à Aziz, dont nous avons évoqué la situation antérieurement, il songeait à demander le divorce.

Il s'agit donc de penser la retraite en tenant compte du partenaire de vie, de définir une « bonne distance conjugale » propre à chacun, avec des sphères d'activités communes ou non, afin de faciliter au mieux cette confrontation et surmonter l'éventuel risque de rupture car, pour certains couples, le face-à-face peut être redoutable. A la retraite depuis cinq ans, Robert s'étonne encore que son couple ait résisté à cette épreuve : « *Je savais qu'on pourrait avoir des problèmes de vivre ensemble 24h sur 24. Si on a du mal à se tolérer, c'est vrai que ça ne va pas s'arranger. Et c'est vrai que c'est une autre vie quand même. Vivre avec quelqu'un 24h sur 24, il faut le faire quand même. Et surtout nous on a en plus des goûts opposés ! D'ailleurs, je me demande comment ça a tenu.* » Le témoignage suivant éclaire sur l'appréhension que peuvent ressentir certains individus. Pierre est un jeune retraité dont la compagne a eu recours au cumul emploi-retraite. De ce fait, les conjoints ne se voient «  *finalement pas beaucoup plus que lorsqu'on était au travail* ». Cette situation semble parfaitement convenir à Pierre, qui redoute le face-à-face à venir avec sa compagne.

Pierre : « *La confrontation c'est vrai que ce n'est pas facile tout le temps. C'est deux caractères qui s'opposent, ça peut être électrique. Bon enfin il faut dire que ma femme va souvent avec ses copines, etc. donc on ne se voit finalement pas beaucoup plus que lorsqu'on était au travail. Et (rires), je suis très content quand elle va travailler parce que parfois il y a un peu des oppositions. Quand quelqu'un est au travail et puis il rentre le soir, ce n'est pas la même chose. Bon, on s'y fait. Mais je vous dis, j'aime bien quand elle va travailler comme ça je suis un peu plus libre. Ce que je redoute c'est quand elle ne travaillera plus. Oui, ça je redoute un petit peu. Bon ben elle trouvera, on trouvera une solution pour ne pas trop s'engueuler (rires). Là, elle travaille. Elle peut continuer encore un bout de temps, tant que son employeur continuera. Mais si son employeur arrête, effectivement elle ne va pas aller rechercher ailleurs, c'est fini. Ça sera fini. Et le temps redouté arrivera (rires).* »

Au-delà de la gestion du face-à-face entre conjoints, les individus doivent également définir le mode de vie du couple durant la retraite. Outre la décision de retraite, qui peut elle-même être discutée entre eux, le passage à la retraite soulève la question des comportements adoptés par les membres de l’unité conjugale (complémentarité des loisirs ou individualisation). Les couples rencontrés favorisent-ils la réalisation de projets communs au détriment de souhaits individuels, privilégient-ils au contraire l’expression des individualités au sein du couple ou tentent-ils de trouver un équilibre, optant pour un modèle dans lequel activités conjointes et désirs individuels s’accordent ?

### *3.2 Le « mythe de la retraite à deux » : une décision discutée dans le couple, mais une individualisation des comportements*

Dans leur récente enquête PARC (Passage à la retraite des couples), Jim Ogg, Rémi Gallou et Catherine Bonvalet se sont intéressés au processus décisionnel au sein du couple (Ogg *et al.*, 2013). En s’appuyant sur des entretiens semi-directifs réalisés auprès de 24 couples, soit 48 individus âgés de 50 à 70 ans, les auteurs observaient que pour les couples biactifs, « *la fin de carrière est devenue une affaire de couple* » (Ogg *et al.*, 2013 : 112). Ils constataient également une certaine concordance entre les conjoints sur les conditions de départ et les projets de retraite.

Comme dans l’enquête PARC, les personnes de notre échantillon vivant en couple affirment avoir discuté de leur départ à la retraite avec leur conjoint. Si pour Chantal, femme née en 1946 en couple avec des enfants encore à charge, la décision retenue est une décision concertée et commune (« *je n’ai pas décidé toute seule, on a encore des enfants relativement jeunes, pas encore tirés d’affaire* »), l’opinion du conjoint n’a cependant pas toujours d’influence sur la décision retenue, notamment auprès de la population masculine enquêtée.

Louisa par exemple, femme née en 1946 qui a choisi de prendre sa retraite une fois ses deux enfants mariés et autonomes, a toujours été soutenue par son époux. Elle avoue que celui-ci, né en 1941, l’a fortement encouragée à partir à la retraite compte tenu de conditions de travail moins agréables en fin de carrière. Lui, en revanche, est revenu en emploi après un départ à la retraite difficile et souhaite rester actif aussi longtemps que possible, malgré la situation de retraite de sa femme et son désir de partager une retraite commune (aspiration à une complémentarité des loisirs). Il ne semble d’ailleurs pas prêt, selon son épouse, à « lever le pied ».

Louisa : « *[Votre départ à vous, vous en aviez parlé avec votre mari ?] Ah, oui, oui. [Et il vous a incitée à faire quelque chose de précis ? A rester ? A partir ?] A partir. En fait, l’atmosphère au travail n’était plus ce qu’elle était et vraiment il y avait des problèmes entre les patrons et tout. Et j’étais, la dernière année, un peu en porte-à-faux. (...) Parfois je ne lui racontais pas ce qui arrivait au travail parce que si je lui racontais, il m’aurait dit : "Démissionne tout de suite ! " »*

Si, pour les couples rencontrés<sup>407</sup>, le départ à la retraite peut faire l’objet de discussions, de concertations au sein du couple, il semble néanmoins que les individus (notamment lorsqu’ils n’ont plus d’enfant à charge) se réapproprient cette étape en se positionnant comme le seul acteur de leur passage à la retraite. La réponse d’Eliane à la question « *Est-ce que vous avez pensé et discuté l’un et l’autre de votre départ respectif ? Est-ce que l’un a encouragé l’autre ?* » est éloquente et confirme que la décision de retraite relève d’un choix individuel.

Eliane : « *Non, pas du tout. Pas du tout. C’est moi, une décision personnelle. Oui oui. Et lui voilà il a pu au mois d’avril et donc c’est... Non non, pas du tout.* »

D’autres témoignages viennent appuyer cette hypothèse : les extraits suivants montrent que les individus optent parfois pour un choix contraire à celui formulé par leur conjoint, restant ainsi le principal décideur (décideur de leur date de retraite, mais également de leur mode de vie personnel et de leurs activités une fois retraités). Ainsi, Véronique, cadre responsable d’un service d’assurances dans une grande société, victime de harcèlement moral sur son lieu de travail en fin de carrière, a-t-elle fini par céder aux pressions et à faire le choix de partir en préretraite, malgré les recommandations de son mari.

Véronique : « *[Mon mari] ne voulait pas que je m’en aille. Alors d’un côté j’avais la pression de mon mari qui me disait "Il ne faut pas que tu t’en ailles" et de l’autre côté les mêmes hommes parce que du même âge et de la même promotion presque de mon mari puisque le DRH qui m’avait harcelée était quelqu’un de la promotion presque de mon mari, de Sup de Co.* »

---

<sup>407</sup> Parmi les couples rencontrés, l’un des partenaires – la femme très souvent – était généralement encore en activité. Nous sommes donc, là encore, dans le cadre des intentions et du possible.

L’enquête PARC mettait en évidence les échanges au sein du couple autour de la décision de retraite. Notre recherche apporte quelques éléments complémentaires, moins sur la manière dont sont prises les décisions au sein des couples (les données recueillies ne le permettent pas vraiment) que sur celle dont ces couples vivent leur retraite.

Vincent Caradec a déjà largement étudié les comportements des couples une fois à la retraite (Caradec, 1996). Il insistait d’ailleurs sur l’importance en amont de négocier « la bonne distance conjugale » à l’intérieur de l’espace domestique comme à l’extérieur, en conjuguant désir de rapprochement conjugal et désir d’indépendance. Les comportements observés dans notre échantillon répondent à deux tendances principales : on distingue d’une part les couples désireux de trouver un équilibre entre les conjoints pendant la retraite et qui souhaitent vivre cette étape autour d’un projet commun, et d’autre part ceux recourant à la stratégie d’individualisation des comportements. Pour ces derniers, la retraite comme étape du cycle de vie n’est pas systématiquement pensée à l’échelle du couple : il est généralement prévu que chacun des conjoints se livre à des activités personnelles.

Eric, dont nous avons déjà évoqué le parcours, a fait le choix de ne pas tenir compte des suggestions de sa compagne dans sa prise de décision : alors que celle-ci lui conseillait de remonter sur scène après la liquidation de ses droits de retraite, il a choisi de rejeter cette idée, préférant maintenir ses activités d’enseignement grâce au cumul emploi-retraite. Bien que la décision de retraite soit discutée au sein du couple, le cas d’Eric confirme que le choix final relève d’une décision individuelle. Son témoignage conforte également l’idée selon laquelle la retraite peut, dans certains couples où les conjoints sont très indépendants, être perçue avant tout comme un temps personnel.

*Eric : « Ma femme, comment elle intervient ? Bon d’abord elle a sa propre vie à mener. (...) Elle a senti que je n’étais pas bien et elle a essayé de m’aider en me poussant à faire des choses. Par exemple, elle m’a poussé récemment à monter un spectacle, à rejouer justement. Elle m’a poussé à rejouer et... je ne l’ai pas fait. Elle a beaucoup insisté et je ne l’ai pas fait et je crois que j’ai eu raison. (...) Elle a choisi récemment de me pousser à faire un certain nombre de choses. Elle a eu raison de le faire, et je crois que j’ai eu raison de refuser. (...) Alors, oui ma femme elle a un rôle très important surtout qu’effectivement on n’a pas d’enfant. Mais en même temps... Comment dire ? Elle a sa vie à elle à vivre aussi... »*

Trouver la « bonne distance conjugale » passe alors pour ces couples par une individualisation des comportements. Les femmes semblent d’ailleurs tout particulièrement attachées à garder des activités distinctes de celles de leur conjoint. Ainsi, Carmen, jeune retraitée dont le mari est en invalidité depuis près de vingt ans, et qui déclarait pourtant avoir choisi de prendre sa retraite pour passer plus de temps avec lui (la famille avait d’ailleurs été avancée comme le déterminant principal après l’état de santé), adopte elle aussi un comportement d’individualisation :

Carmen : « *Je ne m’embête pas ! Vous savez, j’ai les enfants. Ma petite-fille travaille donc on garde le petit, on va l’amener à la crèche, on va le chercher, on le garde quand il est malade. Et donc c’est une occupation. Je fais mes courses, je fais de la marche à pieds, enfin je m’occupe un peu de moi. Pour que je ne reste pas sans rien faire.* »

Son mari, quant à lui, « *n’est jamais à la maison. Il y est le matin, il finit sa toilette, il part, il vient, on mange, il repart, il va jouer à la pétanque.* » Carmen et son époux ne partagent donc que peu d’activités ensemble. Il en est de même pour Mansour et sa compagne :

Mansour : « *Ma femme a son activité avec l’association et puis avec l’assistance sociale tous les après-midi alors ça l’occupe. Moi je n’ai pas d’activité, je fais quelques sorties avec mon beau-frère. Il est retraité et il est seul. Il habite la loge du gardien. Alors de temps en temps on sort ensemble.* »

Il semble finalement que la majorité des individus vivant en couple durant la retraite adoptent cette tendance, en région parisienne tout au moins. En effet, la plupart des hommes et des femmes rencontrés déclaraient ne pas envisager de partager leurs activités avec leur conjoint pendant la retraite. Si peu d’entre eux ont établi des projets communs aux deux membres du couple, tous en revanche défendent la liberté individuelle et la préservation d’espaces personnels<sup>408</sup>, y compris au moment de la retraite. Ainsi, Georges affirme-t-il fermement ne pas vouloir « *rester ensemble* » avec sa compagne. Il apprécie d’ailleurs que sa conjointe soit encore en activité car cette situation lui donne une liberté plus grande.

Georges : « *Ensemble ? Oh oui, ça, c’est sûr, on ne veut pas rester ensemble ! C’est vrai que le fait de se retrouver tous les deux après, alors qu’il y en a un... On est tranquille, peinard. Moi je suis tranquille, peinard là, en ce moment !*

---

<sup>408</sup> Sauf lorsque l’un des deux conjoints est malade ; il s’agit alors de profiter autant que possible du temps passé à deux.

*S'il faut qu'elle soit là, derrière mon dos, à je ne sais pas quoi, c'est vrai que je ne supporterais pas. De toute façon, il faut toujours se ménager des espaces de liberté chacun de son côté. Donc c'est évident que je ne vais pas rester tout le temps ensemble, je vais aller faire des trucs à gauche à droite, comme je le fais maintenant. (...) C'est déjà prévu de n'être pas complètement collé l'un à l'autre, etc., ça, c'est sûr. (...) C'est chacun se fait son petit truc de son côté, et on est content de se revoir de temps en temps (rires). Et puis on est d'autant plus content qu'on a pu être un peu tout seul pendant un certain temps. »*

Chantal, à la retraite depuis quelques mois, reprend les propos avancés par Georges : elle aussi est bien heureuse d’être passée à la retraite avant son mari car cela lui a permis de développer des activités auxquelles elle n’aurait pas eu accès si son compagnon était également retraité. Elle témoigne de sa volonté de ne pas se laisser emprisonner par un mari trop casanier, chose qu’ont déjà montrée plusieurs travaux tels ceux de Simone Pennecc (Pennecc, 2001), et de l’importance du respect de la liberté individuelle.

*Chantal : « Je ne suis pas mécontente d’avoir été à la retraite avant lui. Parce que bon maintenant j’ai entamé des trucs qui font que "Eh bien non, ça, je ne peux pas !", que je ne veux pas me trouver coincée avec mon bonhomme et dire avec lui "Mais qu’est-ce que l’on va faire ?" Je crois qu’il faut continuer à avoir une activité chacun de son côté, je crois que c’est indispensable. Ce n’est pas parce qu’on est à la retraite qu’il faut se regarder dans le blanc des yeux. [S’il avait été à la retraite avant vous, ça vous aurait ennuyée ?] Non, ça ne m’aurait pas ennuyée si ce n’est que, comme beaucoup d’hommes, ben il est très dépendant. Et que... il n’aurait attendu qu’une chose, c’est que je m’y mette. Ce n’est pas encore vraiment réglé ! »*

Les comportements observés ici ne s’inscrivent pas dans la continuité du modèle de la retraite recentrée sur la famille proposé par Louis Roussel et Odile Bourguignon au milieu des années 1970. Dans leur étude sur les relations au sein de la famille après le mariage des enfants, ces derniers constataient que le réseau social se resserrait autour de la famille à l’heure de la retraite, les enfants et les petits-enfants apparaissant comme le seul recours contre la solitude (Bourguignon et Roussel, 1976). Si les descendants continuent de jouer un rôle non négligeable durant la retraite, les (grands-)parents « gâteau » acceptant de se rendre aussi disponibles que possible pour leurs (petits-)enfants, on observe néanmoins dans nos entretiens

que la vie sociale (en dehors de la famille) occupe une place centrale : les individus rencontrés tiennent à conserver des activités extérieures, que ces dernières se pratiquent en couple ou en solo. Le maintien de ces activités a une utilité double : il permet de lutter contre la solitude et le risque d’isolement consécutif à la sortie d’activité (dimension socialisante), mais aussi (et surtout) de ne pas s’enfermer dans la cellule familiale ou dans le couple (dimension « libératrice »). D’ailleurs, l’hypothèse d’une retraite tournée vers la sphère familiale, et notamment centrée sur le couple n’est pas vérifiée ici puisque nombre d’individus passent à la retraite sans avoir établi de projets pour le couple, comme ce fut le cas pour Louisa. La tendance générale pour les *baby-boomers* rencontrés n’est donc pas à la « retraite commune » mais tend bien vers une « retraite individuelle ».

Louisa : « *On n’avait pas [de projets communs pour la retraite]. Non, non. Lui il l’avait prise un peu avant moi et j’ai vu comment cela se passait et tout, je n’ai pas fait de projet (rires). On verra bien après. On ne fait pas de projet.* »

Bien évidemment, il ne s’agit pas de tirer de cette trentaine d’entretiens des comportements de retraite caractéristiques aux *baby-boomers*. Néanmoins, il semble important de souligner que pour les couples enquêtés ici, issus de milieux et de CSP variés, la dimension individuelle prime à l’heure de la retraite. Cette tendance à l’individualisation des comportements apparaît comme fermement ancrée, chez les hommes comme chez les femmes : les femmes semblent effectivement déterminées à conserver des activités et des sphères de socialisation distinctes de leur conjoint ; mais les hommes se révèlent partager eux aussi ce désir d’indépendance. S’il n’est pas très surprenant d’observer de tels comportements au sein des générations du *baby-boom*, ces dernières ayant été marquées par les valeurs d’individualisme et de libertés, ces résultats confirment toutefois combien la retraite peut être complexe et à quel point les *baby-boomers* peuvent être attachés au désir d’indépendance, tant dans leur jeune âge que dans leur retraite.

#### 4. Conclusion

Les dispositifs en faveur du maintien en emploi instaurés en France étaient explicitement destinés aux générations du *baby-boom*. Bien que les données recueillies ici ne visent pas à mesurer l’efficacité de cette démarche incitative auprès des individus concernés, elles ont néanmoins permis de questionner les raisons de la prolongation de la vie active pour les quelques enquêtés qui ont eu recours au cumul emploi-retraite ou à la surcote.

Dans les cas analysés, les raisons qui motivent une prolongation durable de la vie active au-delà du taux plein sont rarement monétaires : le maintien en emploi répond prioritairement à des besoins relationnels (contacts, utilité sociale, crainte de l’isolement). La rupture avec l’environnement professionnel et tout ce qu’il engage de relations et de routines encourage alors les individus fortement investis dans leur vie professionnelle, ou disposant d’un espace de socialisation limité en dehors du travail, à repousser autant que possible leur cessation définitive d’activité.

Les témoignages recueillis confirment, comme l’ont déjà démontré de nombreux travaux, que le passage à la retraite « réussi » nécessite plusieurs réajustements : il faut trouver le bon équilibre et redéfinir la bonne distance avec l’environnement professionnel, le groupe social et la sphère privée, gérer la « déprise » professionnelle et sociale en développant des stratégies de reprise ou d’emprise, mais aussi faire face aux transformations qui apparaissent dans la sphère familiale (les entretiens réalisés auprès de quelques individus vivant en couple ont souligné les craintes que le « face-à-face conjugal » à l’heure de la retraite peut susciter chez les individus, y compris au sein de couples stables). Si beaucoup d’enquêtés l’ont lu et le savent en théorie, les choses sont loin d’être aussi simples dans la pratique... Les parcours exposés montrent que certains individus ne se sentant pas prêts à sortir (au moins partiellement) du monde du travail se tournent vers la poursuite d’une activité – professionnelle ou autre – pour pallier les besoins économiques et sociaux (maintenir un niveau de ressources, ne pas rompre tout lien social) ; d’autres sortent définitivement de la vie active mais s’enferment dans un isolement domestique, dans l’attente inespérée qu’un événement bienheureux ne vienne améliorer leur quotidien. Nous pouvons émettre l’hypothèse que le développement d’un meilleur accompagnement lors de la cessation d’activité (un suivi plus anticipé et plus personnalisé) pourrait rendre l’épreuve moins difficile. Mieux informés et mieux préparés, les individus seraient alors plus lucides face aux risques et alternatives possibles, mieux outillés pour décider de la date de liquidation de leurs

droits de retraite (en concrétisant leurs intentions de retraite), plus disposés à faire face à leur fin de carrière et à la cessation d’activité, pour finalement mieux vivre leur retraite.

Enfin, le volet qualitatif a permis de mettre en lumière des conduites novatrices. La tendance à l’individualisation des comportements à la retraite témoigne tout d’abord d’une nouvelle manière de vivre sa retraite par rapport aux aînés. Mais on observe également à une nouvelle façon de penser la vieillesse et les relations intergénérationnelles : les personnes rencontrées font part d’un refus catégorique de s’appuyer sur leurs enfants durant leur vieillesse alors qu’elles apportent elles-mêmes un soutien à leurs ascendants, soulignant ainsi une évolution des mentalités ; par ailleurs, les enquêtés paraissent favorables aux lieux de vie collectifs pour personnes âgées autonomes qui se sont développés ces dernières années (habitat intermédiaire). Leurs déclarations révèlent somme toute une vision contrastée de la maison de retraite : si ces établissements souffrent toujours d’une image négative, ils restent néanmoins une alternative envisageable pour leurs vieux jours.

## Conclusion du chapitre

La présentation des diverses trajectoires de l’activité à la retraite visait à retracer le déroulement des événements professionnels et familiaux encadrant le passage à la retraite, à décrypter les différentes trajectoires-types de l’activité à la retraite et à mettre en valeur les éléments pouvant intervenir dans la détermination de la date de départ à la retraite, que celle-ci relève d’un choix individuel ou non. Comme nous l’avons vu, le projet de retraite initial peut évoluer sous l’influence de divers facteurs et se transformer, la date réelle de départ à la retraite étant finalement soit avancée soit retardée. Les entretiens ont été réalisés auprès de personnes ayant eu une carrière plutôt linéaire et relativement favorable en comparaison de la population française générale ; il convient donc d’être prudent, de ne pas considérer les enquêtés comme des figures représentatives de leur génération et, par conséquent, de ne pas généraliser les comportements observés ici à l’ensemble de la population ou à une génération spécifique. Néanmoins, ces entretiens apportent un éclairage sur les éléments qui marquent le passage de l’activité à la retraite et sur la manière dont ils peuvent amener un individu à transformer son projet de départ.

Ces entretiens soulignent que les individus ne partent que rarement à la retraite à la date initialement souhaitée. Bien souvent, le projet de retraite évolue sous l’influence de divers facteurs (Schéma 6).

Le passage à la retraite n’est plus un passage linéaire comme il a pu l’être il y a trente ans, du fait des réformes successives survenues notamment depuis 2003. Ces dernières agissent sur les droits des individus et donc sur leur date de départ à la retraite. Au-delà de l’effet des réformes, l’état de santé, le niveau d’information acquis et les considérations financières peuvent en partie expliquer les différences entre le projet et le départ réalisé, encourageant tantôt à partir plus tôt que prévu (en cas de dégradation de l’état de santé ou lorsque la durée de cotisation obtenue avait été sous-estimée), tantôt à retarder le départ à la retraite (si la durée de cotisation acquise était surestimée, afin d’atteindre le taux plein et partir dans les conditions les plus favorables). Bien que ces dimensions apparaissent comme décisives dans le choix de la date de départ à la retraite, d’autres éléments biographiques peuvent perturber les plans.

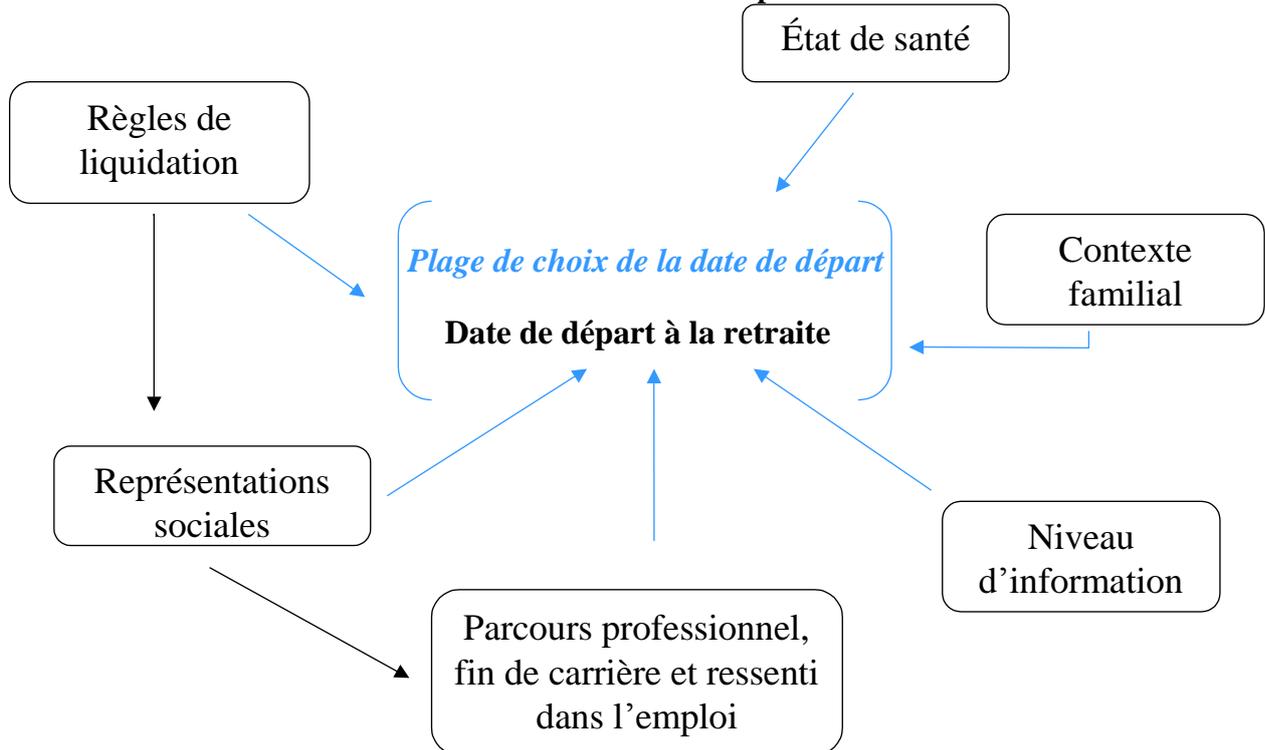
La crise économique et les difficultés à retenir les seniors en emploi ou à les embaucher accentuent le décalage entre projet de retraite et départ réel. La décision retenue peut alors être réévaluée – tantôt avancée tantôt ajournée – en considération de l’appréciation des conditions de vie dans l’entreprise (politique de gestion de l’emploi des ressources humaines,

déroulement des fins de carrière, relations intergénérationnelles au travail, représentations du travailleur âgé dans l’entreprise...).

Enfin, la retraite est aussi une affaire de famille (négociation dans le couple, soutien intergénérationnel, stratégies face aux obligations familiales). L’environnement familial, dans les diverses formes qu’il occupe, peut influencer sur le choix de départ à la retraite, la définition des projets et du mode de vie à la retraite, et intervenir comme un élément « transformateur » du projet initial. Les charges ou obligations familiales poussent certains individus à réviser leur projet de retraite et à partir plus tôt afin de se rendre plus disponibles pour l’entourage (parents ou descendants) alors qu’elles en poussent d’autres, au contraire, à adopter une stratégie d’évitement face aux charges familiales et à repousser leur départ. La dimension conjugale est également un élément susceptible d’influencer voire de transformer le choix de retraite, qu’elle pèse lors de l’arbitrage au sein du couple (retraite repoussée pour partir en même temps qu’un conjoint, départ avancé pour profiter d’un compagnon déjà retraité) ou dans le réajustement du projet initial suite à une transformation de la structure conjugale au moment de la retraite – rupture, remise en couple avec des jeunes enfants à prendre en charge durant les premières années de la retraite, veuvage (Delbès *et al.*, 2006).

Finalement, les individus sont rarement contraints dans leur décision de retraite : outre les effets de structures (normes), seules certaines évolutions professionnelles (chômage ou plan de licenciement qu’ils sont bien souvent poussés à accepter) ou une dégradation de leur état de santé (maladie en fin de carrière) limitent réellement leur marge de manœuvre. Dans les autres cas, les individus restent les principaux décideurs de leur cessation d’activité, le choix résultant du bilan des ressources dont ils disposent (ressources économiques, familiales, culturelles, sociales). Le choix qui leur est imparti consiste alors à définir d’abord le moment de la liquidation des droits (et de la fin de l’exercice de la profession lorsque la cessation d’activité n’a pas déjà eu lieu) d’après le contexte législatif (liquidation des droits généralement dès l’obtention du taux plein), la situation familiale ou l’environnement professionnel ne faisant qu’accentuer les options possibles. Les individus ajustent ensuite la date de départ, avançant ou retardant leur retraite soit pour éviter les charges familiales, soit au contraire pour soutenir la famille ; le jeu au sein du couple à l’heure de la retraite peut également influencer sur le calendrier de départ ; enfin, les individus revoient parfois leur projet initial en fonction des conditions de travail en fin de carrière (plus ou moins favorables au maintien en emploi après l’obtention de la durée minimale de cotisation).

Schéma 6 – Processus décisionnel du départ à la retraite



Ces entretiens indiquent également que la conjonction d'événements extérieurs, *a priori* distincts de la retraite mais qui bouleversent néanmoins le quotidien (décès ou vieillesse d'un proche ou parent, suscitant alors chez l'individu des projections quant à son propre âge et à son propre vieillissement ; événement éveillant des interrogations sur la place des plus âgés et les représentations de la vieillesse dans la société actuelle...), peut influencer sur la décision de départ et faire du passage à la retraite une période difficile voire douloureuse. Le portrait dressé ici s'oppose alors à l'idée reçue d'une transition vers la retraite linéaire et sereine pour tous.

Enfin, les entretiens ont souligné l'émergence d'une tendance à l'individualisation des comportements durant la retraite. Les diverses recherches menées sur les relations familiales des *baby-boomers* ont confirmé que les transformations qui ont marqué la famille et la montée de l'individualisme au cours des années 1980 n'ont pas systématiquement conduit à un affaiblissement de l'entraide familiale pour les générations du *baby-boom* : ces derniers entretiennent au contraire des liens étroits avec les membres de leur entourage à l'heure de la retraite (avec les ascendants comme les descendants). Il semble en revanche que le développement de nouvelles valeurs (liberté et autonomie) et les transformations survenues ces dernières décennies (évolutions de la famille, place de la femme sur le marché du travail et dans la famille...) aient transformé la manière de vivre sa retraite au sein d'un couple.

Notre enquête a effectivement permis d’observer un désir fort, notamment chez les femmes, de conserver ses activités personnelles durant la retraite. Il conviendra de confirmer par des travaux complémentaires s’il s’agit là d’une spécificité des générations du *baby-boom* et si cette tendance sera maintenue par les générations plus jeunes.

## Conclusion générale

Le point de départ de ce travail de thèse visait à explorer les raisons pour lesquelles les mesures en faveur du maintien en emploi des seniors, instaurées au début des années 2000, n'ont eu qu'un succès mitigé en France. Malgré les programmes successifs lancés au cours de la décennie 2000, le taux d'emploi des personnes âgées de 50 ans et plus reste inférieur à 50% et le taux de chômage aux mêmes âges est encore élevé, traduisant les difficultés des travailleurs à se maintenir (ou à revenir) sur le marché de l'emploi après 50 ans. Les résultats observés sont d'autant plus singuliers que les mesures mises en place dans les pays européens voisins, qui reposaient sur une stratégie commune (incitation à l'allongement de la vie active), ont généralement permis d'atteindre les objectifs fixés.

La dimension culturelle joue un rôle non négligeable : la place accordée à la personne âgée dans la sphère publique – et notamment dans la sphère professionnelle – résulte de la représentation de la vieillesse et de la manière dont la prise en charge de cet âge de la vie s'est construite au cours des siècles. En dépit de l'émergence de nouveaux termes pour désigner les quinqu- et sexagénaires (le terme « senior », qui diffuse une dimension positive d'activité, de dynamisme, d'utilité ou encore d'expertise, loin des stéréotypes associés à la « vieillesse dépendance »), le « travailleur âgé » souffre toujours, en France, d'une image dépréciative (capacités prétendues moindres). Les défis sociaux et économiques posés dans le contexte actuel de vieillissement de la population renforcent cette vision négative, accentuent les stéréotypes associés aux générations du *baby-boom* (générations dites « dorées » ou « privilégiées », qualifiées d'égoïstes et d'individualistes) et contribuent à culpabiliser les *baby-boomers* arrivés en fin de carrière. Les représentations sociales de l'avancée en âge en milieu professionnel constituent donc un obstacle à l'insertion des seniors sur le marché du travail en France et à la prolongation de leur vie active, alimentant ainsi la préférence des employeurs comme des salariés pour la « sortie précoce »<sup>409</sup>.

Cette recherche s'est construite autour de deux questions centrales : celle du réajustement des projets de retraite ; celle de la marge de liberté dans le processus décisionnel (choix ou contrainte). Une première hypothèse supposait que les personnes n'ayant pas prolongé leur vie active rejetaient sciemment les dispositifs d'incitation au maintien en

---

<sup>409</sup> Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010, les entreprises de plus de 50 salariés n'ayant pas conclu de plan d'action concerté pour l'emploi des seniors sont soumises à une pénalité équivalant à 1% du montant des rémunérations versées aux salariés au cours de la période non couverte par le plan d'action. Nous pouvons supposer que tant qu'un travail de fond sur les représentations de l'avance en âge et la gestion des secondes parties de carrière (adaptation du poste, transmission des savoirs, etc.) ne sera pas engagé, les employeurs sauront déjouer ces injonctions et continueront de se séparer, de manière plus ou moins implicite, de leurs travailleurs âgés.

emploi ; une deuxième hypothèse présumait que leur marge de manœuvre était limitée par des éléments professionnels et familiaux les contraignant dans leur choix. La complémentarité des données mobilisées a fourni un matériau riche et précieux pour étudier la manière dont les choix s'élaborent et s'ajustent au contexte environnant à mesure que la date de retraite approche. Trois résultats majeurs peuvent être tirés de ce travail correspondant à trois hypothèses fréquemment évoquées au cours de l'analyse : celle du choix et de la (non) concrétisation du projet initial ; celle de l'individualisation des pratiques ; enfin, l'hypothèse selon laquelle les femmes seraient plus lucides et plus réalistes dans leur choix de retraite. Pour finir, nous suggérerons quelques pistes de recherche pour lesquelles ce travail n'a pu fournir de réponse concluante et qui nous semblent néanmoins intéressantes à approfondir dans une recherche ultérieure.

## **1. Un choix libre et sans contrainte ?**

Le projet de départ déclaré lors de l'enquête par questionnaire n'a été concrétisé que dans un tiers des cas ; dans la majorité des cas toutefois, le projet a été réévalué au gré des contraintes environnantes ou pour être plus conforme à la situation et aux attentes individuelles au seuil de la retraite.

Les individus qui partent à la retraite à la date prévue relèvent de deux situations : il s'agit soit de personnes ayant subi une détérioration de l'état de santé (qui savaient déjà, lors de l'enquête, que leur maintien en emploi était improbable), soit d'individus soumis à des obligations familiales et qui avaient planifié bien en amont leur départ (anticipation).

Une meilleure information à mesure que l'on se rapproche de la retraite offre la possibilité d'avancer le départ lorsque celle-ci avait été sous-évaluée. On constate néanmoins que les personnes passées à la retraite plus tôt que prévu sont bien souvent des cadres dont la fin de carrière a été compromise par une gestion de l'entreprise héritée de la culture des préretraites, qui encourage la mise en place de stratégies d'éviction à l'égard des salariés les plus âgés (déclassement professionnel, détérioration des conditions de travail, tensions avec les collègues ou la hiérarchie, etc.).

A l'inverse, les personnes qui retardent leur départ sont essentiellement des femmes sans conjoint qui, sachant qu'elles ne pourront compter sur des ressources complémentaires durant leur retraite, veulent s'assurer une pension suffisante. On retrouve également parmi les personnes qui ajournent leur départ des employés ou professions intermédiaires ayant connu

une période d'inactivité en fin de carrière, qu'il s'agisse d'un épisode de maladie (le report répond alors à la volonté de revenir en poste pour éviter que ne s'installe un sentiment de carrière inachevée) ou de chômage (individus qui se réinvestissent dans une nouvelle activité professionnelle).

Mises à part les carrières interrompues par des licenciements non négociés ou les sorties d'activité pour des raisons de santé<sup>410</sup>, les individus disposent donc d'une certaine marge de liberté dans leur choix de retraite. Certes, la décision retenue résulte dans la majorité des cas d'un choix économique rationnel (attendre d'avoir atteint le taux plein pour liquider ses droits), les contraintes législatives dressant alors les contours du champ d'action. Mais ce choix intègre également des dimensions plus personnelles : la date et la modalité de départ sont effectivement déterminées en fonction des bonnes raisons propres à chacun de partir à tel moment plutôt qu'à un autre (décision individuelle). La présence de charges familiales à l'heure de la retraite et/ou un contexte professionnel jugé de plus en plus difficile à supporter jouent d'ailleurs un rôle central, consolidant ainsi l'hypothèse de l'interdépendance des éléments liés à l'environnement professionnel et à la situation familiale dans le choix final.

L'analyse qualitative des transitions individuelles de l'activité à la retraite, qui apporte toute l'originalité à cette étude, a montré que même lorsque les données quantitatives concluaient à une concordance entre la date envisagée et la date de départ, des différences entre le projet initial et le déroulement réel étaient observables. Ces écarts impliquent que les individus ont, à un moment précis du processus de transition vers la retraite, réévalué leur projet en fonction de nouvelles données ou d'événements biographiques. Bien que ces réajustements portent sur des durées réduites, ils témoignent néanmoins de la marge de manœuvre dont disposent les individus dans leur décision de retraite (choix d'avancer le départ lorsque le taux plein est déjà atteint ou décision de reculer de quelques mois la sortie d'activité afin de bénéficier de la surcote par exemple). Dans ce contexte d'individualisation de la retraite, on peut néanmoins se demander si la mise en place d'une réelle gestion des carrières en concertation avec les attentes des salariés, offrant davantage de liberté dans la décision de retraite, les incitera à prolonger leur vie active et à inverser la tendance de la « sortie précoce ».

---

<sup>410</sup> Bien qu'issus d'une population *a priori* privilégiée comparativement à leurs homologues de mêmes cohortes (puisque les individus rencontrés ont tous eu une carrière longue), plus d'un quart des enquêtés ont connu une période de chômage au cours des dix dernières années de leur carrière et plus d'un tiers une période d'inactivité au titre de la maladie.

## 2. L'individualisation des pratiques ou le « mythe de la retraite à deux »

Les représentations qu'ont les individus du vieillissement et de la retraite (« temps pour soi », retraite dite « active », retraite tournée vers la sphère familiale...) ont, elles aussi, des conséquences sur la décision de retraite.

Alors que la retraite est de plus en plus souvent décrite comme un moment libérateur, un temps des possibles, elle n'est pas toujours vécue ainsi par les individus rencontrés. Le temps alloué à la retraite (« temps pour soi ») reste fortement influencé par la structure familiale. Il faut rappeler que nombre de ces *baby-boomers* doivent à la fois gérer leur propre retraite et assurer la prise en charge de membres de la famille âgés ou dépendants (parents ou beaux-parents encore en vie, enfants et petits-enfants). La retraite devient alors, pour ces « soutiens de famille », le moment d'un resserrement des relations familiales. Si la prise en charge (partielle ou complète) d'un parent âgé ne semble pas avoir d'effet sur le moment de départ, cet argument occupe en revanche une place importante dans la définition des projets. Lors de la prise de contact pour les entretiens qualitatifs, nous avons dû essuyer le refus d'une femme qui s'apprêtait à déménager pour se rapprocher d'un parent âgé ; c'est d'ailleurs un biais important de notre échantillon que de ne pas avoir eu accès aux retraités mobiles.

La retraite coïncide souvent avec un repositionnement dans la sphère privée, qu'il s'agisse de trouver la « bonne distance conjugale » ou de faire face à une reconfiguration familiale (départ du domicile parental pour les enfants devenus indépendants, retour des enfants « boomerang », veuvage, naissance des petits-enfants, etc.). Ces éléments concourent alors à présenter une image nuancée du passage à la retraite.

La liberté individuelle (retraite perçue comme un « temps pour soi ») ainsi que l'injonction à maîtriser son parcours et à bien réussir sa retraite influencent la date de départ, mais aussi le mode de vie une fois sorti du marché du travail. Si le départ à la retraite est certes discuté au sein du couple, la décision finale reste bien souvent une décision individuelle. Par ailleurs, les *baby-boomers* rencontrés semblent avoir délaissé le modèle du couple fusionnel (où les deux membres du couple partagent leurs activités durant la retraite) au profit d'un mode de vie reposant, au contraire, sur l'individualisation des comportements. Cette posture s'inscrit dans la continuité d'une individualisation des pratiques déjà appliquée du temps de l'activité professionnelle.

Le modèle du couple biactif (largement adopté par ces couples), l'affirmation d'une identité féminine (renforcée notamment par la généralisation du salariat des femmes du *baby-boom*, la montée du féminisme, la diffusion des valeurs de liberté individuelle, etc.) et l'indépendance qui se révèle au sein de ces couples ont conduit chacun des conjoints à prendre l'habitude d'avoir ses propres activités en dehors du travail. Arrivés à la retraite, ils aspirent à la préservation d'un espace personnel et ne souhaitent pas passer tout leur temps « ensemble » (par choix et reproduction des habitudes antérieures ou par crainte de ne pas « supporter » l'autre devenu inactif). Ce constat prévaut tant pour les femmes (très attachées à l'identité qu'elles se sont construite en dehors de la famille, indépendamment du conjoint, des enfants ou du ménage) que pour les hommes. Il est alors prévu que chacun des membres du couple conserve des activités individuelles durant la retraite, l'idée étant que l'individu se sentira d'autant plus indépendant et maître de lui-même qu'il aura pu disposer de « temps pour soi » (donc sans son conjoint). Les valeurs de liberté, d'autonomie et d'individualisme qui caractérisent les générations du *baby-boom* prévalent donc, une fois encore, à l'heure de la retraite. On peut toutefois se demander si les hommes partagent réellement cette injonction à l'indépendance ou s'ils la subissent. Par ailleurs, on peut s'interroger sur la pérennité de cette dernière dans le « grand-âge » et sur les stratégies que les individus chercheront à mettre en œuvre lorsque l'un des conjoints entrera éventuellement dans la dépendance.

### **3. Les femmes plus lucides de leurs contraintes et plus réalistes dans leur choix de retraite**

Enfin, si les femmes ont pu se déclarer moins libres dans leur choix de retraite, elles paraissent en revanche plus lucides et plus réalistes que les hommes.

Effectivement, les femmes anticipent bien plus que les hommes leur passage à la retraite : elles prennent déjà en compte les contraintes et futures charges qui pèseront sur leur date de départ, faisant ainsi preuve de lucidité. Cela s'explique en partie par la construction sociale des rôles masculins et féminins, intériorisée dès l'enfance.

Tout au long de leur parcours, les femmes ont dû concilier vie familiale et vie professionnelle ; elles ont donc appris à anticiper l'effet de leurs charges et à moduler leur carrière en tenant compte des aspects liés à la vie familiale. Cette habitude se confirme lors du passage à la retraite, où elles intègrent mieux que les hommes les éléments susceptibles d'influer sur leur date de départ (meilleure anticipation).

Par ailleurs, les femmes changent moins souvent d'avis que leurs homologues masculins, ce qui permet de conclure qu'elles sont plus réalistes et plus décidées que les hommes. Ces mères de famille, qui ont su gérer les aléas familiaux et l'effet de ces derniers sur leur carrière professionnelle, savent mieux aménager leur temps que les hommes. Les femmes en charge d'une famille intègrent donc ces éléments à leur projet bien en amont du départ si bien qu'elles sont moins enclines à réviser leur projet, tandis que les pères de famille ainsi que les femmes sans enfant très investies dans leur activité professionnelle se projettent moins facilement (voire pas du tout) dans leur retraite. On notera également l'effet double des charges familiales sur le passage à la retraite : ces dernières sont susceptibles d'encourager certains retraités (les mères et grands-mères notamment) à se libérer plus tôt de l'activité professionnelle tandis qu'elles peuvent en encourager d'autres à retarder leur départ pour augmenter le niveau des ressources (généralement les pères de famille) ou pour éviter de devoir prendre en charge des responsabilités familiales sous prétexte d'être désormais plus disponible (stratégies d'évitement habituellement adoptées par des femmes). Avec l'affirmation d'une identité propre affranchie de l'identité familiale, on peut se demander si les femmes de ces générations continueront à être au cœur de la cellule familiale (soutien aux parents âgés, à la fratrie, etc.) ou si elles développeront en masse des stratégies d'évitement pour se détacher d'obligations familiales qui leur incombent encore bien souvent.

#### **4. Perspectives de recherche**

Au fil de ce travail de thèse, plusieurs hypothèses ont été soulevées sans que les données disponibles ou les données mobilisées ne rendent possible une analyse plus fine des pistes dégagées. Des travaux complémentaires consacrés à ces questions permettraient de les creuser davantage et d'affiner les premiers résultats suggérés lors de notre analyse. Nous proposons de synthétiser ici quelques sujets qui mériteraient d'être approfondis dans des travaux ultérieurs.

#### 4.1 Une analyse longitudinale et une analyse par génération

Nous avons rappelé, dans le chapitre IV consacré à la présentation de l'enquête notamment, les biais de notre base de données. Il conviendrait tout d'abord d'élargir cette enquête aux différents régimes de retraite (fonction publique, régimes spéciaux) et de diversifier les carrières individuelles (carrières moins linéaires). Il pourrait également être envisagé de questionner à plusieurs reprises les enquêtés sur leur souhait de retraite et la retraite envisagée. Une démarche relativement similaire a été appliquée dans le cadre de l'enquête « ERFI » de l'Ined : deux questions portant sur les projets de retraite (« *Si vous le souhaitez, auriez-vous la possibilité légale de prendre votre retraite d'ici trois ans ?* » et « *Comptez-vous prendre votre retraite, anticipée ou non, d'ici trois ans ?* ») ont été soumises aux personnes rencontrées à chacune des trois vagues de l'enquête (2005, 2008 et 2011) avec la possibilité par la suite de confronter les réponses à la réalité observée à l'issue de ces trois vagues, donnant ainsi des moyens pertinents pour analyser minutieusement le devenir des projets de retraite (concrétisation ou non)<sup>411</sup>. Nous pourrions donc imaginer un procédé identique pour interroger les idéaux (en dehors de toute contrainte, sans limitation d'âge) et projets de retraite à plusieurs vagues d'intervalle. Cette méthode permettrait d'étudier la manière dont les aspirations et projets de retraite sont susceptibles d'évoluer à mesure que l'on se rapproche de la date de départ, mais aussi de déceler l'effet des réformes successives en comparant les projets déclarés et les situations observées d'une vague à l'autre.

La fin d'activité des générations du *baby-boom*, qui se sont souvent distinguées des générations qui les entourent, tant dans la sphère professionnelle que dans la sphère familiale (en témoignent les transformations des modèles familiaux ou encore la singularité des femmes du *baby-boom*, premières à avoir investi massivement le marché du travail et concilié vie professionnelle et charges domestiques), interroge l'éventualité de conduites inédites à la retraite. Nous avons par exemple évoqué la question de l'individualisation des pratiques ainsi que celle du réinvestissement des pères dans leurs rôles familiaux. Une enquête à visée comparative entre les comportements de retraite des premiers *baby-boomers* et ceux de leurs aînés offrirait l'occasion de vérifier si les générations du *baby-boom*, porteuses de transformations majeures dans leur jeunesse comme dans leur âge adulte, restent novatrices à l'heure de la retraite. Nous pourrions également envisager de reproduire l'enquête IDR sur plusieurs vagues successives, non plus auprès des mêmes enquêtés (comme suggéré

---

<sup>411</sup> Cela fait d'ailleurs l'objet, à la Cnav, de travaux en cours dirigés par Sylvie Renaut. Ces derniers visent notamment à déterminer l'impact des réformes successives sur les préférences et les choix de retraite.

antérieurement), mais auprès de populations issues de différentes cohortes. Une analyse par génération permettrait alors de voir si les générations 1945/1950 questionnées lors de l'enquête IDR de 2005 adoptent des comportements de retraite différents de celles qui les suivent.

#### *4.2 La retraite, une décision de couple ou une décision individuelle ?*

Un deuxième prolongement possible pourrait consister à compléter les données relatives à la situation familiale, les données disponibles dans l'enquête IDR étant considérablement limitées et figées, de surcroît, à la date de l'enquête. Si le volet qualitatif s'est avéré utile pour pallier quelque peu ces faiblesses, les informations collectées restent faibles et inégales.

Nous n'avons que ponctuellement évoqué l'influence du conjoint dans le choix de retraite, les informations sur la dimension familiale étant relativement pauvres ici. La régression montrait que la présence d'un conjoint favorisait des départs plus précoces (nous n'avons toutefois pas questionné l'effet de la différence d'âge entre les conjoints sur ce choix de retraite, les informations n'étant pas toujours renseignées dans les questionnaires) ; les données qualitatives indiquaient, quant à elles, que le moment de liquidation des droits relevait d'un choix individuel et personnel (les discussions entre conjoints, bien qu'existantes, consistaient moins en un arbitrage commun qu'en une concertation avant une prise de décision individuelle). La retraite comme étape du cycle de vie n'était d'ailleurs pas vraiment pensée à l'échelle du couple : il était prévu que chacun des conjoints se livre à ses activités personnelles (soulignons ici que pour les rares couples rencontrés, l'un des partenaires était généralement encore en activité. Nous sommes donc, là encore, dans le domaine des intentions et du possible). Ainsi, si la décision de retraite était généralement concertée au sein du couple, les comportements adoptés une fois à la retraite répondaient à un désir d'indépendance (individualisation des pratiques). Le questionnaire de l'enquête quantitative et la grille d'entretien de la post-enquête n'ayant pas été conçus pour interroger l'arbitrage au sein du couple, les données disponibles n'ont pas permis de mesurer l'influence du conjoint dans le choix ni même son éventuelle intervention dans la révision du projet. En traitant de l'arbitrage au sein du couple en matière de décision de retraite et de l'influence que peut avoir le conjoint sur cette décision, l'enquête PARC comble une partie de ces lacunes (Ogg *et al.*, 2013).

De même, l'organisation de la prise en charge d'un parent âgé au sein de la fratrie et la question de l'influence éventuelle de ce parent pour les hommes et femmes du *baby-boom* n'a pu être exploitée, alors que l'on sait la place centrale qu'occupent ces individus dans les structures familiales contemporaines. Au mieux a-t-on pu observer quelques futurs retraités adoptant la stratégie d'évitement identifiée par Simone Penneec (Penneec, 2001). L'introduction de données sur la situation familiale offrirait donc la possibilité d'analyser l'influence qu'a pu avoir l'environnement familial (notamment le conjoint ou la présence d'un parent âgé) sur le choix de retraite et sur l'éventuelle révision du projet de retraite. Il conviendra également de voir si l'hypothèse de la décision individuelle et celle de l'individualisation des pratiques sont confirmées et, le cas échéant, de vérifier que les comportements observés ne sont pas la conséquence indirecte d'une différence d'âge importante entre les deux conjoints.

Le poids des recompositions familiales dans l'individualisation des comportements mériterait d'ailleurs d'être lui aussi questionné à travers une étude qualitative. Avec le développement des nouvelles formes conjugales (diffusion des familles recomposées, du modèle de la multi-résidence ou encore celui des « *living apart together* »), on va de plus en plus vers une vie « individuelle ». L'écart d'âge entre les conjoints (parfois important, notamment en cas de recomposition conjugale tardive) ou la mise en couple récente (par opposition aux individus en couple depuis près de quarante ans) accentueront-ils cette injonction d'indépendance ?

#### 4.3 La sortie d'activité et la redistribution des tâches dans le couple

Il serait également intéressant de pousser plus en avant ce travail en analysant davantage les stratégies de déprise et de reprise qui s'opèrent lors du passage à la retraite, ainsi que la manière dont se redistribuent les tâches au sein du couple lorsque l'un des conjoints (et particulièrement la femme) est encore en emploi. Pour ce faire, une investigation sur le terrain (travail d'observation et entretiens qualitatifs) paraît être la méthode la plus appropriée.

Le travail occupe une place centrale dans la construction identitaire ; en témoignent les pertes qu'il peut causer lorsqu'il vient à manquer (perte de l'estime de soi et de la capacité à faire des projets, réduction du réseau social et des activités). Plusieurs études portant sur le passage à la retraite ont montré que les femmes ayant eu une carrière vivent mieux cette transition : elles parviendraient plus facilement à faire valoir une utilité sociale indépendante de l'emploi, tandis que les hommes en général, et les femmes pour lesquelles le travail constituait un moyen d'échapper à l'enfermement domestique ou l'occasion de se réaliser après le départ

des enfants, seraient plus sensibles à la déprise du fait de leur plus grande difficulté à justifier une utilité sociale autrement que par l'activité professionnelle (Maurin, 1989 ; Caradec, 1996 ; Pennec, 2001). Si le volet qualitatif a permis d'analyser les stratégies de désengagement et de confirmer la plus grande facilité des femmes à « lâcher prise », nous n'avons pas pu approfondir la question du réinvestissement (reprise, emprise) à l'heure de la retraite. Or, si le passage à la retraite engendre des pertes, il peut également susciter des satisfactions et ouvrir la voie à de nouvelles orientations, à de nouvelles participations.

De même, si nous avons pu constater que certains hommes se réinvestissaient dans leur rôle familial à la retraite, ainsi que l'observait déjà Simone Pennec (Pennec, 2001), les données disponibles ne suffisent pas à explorer davantage cette piste. Par ailleurs, il serait intéressant d'examiner aussi les stratégies de (re)positionnement adoptées par les retraités dont le conjoint est encore en activité, et plus particulièrement les attitudes des hommes sortis de l'activité (au chômage, en invalidité ou à la retraite) tandis que leur compagne travaille. L'inactivité masculine est-elle assumée ? Le partage des tâches dans le ménage est-il réévalué lors de la sortie d'activité ? Comment le contexte familial joue-t-il sur les conditions de vie à la retraite, dans le cas par exemple d'une recomposition familiale avec une femme plus jeune encore en emploi ? Les stratégies de réinvestissement mises en place sont-elles pensées à deux et pour les deux membres du couple ou bien s'agit-il, là encore, de défendre son indépendance face à son conjoint ? Autant de questions qui mériteraient d'être approfondies par des enquêtes de terrain.

# **Bibliographie**



## Références bibliographiques

ADVEEV Alexandre, EREMENKO Tatiana, FESTY Patrick, GAYMU Joëlle, Le BOUTEILLEC Nathalie, SPRINGER Sabine, « Populations et tendances démographiques des pays européens (1980-2010) », *Population*, 66 (1), 2011, pp.9-133

ALGAVA Élisabeth, PLANE Mathieu, « Vieillissement et protection sociale. Comparaison de six pays de l'Union Européenne », *Revue de l'OFCE*, 2001/4 n° 79, pp.261-314

ARFEUX-VAUCHER Geneviève, « Images de la vieillesse dans la littérature enfantine et auprès de jeunes enfants », *Retraite et société*, n° 34, 2001/3, pp.89-111

ALBERT Christophe, « 2004 à 2006, trois ans de retraite anticipée au régime général », *Retraite et société*, 2008, n° 54, pp.160-182

ALBERT Christophe, GRAVE Nathanaël, OLIVEAU Jean-Baptiste, « Surcote : les raisons d'un échec relatif », *Retraite et société*, n° 54, 2008, pp.33-63

ANGLARET David, MASSIN Maryline, « Les préretraites : un outil important de la gestion des âges dans les entreprises », *Premières synthèses*, n° 45.1, Novembre 2002

ANTOINE Philippe, *Les relations intergénérationnelles en Afrique. Approche plurielle*, Ceped, 2007

AOUICI Sabrina, « "Vieux travailleurs, jeunes retraités" : les premiers baby-boomers et la reconstruction identitaire à l'heure de la retraite », Mémoire MII sous la direction de Maria Eugenia COSIO-ZAVALA et Céline CLEMENT, Université Paris X Nanterre, 2006

AOUICI Sabrina, CARILLON Séverine, METTE Corinne, « Les motivations de départ à la retraite », *Les cahiers de la Cnav*, n° 1, Cnav, 2008

AOUICI S., CARILLON S., METTE C., « Choisir l'âge de sa retraite : un arbitrage lié aux contextes économiques et professionnels », in **La réforme des retraites de 2003 : cinq ans après**, *Retraite et société*, n° 54, 2008/2, pp.190-209

AOUICI Sabrina, GALLOU Rémi, « A la (re)découverte des logements-foyers », *Cadr'@ge*, Cnav, n° 25, Décembre 2013

ARTUS Patrick, « Taux de participation des salariés âgés, taux d'emploi, taux de chômage : accroître le taux d'emploi des salariés âgés accroît-il le chômage des autres salariés ? », *Flash économie, Recherche économique*, Natixis, n° 622, Septembre 2013

ATTIAS-DONFUT Claudine, ROSENMAYR Léopold (dir.), *Vieillir en Afrique*, Presses universitaires de France, 1994

ATTIAS-DONFUT Claudine (dir.), *Les solidarités entre générations. Vieillesse, Famille, Etat*, Nathan, 1995

ATTIAS-DONFUT Claudine, SEGALEN Martine, *Le siècle des grands-parents : une génération phare, ici et ailleurs*, Autrement, 2001

ATTIAS-DONFUT Claudine, OGG Jim, WOLFF François-Charles, « European patterns of Intergenerational Financial and Time Transfers », *European Journal on Aging*, Vol.2, Issue 3, Septembre 2005, pp.161-173

ATTIAS-DONFUT C., « Solidarités familiales, Solidarités publiques. L'indispensable complémentarité », *Economie & Humanisme*, n° 374, Octobre 2005

ATTIAS-DONFUT C., OGG J., WOLFF F.-C., « Evolution of Social Support », in Börsch-Supan A., Brugiavini A., Jürges H., Kapteyn A., Mackenbach J., Siegrist J., Weber G. (eds.), *First Results from the Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (2004-2007) : Starting the Longitudinal Dimension*, Mannheim Research Institute for the Economics of Aging (MEA), 2008, pp.174-181

ATTIAS-DONFUT C., OGG J., WOLFF F.-C., « Changes in Financial Transfers: Do Family Events Matter? », in Börsch-Supan A., Brugiavini A., Jürges H., Kapteyn A., Mackenbach J., Siegrist J., Weber G. (eds.), *First Results from the Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (2004-2007): Starting the Longitudinal Dimension*, Mannheim Research Institute for the Economics of Aging (MEA), 2008, pp.182-189

ATTIAS-DONFUT C., OGG J., « Evolution des transferts intergénérationnels: vers un modèle européen ? », *Retraite et Société*, n° 58, 2009, pp.11-29

AUBERT Patrick, BARTHELEMY Nadine, BENALLAH Samia, CORNU-PAUCHET Marianne, SAMAK Julien, « Les motivations de départ à la retraite. Premiers résultats de l'enquête auprès des nouveaux retraités du régime général », *Etudes et résultats*, Drees, n° 745, Janvier 2011

AUBERT Patrick, « Les quinquagénaires dans l'emploi salarié privé », *Economie et Statistique*, Insee, n° 368, 2003

AUTHIER Jean-Yves, BONVALET Catherine et LEVY Jean-Pierre, *Elire domicile - La construction sociale des choix résidentiels*, 2010, Lyon, PUL

BACCAÏNI Brigitte, « Les migrations en France entre 1990 et 1999. Les régions de l'Ouest de plus en plus attractives », *Insee Première*, n° 758, Février 2001

BACCAÏNI B., « Enquêtes annuelles de recensement : résultats de la collecte 2004. Des changements de régions plus fréquents qui bénéficient aux régions du sud et de l'ouest », *Insee Première*, n° 1028, juillet 2005

BALTES Paul B, FREUND Alexandra M., « Selection, optimization, and compensation as strategies of life management : Correlations with subjective indicators of successful aging », *Psychology and Aging*, Vol 13(4), Décembre 1998, pp.531-543

BANKS James, SMITH Sarah, « Retirement in the UK », Centre for Market and Public Organisation, Working paper n° 06/140, Janvier 2006

- BARD Christine, *Les femmes dans la société française au XX<sup>e</sup> siècle*, Armand Colin, 2001
- BARNAY Thomas, « Santé déclarée et cessation d'activité », *Revue Française d'Economie*, n° 2/vol. 20, Octobre 2005, pp. 73-106.
- BARNAY Thomas, DEBRAND Thierry, « L'impact de l'état de santé sur l'emploi des seniors en Europe », *Bulletin d'information en économie de la santé*, Irdes, n° 109, Juin 2006
- BARNAY Thomas, BRIARD Karine « Carrière incomplète et départ en retraite : une estimation de l'incidence de l'état de santé à partir de données individuelles », *Revue Economique*, vol.60, n° 2, 2009, pp.345-364
- BAROU Jacques (dir.), *De l'Afrique à la France. D'une génération à l'autre*, Armand Colin, 2011
- BARRALLON Aude, BENALLAH Samia, RAPOPORT Benoît, « Des intentions aux décisions de départ à la retraite. Les enseignements de l'enquête "Intentions de départ" », *Cadr'@ge*, Cnav, n° 13, Décembre 2010
- BARRERE-MAURISSON Marie-Agnès, RIVIER Sabine, MARCHAND Olivier, « Temps de travail, Temps parental. La charge parentale : un travail à mi-temps », *Premières synthèses*, n° 20.1, 2000
- BARTHE Jean-François, CLEMENT Serge, DRUHLE Marcel, « Vieillesse ou vieillissement ? Les processus d'organisation des modes de vie chez les personnes âgées », *Revue du Centre de recherches sur le travail social*, n° 15, 1988, pp.11-31
- BAUDELLOT Christian, ESTABLET Roger, *Allez les filles ! Une révolution silencieuse*, Le seuil, 1992, réédité et mis à jour en 2006
- BAUER Denise, « Le temps des parents après une naissance », *Etudes et résultats*, Drees, n° 483, Avril 2006
- BAUER D., « Entre maison, enfant(s) et travail : les diverses formes d'arrangement dans les couples », *Etudes et résultats*, Drees, n° 570, Avril 2007
- BAYET Alain, « Carrières continues, carrières incomplètes et salaires », *Economie et statistique*, Insee, n° 299, Septembre 1996, pp.21-36
- BECKER Gary S., *The economic approach to human behavior*, The University of Chicago Press, 1976
- BEHAGHEL Luc, « Les seniors entre formation et éviction », *Centre d'études de l'emploi*, n° 14, Avril 2005
- BEKOMBO Manga, « Vieillissement, culture et société en Afrique » in Attias-Donfut C. et Rosenmayr L. (dir.), *Vieillir en Afrique*, Presses universitaires de France, 1994, pp.149-168
- BENALLAH Samia, METTE Corinne, « Âge moyen de départ en retraite : tendances récentes et évolutions attendues », *Retraite et société*, n° 58, 2009/2, pp.166-183

BENJAMIN Dwayne, BRANDT Loren, ROZELLE Scott, « Aging, Wellbeing, and Social Security in Rural Northern China », *Population and Development Review*, Volume 26, Supplement : Population and Economic Change in East Asia, 2000, pp.89-116

BERTEAUX Daniel, *Destins personnels et structure de classe*, Presses universitaires de France, 1977

BERTON Fabienne, « Les salariés de plus de 50 ans : comportement rationnel ou discriminatoire des employeurs ? », *Retraite et société*, n° 51, 2007/1, pp.127-146

BLAKE David, « Two decades of pension reform in the UK : What are the implications for occupational pension schemes? », *Employee Relations*, Vol. 22 Iss : 3, 2000, pp.223-245

BLAKEBOROUGH Darren, « "Old people are useless" : Representations of Aging on The Simpsons », *Canadian Journal on Aging/La revue canadienne du vieillissement*, 27(1), 2008, pp.56-67

BLANCHET Didier, BONVALET Catherine, « Ménages, construction, logements », *Population et sociétés*, n° 197, décembre 1985

BLANCHET Didier, MONFORT Jean-Alain, « L'âge et la durée de la retraite depuis 50 ans », *Insee Première*, n° 448, Avril 1996

BLANCHET Didier, « Evolutions démographiques et retraites : quinze ans de débats », *Population et sociétés*, n° 383, Octobre 2002

BLANCHET Didier, DEBRAND Thierry, « Souhaiter prendre sa retraite le plus tôt possible : santé, satisfaction au travail et facteurs monétaires », *Economie et Statistique*, Insee, n° 403-404, 2007, pp.39-62

BLEIN Laure, LAVOIE Jean-Pierre, GUBERMAN Nancy, OLAZABAL Ignace, « Vieilliront-ils un jour ? Les baby-boomers aidants face à leur vieillissement », *Lien social et Politiques*, n° 62, 2009, pp.123-134.

BONNET Carole, BUFFETEAU Sophie, GODEFROY Pascal, « Retraite : vers moins d'inégalités entre hommes et femmes ? », *Population et sociétés*, n° 401, Mai 2004

BONNET Carole, GERACI Marco, « Comment corriger les inégalités de retraite entre hommes et femmes ? L'expérience de cinq pays européens », *Population et sociétés*, n° 453, Février 2009

BONSANG Eric, ADAM Stéphane, PERELMAN Sergio, « Does retirement affect cognitive functioning ? », Research Centre for Education and the Labour Market/ROA, ROA Research Memorandum, Maastricht University, 2010/1, February 2010

BONVALET Catherine, MAISON Dominique, ORTALDA Laurent, « La place des univers familiaux résidentiels et professionnels dans le discours. Analyse textuelle des entretiens de Proches et Parents », in Bonvalet C., Gotman A., Grafmeyer Y., *La famille et ses proches*, Ined, 1999, chapitre VI, pp.205-238

- BONVALET Catherine, CLEMENT Céline, « Combien a-t-on de parents ? », Fiche d'actualité scientifique, n° 6, Novembre 2000
- BONVALET Catherine, LELIEVRE Eva, « Relations familiales des personnes âgées », *Retraite et Société*, n° 45, 2005, pp.43-67
- BONVALET Catherine, OGG Jim, « Ageing in inner cities: the residential dilemmas of the baby boomer generation », *International Journal of Ageing*, 2007, 2 (2), pp.61-90
- BONVALET C., OGG J., *Measuring Family Support in Europe*, Southern Universities Press, London, 2007
- BONVALET C., OGG J., « The housing situation and residential strategies of older people in France », *Ageing and Society*, 2008, 28 (6), pp.753-777
- BONVALET C., OGG J., *Les baby-boomers, une génération mobile*, La Tour d'Aigues, éditions de l'Aube, 2009
- BONVALET Catherine, CLEMENT Céline, OGG Jim, *Réinventer la famille, l'histoire des baby-boomers*, Presses universitaires de France, 2011
- BOUDON Raymond, « Théorie du choix rationnel ou individualisme méthodologique ? », *Sociologie et sociétés*, vol.34, n° 1, 2002, pp.9-34
- BOUDON R., *Raisons, bonnes raisons*, Presses universitaires de France, 2003
- BOULANGER Jean-Marc, « Cumul emploi-retraite », Rapport remis au Conseil d'orientation des retraites, Mars 2003
- BOULLE Lydie, « Bismarck et l'exemple allemand des assurances sociales au dernier tiers du XIX<sup>e</sup> siècle », *Histoire des sciences médicales*, Tome XXXII, n° 2, 1998, pp.147-150
- BOURGUIGNON Odile, ROUSSEL Louis, *La famille après le mariage des enfants. Etude des relations entre générations*, Presses universitaires de France, Cahier n° 78, 1976
- BOURDELAIS Patrice, *L'âge de la vieillesse. Histoire du vieillissement de la population*, Editions Odile Jacob, 1994
- BOURDELAIS P., « Les nouveaux visages du vieillissement de la population française », *Lien social et Politiques*, n° 38, 1997, pp.11-20
- BOURDIEU Pierre, *Choses dites*, Editions de Minuit, 1987
- BOUTRAND Monique, « Seniors et cité », Rapport du Conseil Economique et Social, 2009
- BRIANT Nicolas, LENORMAND Marie-Camille, SIRVEN Nicolas, « L'influence des Etats providence sur les conditions de vie des Européens de 50 ans et plus. Premiers résultats de l'enquête Sharelife sur les histoires de vie », *Questions d'économie de la santé*, Irdes, n° 168, Septembre 2011

- BROWN Susan L., LIN I-Fen, « The gray divorce révolution : rising divorce among middle-ages and older adults, 1990-2010 », *Journals of Gerontology, Series B : Psychological Sciences and Social Sciences*, 67(6), Octobre 2012, pp.731-741
- BRUGEILLES Carole, SEBILLE Pascal, « La participation des pères aux soins et à l'éducation des enfants. L'influence des rapports sociaux de sexe entre les parents et entre les générations », *Politiques sociales et familiales*, n° 95, 2009, pp.19-32
- BRUGEILLES C., SEBILLE P., « Partage des activités parentales : les inégalités perdurent », *Politiques sociales et familiales*, n° 103, 2011, pp.17-32
- BUE Jennifer, « Temps partiels des femmes : entre "choix" et contraintes », *Premières synthèses*, Dares, n° 08.2, Février 2002
- CAMBOIS Emmanuelle, CLAVEL Aurore, ROBINE Jean-Marie, « L'espérance de vie sans incapacité continue d'augmenter », Dossier **Solidarité et Santé**, Drees, n° 2, Avril-Juin 2006, pp.7-22
- CAMBOIS Emmanuelle, LABORDE Caroline, ROBINE Jean-Marie, « La double peine des ouvriers : plus d'années d'incapacité au sein d'une vie plus courte », *Population et sociétés*, n° 441, Janvier 2008
- CAMBOIS Emmanuelle, BARNAY Thomas, ROBINE Jean-Marie, « Espérances de vie, espérances de vie en santé et âge de départ à la retraite : des inégalités selon la profession en France », *Retraite et société*, n° 59, 2010, pp.194-205
- CARADEC Vincent, *Le couple à l'heure de la retraite*, Presses Universitaires de Rennes, 1996
- CARADEC V., « Les formes de la vie conjugale des "jeunes" couples "âgés" », *Population*, n° 4-5, 1996, pp.897-927
- CARADEC V., *Sociologie de la vieillesse et du vieillissement*, Nathan, 2001
- CARADEC V., « Comportements culturels de la population âgée », revue *Empan*, Dossier **Vieillir idiot ?**, n° 52, Décembre 2003, pp.54-61
- CASSAN Francine, MAZUY Magali, CLANCHÉ François, « Refaire sa vie de couple est plus fréquent pour les hommes », *Insee Première*, n° 797, Juillet 2001.
- CASSAN Francine, MAZUY Magali, TOULEMON Laurent, « Douze millions et demi de grands-parents », *Insee Première*, n° 776, Mai 2011
- CHARLAP Cécile, *Le passage à la retraite au début du XXI<sup>e</sup> siècle, une analyse sociologique de ses conséquences psychosociales chez les cadres*, Ires, Novembre 2008
- CHARPENTIER Michèle, GUBERMAN Nancy, BILLETTE Véronique, LAVOIE Jean-Pierre, GRENIER Amanda, OLAZABAL Ignace (dir.), *Vieillir au pluriel. Perspectives sociales*, Presses de l'Université du Québec, 2011
- CHARPIN Jean-Michel, « L'avenir de nos retraites », Commissaire au Plan, 1999

- CHAUVEL Louis, *Le destin des générations*, Presses universitaires de France, 1998
- CHAUVEL Louis, IMBERT Pierre-André, « Les nouvelles générations sacrifiées », Note du Club démocratie-égalité, 2002
- CHERON Arnaud, « Pour une réforme de l'assurance chômage des 50 ans et plus », EDHEC, Janvier 2013, pp.1-32
- CHESNAIS Jean-Claude, WANG Shuxin, « Vieillesse démographique, retraites et conditions de vie des personnes âgées en Chine », *Population*, n° 4/5, Juillet-Octobre 1989, pp.873-900
- CLEMENT Céline, BONVALET Catherine, OGG Jim, « Les baby-boomers et leurs parents : une analyse des relations intergénérationnelles », *Politiques sociales et familiales*, Dossier intergénérationnel, n° 105, Septembre 2011, pp.5-15
- CLEMENT Serge, « Des enfants pour la vieillesse : Forme de la Fratrie et soutien aux parents âgés dans le sud-ouest rural français », *Social Sciences & Medicine*, n° 2, vol.37, 1993, pp.139-151
- CLERC Denis, « Inégales face à la retraite », in **Le temps des femmes**, *Alternatives économiques*, n° 51, Septembre 2011
- Cnav, *Recueil statistique*, 2004-2012
- COCHARD Marion, CORNILLEAU Gérard, HEYER Eric, « Les marchés du travail dans la crise », *Economie et Statistique*, Insee, n° 438-440, 2010, pp.181-204
- COEFFIC Nicole, « Le cumul emploi-retraite : plus fréquent chez les hommes de moins de 60 ans », *Etudes et résultats*, Drees, n° 14, Avril 1999
- COEFFIC N., « L'âge de la liquidation des droits à la retraite », *Etudes et résultats*, Drees, n° 237, Mai 2003
- COLIN Christel, DJIDER Zohor, RAVEL Claire, « La parité à pas comptés », *Insee Première*, n° 1006, Mars 2005
- Colloque « Prévention et vieillissement. Modèles, expérimentations et mise en oeuvre », Fondation nationale de gérontologie, 03 février 2012
- Commission européenne, « The 2012 ageing report », 2012
- « Comprendre la mobilisation familiale autour des personnes âgées », MEDIPS, *Connaissance de l'Emploi*, CEE, n° 33, Août 2006
- Conseil d'orientation des retraites, « Retraites : 20 fiches d'actualisation pour le rendez-vous de 2008 », Cinquième Rapport, La Documentation Française, 2007
- Conseil d'orientation des retraites, « Retraites : annuités, points ou comptes notionnels ? Options et modalités techniques », Septième Rapport, La Documentation Française, 2010

- CORNILLEAU Gérard, STERDYNIAC Henri (dir.), « Emploi des seniors : les leçons des pays de réussite », *Revue de l'OFCE*, n° 106, Juillet 2008, pp.103-154
- COUPPIE Thomas, EPIPHANE Dominique, « Vivre en couple et être parent : impacts sur les débuts de carrière », *Bref*, Cereq, n° 241, Mai 2007
- CRIBIER Françoise, KYCH Alexandre, *Les parcours résidentiels de fin de vie d'une cohorte de retraités de la région parisienne*, La documentation française, 1999
- DAKHLI Leyla, « Histoire des régimes spéciaux de retraite : compte rendu de la table ronde organisée par Le Mouvement Social le 22 octobre 2007 », en ligne <http://mouvement-social.univ-paris1.fr/document.php?id=1060>.
- DANTEC Alexis, « Convergence des vieillissements en Europe et retraite », *Revue de l'OFCE*, n° 64, Janvier 1998
- DARES, « Demandeurs d'emploi inscrits et offres collectées par Pôle Emploi en février 2012 », *Dares Indicateurs*, n° 029, Mars 2012
- DEBRAND Thierry, LENGAGNE Pascale, « Pénibilité au travail et santé des seniors en Europe », *Economie et Statistique*, Insee, n° 403-404, 2007, pp.19-38
- DEBRE Robert, SAUVY Alfred, *Des Français pour la France : le problème de la population*, Gallimard, 1946
- DEJEAMMES Maryvonne (dir.), *La mobilité des personnes âgées. Analyse des enquêtes Ménages déplacement*, Certu, 2001
- DELBES Christiane, GAYMU Joëlle, « Passé 60 ans : de plus en plus souvent en couple ? » *Population et sociétés*, n° 389, Avril 2003
- DELBES C., GAYMU J., *La retraite, 15 ans après*, Ined, 2005
- DELBES Christiane, GAYMU Joëlle, SPRINGER Sabine, « Les femmes vieillissent seules, les hommes vieillissent à deux. Un bilan européen », *Population et sociétés*, n° 419, Janvier 2006
- DESPLANQUES Guy, « L'inégalité sociale devant la mort », *Economie et statistique*, Insee, n° 162, janvier 1984, pp.29-50
- Drees, « Perspectives et comportements en matière de retraite », Dossier **Solidarité et santé**, n° 3, Juillet-Septembre 2006
- DODGE Brooks Alton, « Primary health care for older people, A participatory study in 5 Asian countries », Research Report, HelpAge International, 2008
- DUBET François, « L'extraordinaire pesanteur des inégalités domestiques », in **Le temps des femmes**, *Alternatives économiques*, n° 51, Septembre 2011
- DUEE Michel, REBILLARD Cyril, « La dépendance des personnes âgées : une projection en 2040 », *Santé et protection sociale*, 2006, pp. 613-619

- DUMONTIER Françoise, PAN KE SHON Jean-Louis, « En 13 ans, moins de temps contraints et plus de loisirs », *Insee Première*, n° 675, Octobre 1999
- DUMONTIER Françoise, GUILLEMOT Danièle, MEDA Dominique, « L'évolution des temps sociaux au travers des enquêtes Emploi du temps », *Economie et statistique*, Insee, n° 352-353, 2002
- DURU-BELLAT Marie, « Les filles réussissent mieux à l'école, mais... », in **Le temps des femmes**, *Alternatives économiques*, n° 51, Septembre 2011
- ENNUYER Bernard, « Les malentendus de l'"autonomie" et de la "dépendance" dans le champ de la vieillesse », *Le Sociographe*, Hors Série n° 6, 2013
- ELIAS Norbert, *La civilisation des mœurs*, Calmann-Lévy, 1973
- ELIAS N., *La dynamique de l'Occident*, Calmann-Lévy, 1975
- ESPIN-ANDERSEN Gøsta, *Les trois mondes de l'État-providence*, Presses universitaires de France, 1999
- GARNER Hélène, MEDA Dominique, SENIK Claudia, « La place du travail dans les identités », *Economie et statistique*, Insee, n° 393-394, 2006, pp.21-40
- GARNIER Bénédicte, GUERIN-PACE France, *Appliquer les méthodes de la statistique textuelle*, Ined, 2010
- GAULLIER Xavier, « La mutation des âges », *Le Débat*, n° 61, 1990/4, pp.122-141
- GAUTHIER Hervé, CARRIERE Yves, « Changements sociodémographiques et populations vieillissantes », *Cahiers québécois de démographie*, vol.32, n° 1, 2003, pp.1-6
- GAUTIE Jérôme, « Les travailleurs âgés face à l'emploi », *Economie et Statistique*, Insee, n° 368, Avril 2004
- GAUTIE J., « Maintenir les seniors en emploi », *Connaissance de l'emploi*, CEE, n° 15, 2005
- GEORGE Jacques, « De la retraite », Dossier **Les cahiers pédagogiques**, n° 429-430, 2005
- GILLEARD Chris, HIGGS Paul, « Concept forum : the third age : class, cohort, or generation », *Ageing and Society*, vol.22, 2002, pp.369-382
- GILLEARD C., HIGGS P., « The Third age and the baby boomers : two approaches to the social structuring of later life », *International Journal of Ageing and Later Life*, vol.2, 2007, pp.13-30
- GIMBERT Virginie, GODOT Clélia, **Vivre ensemble et plus longtemps**, Centre d'analyse stratégique, Rapports et Documents, n° 28, 2010
- GOFFMAN Erwin, *La mise en scène de la vie quotidienne, t.1. La présentation de soi*, Editions de Minuit, 1973

- GOFFMAN E., *La mise en scène de la vie quotidienne, t.2. Les relations en public*, Editions de Minuit, 1973
- GOURDOL Albane, « Les interruptions d'activité pour raisons de santé au cours de la vie professionnelle », *Etudes et Résultats*, Drees, n° 418, Juillet 2005
- GOURDON Vincent, *Histoire des grands-parents*, Perrin, 2001
- GOVILLOT Stéphanie, « Le passage de l'emploi à la retraite : Travailler pendant la retraite, une situation qui se développe », *Insee Première*, n° 1449, Juin 2013
- GRAFMEYER Yves, « Approches sociologiques des choix résidentiels », in Authier J.-Y., Bonvalet C., Lévy J.-P., *Elire domicile - La construction sociale des choix résidentiels*, 2010, Lyon, PUL, pp.35-52
- GUERIN Jean-Louis, LEGROS Florence, « L'âge de la retraite : choix politique, économique ou individuel », *Revue d'économie politique*, vol n° 2, 2005
- GUERIN Serge, *Le boom des seniors*, Economica, 2000
- GUIGNON Nicole, PAILHE Ariane, « Les conditions de travail des seniors », *Premières synthèses*, Dares, n° 19.2, 2004
- GUILLEMARD Anne-Marie, *La retraite, une mort sociale. Sociologie des conduites en situation de retraite*, Mouton, 1972
- GUILLEMARD A.-M., « Les quinquagénaires sur le marché du travail en Europe : entre fragilisation et relégation », *Retraite et société*, n° 37, 2002/3, pp.11-63
- GUILLEMARD A.-M., *L'âge de l'emploi. Les sociétés à l'épreuve du vieillissement*, Armand Colin, 2003
- GUILLEMARD A.-M., « Pourquoi l'âge est-il en France le premier facteur de discrimination dans l'emploi ? », *Retraite et société*, n° 51, 2007, pp.11-25
- HARDY Laurence, « Ré-enchanter la vieillesse, ... oui, mais comment ? », *Le Sociographe*, n° 35, 2011
- HARDY L., « Approche sociologique de la vieillesse », *Dépendance, Handicap, Vieillesse*, Guide 55, 2009
- HOURRIEZ Jean-Michel, LEGRIS Bernard, « Niveau de vie relatif des personnes âgées », *Economie et statistique*, Insee, n° 283, 1995, pp.137-158
- IMBERT Joëlle, *Manager la carrière des seniors*, Insep Consulting, 2005
- IRES, « Débats sur les retraites », *Chronique Internationale de l'Ires*, numéro spécial, n° 61, Novembre 1999

IRES, « Réformes des retraites et emploi des seniors », *Chronique Internationale de l'Ires*, numéro spécial, n° 109, Novembre 2007

JAGGER Carol, GILLIES Clare, MOSCONE Francesco, CAMBOIS Emmanuelle, VAN OYEN Herman, NUSSELDER Wilma, ROBINE Jean-Marie, « Inequalities in healthy life years in the 25 countries of the European Union in 2005 : a cross-national meta-regression analysis », *The Lancet*, n° 372, 17 novembre 2008, pp.2124-2131

JOIN-LAMBERT Odile, LEFRESNE Florence, « Des retraites encore plus tardives. Des pensions plus égalitaires ? », *Chronique Internationale de l'Ires*, numéro spécial, n° 109, Novembre 2007, pp.78-90

JOLIVET Annie, « Usages nationaux des sorties anticipées liées à la santé : les exemples suédois et néerlandais », *Retraite et Société*, n° 49, 2006/3, pp.99-119

JOLIVET A., « Un taux d'emploi très élevé à relativiser », *Chronique Internationale de l'Ires*, numéro spécial, n° 109, Novembre 2007, pp.91-98

KABWASA Nsang O'Khan, « Les jeunes, les personnes âgées et le vieillissement », *La journée des jeunes pour les droits de l'homme*, Unesco, 10 mars 1982

KELLERHALS Jean, ROUSSEL Louis, « Présentation : Les sociologues face aux mutations de la famille : Quelques tendances des recherches, 1965-1985 », *L'Année sociologique*, vol. 37, 1987, pp.15-43

KEMPENEERS Marianne, LELIEVRE Eva, « Emploi et famille dans l'Europe des Douze », *Eurobaromètres*, n° 34, 1991

KESSLER Denis, MASSON André, « Système de retraite et épargne des ménages », *Revue économique*, vol.36, n° 6, 1980, pp.1157-1177

KESSLER D., MASSON A., *Cycles de vie et générations*, Economica, 1985

KESSLER D., MASSON A., « Qui possède quoi, et pourquoi ? », *Revue d'économie financière*, n° 10, 1989, pp.50-71

KREUTZ Gérard, VALLET Pascal, GILLES Martine, MEYER Jean-Pierre, « Vieillesse, santé, travail : état des lieux et perspectives de prévention », *Etudes et enquêtes*, Inrs, n° 97, 2004

LABIT Anne, CHALAND Karine, « L'habitat groupé autogéré en France et en Allemagne : perspectives d'avenir dans le contexte du vieillissement démographique », *Espace populations sociétés*, 2010/1, pp.131-142

LAFERRERE Anne, « Le logement dans l'accumulation du patrimoine des personnes âgées : des effets microéconomiques de l'âge aux conséquences macroéconomiques du vieillissement », in Bonvalet C., Ogg J., Drosso F., Benguigui F., Huynh P. M. (dir.), *Vieillesse de la population et logement : les stratégies résidentielles et patrimoniales*, La Documentation Française, 2007, pp.33-44

LAGACE Martine, « Gestion des travailleurs seniors : le rôle de la communication organisationnelle âgiste », *Communication et organisation*, n° 34, 2008/2

LAROQUE Pierre, « Politique de la vieillesse », Rapport de la Commission d'étude des problèmes de la vieillesse, 1962

LE BRAS Hervé, « Le vieillissement de la population : de la rhétorique à l'idéologie », *Revue française des affaires sociales*, n° 48, 1994, pp.155-177

LE BRAS Hervé, « Contre le conservatisme démographique français : Quatre essais sur la population actuelle de la France », *En Temps Réel*, Cahier n° 32, Février 2008, pp.1-52

*Le Petit Robert*, Dictionnaire de la langue française, 1986

*Le Petit Robert*, Dictionnaire de la langue française, 2003

LEFRANÇOIS Claire, « Tensions autour du critère d'âge. Les chômeurs âgés face aux politiques de l'emploi, en France et au Royaume-Uni », Thèse de doctorat soutenue à l'Université Lille 3, 2013

LEGRAND Monique, *La retraite, une révolution silencieuse*, 2001

LEMOINE-DARTHOIS Régine, WAISSMAN Elisabeth, *Elles croyaient qu'elles ne vieilliraient jamais : les filles du baby-boom ont cinquante ans*, Albin Michel, 2000

LENORMAND Marie-Camille, SERMET Catherine, SIRVEN Nicolas, « La santé des seniors en emploi : résultats de l'enquête européenne SHARE 2006 », *Questions d'économie de la santé*, Irdes, n° 160, Décembre 2010

LERAIS Frédéric, MARIONI Pierre, « Dossier âge et emploi : synthèse des principales données sur l'emploi des seniors », *Document d'études*, Dares, n° 82, 2004

LEVY Michel Louis, « Retraites d'aujourd'hui et de demain », *Population et sociétés*, n° 201, Avril 1986

LEVY M. L., « Les cinquante ans du baby-boom », *Population et sociétés*, n° 311, Mars 1996

LEVY M. L., « Raisonner sur le vieillissement », *Population et sociétés*, n° 341, Décembre 1998

LEVI-STRAUSS Claude, *Les structures élémentaires de la parenté*, Presses universitaires de France, 1949

LEVI-STRAUSS CL., *La pensée sauvage*, Plon, 1962

LONGUENESSE Elisabeth, CATUSSE Myriam, DESTREMAU Blandine, « Le travail et la question sociale au Maghreb et au Moyen-Orient », *Revue des mondes musulmans et de la Méditerranée*, n° 105-106, Janvier 2005, pp.15-43

LOUCHART Philippe, « Les migrations entre l'Ile-de-France et le reste de l'hexagone : quoi de neuf ? », 2 octobre 2009, Séminaire "Migrations et métropoles", Atelier n° 3, IAU îdF

- LOUCHART Ph., « Regards croisés sur la démographie des métropoles francilienne, londonienne et américaine », 11 décembre 2008, Séminaire "Migrations et métropoles", Atelier n° 1, IAU îdF
- LOUCHART Ph., « La population française à l'horizon 2030 », 21 novembre 2008, STIF, Révision du PDUIF, Groupe "Mobilité et aménagement", IAU îdF
- LUPTON Michelle K., STAHL Daniel, ARCHER Nicola, « Education, occupation and retirement age effects on the age of onset of Alzheimer's disease ? », *International Journal of Geriatric Psychiatry*, 2010/01, vol.25, n° 1, 2010, pp.30-36
- MacGREGOR David, « Négligence envers les aînés au travail : organisation de la société civile, âgisme et retraite obligatoire », *Canadian Journal on Aging / La revue canadienne du vieillissement*, 25(3), 2006, pp.247-251
- MAINGUENE Alice, MARTINELLI Daniel, « Femmes et hommes en début de carrière. Les femmes commencent à tirer profit de leur réussite scolaire », *Insee Première*, n° 1284, Février 2010
- MARCHAND Olivier, « Enquêtes annuelles de recensement de 2004 à 2006. Les taux d'emploi vont de 56,9% en Languedoc-Roussillon à 66,8% dans les Pays de la Loire », *Insee Première*, n° 1117, Janvier 2007
- MARDON Céline, VOLKOFF Serge, « Les salariés âgés face au travail "sous pression" », *Connaissance de l'emploi*, CEE, n° 52, 2007
- MAREC Yannick, REGUER Daniel (dir.), **De l'hospice au domicile collectif : La vieillesse et ses prises en charge de la fin du XVIII<sup>e</sup> siècle à nos jours**, Presses Universitaires de Rouen, 2013
- MARIONI Pierre, « Emploi et travail des seniors : des connaissances à l'action », Synthèse du colloque "Age et travail", *Document d'études*, Dares, n° 125, 2007
- MARTEL Laurent, « Quel isolement durant la vieillesse pour les femmes à l'origine du baby-boom ? », *Morbidité, mortalité : problèmes de mesure, facteurs d'évolution, essai de prospective*, 1996, Aidelf, n° 8, Colloque international de Sinaia, 2-6 septembre 1996, pp.639-653
- MARTIN Claude, « Concilier vie familiale et vie professionnelle : un objectif européen dans le modèle français des politiques de la famille ? », *Informations sociales*, n° 157, 2010/1, pp.104-123
- MARTIN Cl., « Les politiques de la famille », in Borraz O. et Guiraudon V., *Politiques publiques 2*, Presses de Sciences Po « Académique », 2010, pp.29-55
- MARUANI Margaret, « Depuis toujours les femmes travaillent », in **Le temps des femmes**, *Alternatives économiques*, n° 51, Septembre 2011
- MASSELA Jonathan, « L'importance des années sans validation de droits à la retraite au cours de la carrière », *Cadr'@ge*, Cnav, n° 17, Décembre 2011
- MASSON André, *Des liens et des transferts entre générations*, EHESS, 2009

- MAURIN Eric, « Types de pratiques, types de journée et déterminants sociaux de la vie quotidienne », *Economie et statistique*, Insee, n° 223, Juillet-Août 1989, pp.25-46
- MAWATA Augusta, *Les Significations sociales de la vieillesse et de la retraite au Tchad*, Thèse de doctorat soutenue à l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne, 2009
- MEDA Dominique, WIERINK Marie, SIMON Marie-Odile, « Pourquoi certaines femmes s'arrêtent-elles de travailler à la naissance d'un enfant ? », *Premières synthèses*, Dares, n° 29.2, Juillet 2003
- MEDA Dominique, « Quand les hommes seront des femmes comme les autres », in **Le temps des femmes**, *Alternatives économiques*, n° 51, Septembre 2011
- MEDIPS, « Comprendre la mobilisation familiale autour des personnes âgées », *Centre d'études de l'emploi*, n° 33, Août 2006
- MESLE France, « Espérance de vie : un avantage féminin menacé ? », *Population et sociétés*, n° 402, Juin 2004
- MESLE F., « Espérance de vie et mortalité aux âges élevés », *Retraite et société*, n° 45/2, 2005, pp.89-113
- MESLE France, VALLIN Jacques, « Les centenaires en France : une prévision difficile », Ined, Fiche d'actualité n° 4, Novembre 2008
- MILEWSKI Françoise, « La précarité au féminin », in **Le temps des femmes**, *Alternatives économiques*, n° 51, Septembre 2011
- MINNI Claude, « Emploi et chômage des 50-64 ans en 2007 », *Premières informations*, Dares, n° 44.2, Octobre 2008
- MOLINIE Anne-Françoise, « Parcours de travail et fin de vie active dans différentes générations », *Connaissance de l'emploi*, n° 45, 2001
- MOLINIE Anne-Françoise, VOLKOFF Serge, « Départs en retraite : les deux facettes de la "pénibilité" du travail », *Quatre pages*, CEE, n° 60, 2003
- MONNIER Alain, « Le baby-boom : suite et fin », *Population et sociétés*, n° 431, 2007
- MOREL Marie-France, « Histoire de la naissance en France. XVII<sup>e</sup>-XX<sup>e</sup> siècle », *Actualité et dossier en santé publique*, Dossier **Naître en France**, n° 61/62, Décembre 2007-Mars 2008, pp.22-28
- MOSCHION Julie, MULLER Lara, « Interruptions de carrière professionnelle et salaires des hommes et des femmes en 2006 », *Premières synthèses*, Dares, n° 11, Février 2010
- MOULAERT Thibault, « Politique des âges : entre discours d'activation et responsabilisation des individus », *Chronique Internationale de l'Ires*, numéro spécial, n° 109, Novembre 2007, pp.68-77

- NEUMARK David, « La discrimination à l'emploi des seniors aux Etats-Unis », *Connaissance de l'emploi*, CEE, n° 53, Avril 2008
- NIQUET Gilberte, *11 millions, une force. Les retraités*, Bayard, 1995
- NOWIK Laurent, THALINEAU Alain, « L'habitat intermédiaire pour personnes âgées : un logement adapté ? Une mise en sécurité ? Un maintien dans le monde social ? », Colloque international "Habitats & Personnes Âgées", Tours, 22/24 Mai 2013
- OGG Jim, GALLOU Rémi, BONVALET Catherine, « La fin de carrière professionnelle : une affaire de couple », *Espace populations sociétés*, n° 3, 2013, pp.105-118
- OGG Jim, RENAUT Sylvie, « Le soutien familial intergénérationnel dans l'Europe élargie », *Retraite et société*, n° 46, 2005, pp.29-57
- OGG J., RENAUT S., « The support of parents in old age by those born during 1945–1954 : a European perspective », *Ageing and Society*, 26, 2006, pp.723-743
- OGG J., RENAUT S., « Les quinquagénaires européens et leurs parents. De la famille ou de l'État, qui doit s'occuper des ascendants ? », *Informations sociales*, n° 134, 2006/6, pp.28-39
- OLAZABAL Ignace (dir.), *Que sont les baby-boomers devenus ? Aspects sociaux d'une génération vieillissante*, Nota Bene, 2009
- PAILHE Ariane, SOLAZ Anne, « Vie professionnelle et naissance : la charge de la conciliation repose essentiellement sur les femmes », *Population et sociétés*, n° 426, Septembre 2006
- PAILLAT Paul (dir.), *Passages de la vie active à la retraite*, Presses universitaires de France, 1989
- PAILLAT P. (dir.), *Les pratiques culturelles des personnes âgées*, La documentation française, Juin 1993
- PANG Lihua, de BRAUW Alan, ROZELLE Scott, « Working until you drop : the elderly of rural China », *The China Journal*, n° 52, July 2004, pp.73-94
- PARANT Alain, « Longévité et retraite », *Population et sociétés*, n° 310, Février 1996
- PAULME Denise (dir.), *Classes et associations d'âge en Afrique de l'Ouest*, Plon, 1971
- PEATRIK Anne-Marie, « Vieillir ailleurs et ici : l'exemple des Meru du Kenya », *Retraite et société*, n° 34, 2001/3, pp.151-165
- PELISSIER Jérôme, *La guerre des âges*, Armand Colin, 2007
- PENNEC Simone, « Les liens sociaux au moment du passage à la retraite. Différences entre les sexes », in Legrand M., *La retraite : une révolution silencieuse*, Pratiques du champ social, 2001, pp.159-178

PERIVIER Hélène, « L'emploi des femmes ou le statu quo inégalitaire », in **Le temps des femmes**, *Alternatives économiques*, n° 51, Septembre 2011

PHILLIPSON Chris, « Understanding the Baby Boom Generation : Comparative Perspectives », *International Journal of Ageing and Later Life*, 2007 2(2), pp.7-11

PISON Gilles, « France 2004 : l'espérance de vie franchit le seuil de 80 ans », *Population et sociétés*, n° 410, Mars 2005

Plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors 2006 – 2010, 2006

POLLET Gilles, « La vieillesse dans la littérature, la médecine et le droit au XIX<sup>e</sup> siècle : sociogénèse d'un nouvel âge », *Retraite et société*, n° 34, 2001/3, pp.29-49

POTTER Guy G., HELMS Michael J., PLASSMAN Brenda L., « Associations of job demands and intelligence with cognitive performance among men in late life », *Neurology*, n° 70, Mai 2008, pp.1803-1808

PROST Antoine, « La démocratisation de l'enseignement en France depuis la Seconde Guerre mondiale », *Revue suisse des sciences de l'éducation*, n° 23, 1/2001, pp.73-94

TRINCAZ Jacqueline, PUIJALON Bernadette, HUMBERT Cédric, « Dire la vieillesse et les vieux », *Gérontologie et société*, n° 138, 2011, pp.113-126

« Quelques grandes étapes et faits marquants des politiques publiques vieillesse », Centre de documentation FNG/Clerppa, Février 2010

RAPOPORT Benoît, « Les intentions de départ à la retraite des salariés du privé âgés de 54 à 59 ans », *Études et Résultats*, n° 478, Mars 2006

RAPOPORT B., « Age de départ souhaité, âge de départ prévu et liberté de choix en matière d'âge de départ à la retraite », Dossier **Solidarité et santé**, « Perspectives et comportements en matière de retraite, Drees, n° 3, Juillet-Septembre 2006, pp.31-50

RAPOPORT B., « Les incitations financières influent-elles sur les intentions de départ en retraite des salariés de 55 à 59 ans ? », Dossier *Solidarité et santé*, « Perspectives et comportements en matière de retraite, Drees, n° 3, Juillet-Septembre 2006, pp.75-96

RAPOPORT B., « Les fins de carrière toujours marquées par l'inactivité pour les femmes », *Retraite et société*, n° 63, 2012, pp.79-108

REGNIER-LOILIER Arnaud, « L'arrivée d'un enfant modifie-t-elle la répartition des tâches domestiques au sein du couple ? », *Population et sociétés*, n° 461, Novembre 2009

REHFELDT Udo, « L'IG Metall demande la retraite à 60 ans », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 62, Janvier 2000, pp.5-12

REINERT Max, « Les "mondes lexicaux" et leur "logique" à travers l'analyse statistique d'un corpus de récits de cauchemars », *Langage et Société*, n° 66, 1993, pp.5-39

- REMILLON Delphine, « L'épreuve de la recherche d'emploi vue par les chômeurs âgés » Document de travail, Centre d'études de l'emploi, n° 61, Mai 2006
- RENAUT Sylvie, « Vivre ou non à domicile après 75 ans : l'influence de la dimension générationnelle », *Gérontologie et société*, n° 98, 2001/3, pp.65-83
- RENAUT S., « L'entraide familiale dans un environnement multigénérationnel », *Recherches et prévisions*, Dossier **Familles, Vieillesse et Générations**, Caf, n° 71, 2003, pp.21-44
- RENAUT Sylvie, OGG Jim, « Enfants du Baby-boom et parents vieillissants : des valeurs et des attitudes contingentes au parcours de vie », *Gérontologie et Société*, 2008, n° 127, pp.129-158
- RENAUT S., « Parcours de vie et vieillissement ordinaire : données de cadrage », *Gérontologie et société*, n° 138, 2011/3, pp.13-34
- RENAUT Sylvie (resp.), OGG Jim, PETITE Ségolène, CHAMAHIAN Aline, VERMEERSCH Stéphanie, « L'aménagement du logement, son accessibilité et les aides techniques. Usages et besoins, connaissance des dispositifs dans l'enquête HandicapSanté », Fondation Nationale de gérontologie, Note de synthèse, Novembre 2011
- RENAUT Sylvie (resp.), OGG Jim, PETITE Ségolène, CHAMAHIAN Aline, VERMEERSCH Stéphanie, « L'aménagement du logement, son accessibilité et les aides techniques. Usages et besoins, connaissance des dispositifs dans l'enquête HandicapSanté », Fondation Nationale de gérontologie-Cnav, Rapport final, Juin 2012
- RENAUT S., OGG J., « Qualité de vie et conditions de travail en Europe », *Cadr'@ge*, Cnav, n° 22, Mars 2013
- RICARD François, *La génération lyrique : essai sur la vie et l'œuvre des premiers-nés du baby-boom*, Climats, 2001
- RITCHIE Mark A., « Social capacity, sustainable development, and older people : lessons from community-based care in Southeast Asia », *Development in Practice*, Volume 10, Number 5, November 2000, pp.638-649
- ROBETTE Nicolas, LELIEVRE Eva, « Les trajectoires d'activité féminine 1900-2000 : continuité et singularité dans une perspective transgénérationnelle », *Les cheminements longs : données, méthodes et apports pour les analyses du marché du travail*, XV<sup>e</sup> journée d'étude du Céreq, 2009, pp.275-290
- ROBINE Jean-Marie, « Les dernières données sur l'espérance de vie en bonne santé dans les 27 pays de l'UE rendues publiques à Paris cette semaine », Communiqué de presse Ined du 19/04/2012, Première réunion annuelle de l'Action conjointe européenne sur les espérances de vie en bonne santé (EHLEIS pour European Joint Action on Healthy Life Years)
- ROCHEFORT Robert, *Vive le papyboom*, Odile Jacob, 2000
- ROCHMAN Juliette, TREMBLAY Diane-Gabrielle, « Le soutien à la participation sociale des aînés et le programme "ville amie des aînés" au Québec », Note de recherche n° 2010/5, ARUC, Université du Québec, 2010

- ROSAY Hélène, « Prise en charge des personnes âgées dans les sociétés traditionnelles », *L'esprit du Temps. Etude sur la mort*, n° 126, 2004/02, pp.27-36
- ROSENWALD Fabienne, « Filles et garçons dans le système éducatif depuis vingt ans », *Données sociales 2006*, La société française, 2006, pp.87-94
- ROSENWALD F., « Les filles et les garçons dans le système éducatif », Ministère de l'Education nationale, Note d'information 06-06, Février 2006
- ROUSSEL Louis, *La famille incertaine*, Odile Jacob, 1989
- ROUSSEL L., « La famille en Europe occidentale : divergences et convergences », *Population*, 1992, n° 1, pp.133-152
- SAUVY Alfred, LEGRAND Jean, DUMONT Gérard-François, CHAUNU Pierre, *La France ridée*, Librairie Générale Française, 1978
- SEDILLOT Béatrice, WALRAET Emmanuelle, « La cessation d'activité au sein des couples : y a-t-il interdépendance des choix ? », *Economie et statistique*, Insee, n° 357-358, 2002, pp.79-102
- SIEURIN Audrey, CAMBOIS Emmanuelle, ROBINE Jean-Marie, « Les espérances de vie sans incapacité en France », Document de travail, Ined, n° 170, 2011
- SIMON Herbert A., « Theories of bounded rationality », in McGuire C.B. et Radner R. (eds.), *Decision and Organization*, North-Holland Publishing Company, 1972, chapitre 8, pp.161-176
- SIMON H. A., « Rational Decision Making in Business Organizations », *The American Economic Review*, 1979, Vol. 69, n° 4, pp.493-513
- de SINGLY François, *Sociologie de la famille contemporaine*, Nathan, 1993
- SIRINELLI Jean-François, *Les baby-boomers. Une génération 1945-1969*, Fayard, 2003
- SIRVEN Nicolas, « La santé des travailleurs âgés en Europe », *Retraite et société*, n° 59, 2009, pp.13-37
- STELLINGER Anna (dir.), « Les jeunes face à leur avenir : une enquête internationale », Fondation pour l'innovation politique, 2008
- TAQUET François, *Partir à la retraite. Salariés, fonctionnaires, commerçants, professions libérales, professions agricoles*, Lamy/Les échos, 1994
- TAVOILLOT Pierre-Henri, « La guerre des âges n'aura pas lieu. Remarques sur la philosophie contemporaine de la famille », *Journal français de psychiatrie*, 2010/2, n° 37, pp.9-11
- TAYLOR Philip, WALKER Alan, « Policies and practices towards older workers : a framework for comparative research », *Human resource management journal*, 1998, vol.8, n° 3, pp.61-76

- THALINEAU Alain, NOWIK Laurent, « Etre en "milieu de retraite" et choisir de vivre ailleurs », *Lien social et Politiques*, n° 62, 2009, pp.99-109
- THALINEAU A., NOWIK L., « La mobilité résidentielle au milieu de la retraite : un cadre spatial structurant lié à des configurations sociales », *Espace populations sociétés*, 2010/1, pp.41-51
- THOMAS Louis-Vincent, « Vieillesse et mort en Afrique » in Attias-Donfut C., Rosenmayr L. (dir.), *Vieillir en Afrique*, Presses universitaires de France, 1994, pp.149-168
- TOULEMON Laurent, « Les étapes vers l'âge adulte : vers un nouveau statut des femmes », in Leridon H. et Villeneuve-Gokalp C., *Constance et inconstances de la famille. Biographies familiales des couples et des enfants*, Ined, 1994, pp.165-181
- TOULEMON L., « Très peu de couples restent volontairement sans enfants », *Population*, 1995, n° 4-5, pp.1079-1110
- TOUZE Vincent, « Marché du travail et emploi des seniors en Suède », *Revue de l'OFCE*, 2008, n° 105, pp.55-85
- TURNER John A., « Travailler plus vieux, plus longtemps : les politiques d'emploi aux Etats-Unis », in **Réformes des retraites et emploi des seniors**, *Chronique Internationale de l'Ires*, numéro spécial, n° 109, Novembre 2007, pp.138-147
- VALLIN Jacques, CASELLI Graziella, « Quand l'Angleterre rattrapait la France », *Population et sociétés*, n° 346, 1999
- VALLIN Jacques, MESLE France, « Vivre au-delà de 100 ans », *Population et sociétés*, n° 365, 2001.
- VALLIN J., MESLE F., Tables de mortalité françaises pour les XIX<sup>e</sup> et XX<sup>e</sup> siècles et projections pour le XXI<sup>e</sup> siècle, Ined, Données statistiques, 4-2001
- VAN DALEN Hendrik P., HENKENS Kène, SCHIPPERS Joop, « Dealing with older workers in Europe : a comparative survey of employers' attitudes and actions », *Journal of European Social Policy*, 2009, vol.19, n° 1, pp.47-60
- VAN GENNEP Arnold, *Les rites de passage*, Mouton, 1969
- VANRIET-MARGUERON Julie, « Les écarts d'activité et de rémunération entre hommes et femmes. Illustration avec la génération 1944 », *Cadr'@ge*, Cnav, n° 14, Mars 2011
- VEIL Mechthild, « Résurgence de la pauvreté dans la vieillesse ? Les débats actuels sur les retraites en Allemagne », *Chronique internationale de l'IRES*, n° 113, Juillet 2008, pp.38-44
- VIRIOT-DURANDAL Jean-Philippe, GUTHLEBEN Guillaume, « Solidarités ordinaires et de proximité entre les générations. L'action de l'association AGES », *Informations sociales*, Caf, n° 134, 2006/3, pp.128-135
- VOLKOFF Serge, MOLINIE Anne-Françoise, JOLIVET Annie, « Efficaces à tout âge – Vieillesse démographique et activités de travail », dossier 16, CEE, 2000

VOLLSET Stein Emil, « Baisse générale de la mortalité adulte en Europe de l'Ouest : les Espagnoles et les Suédois tiennent la tête », *Population et sociétés*, n° 450, 2008

WIERINK Marie, « La politique néerlandaise d'allongement de la vie professionnelle : une réussite en demi-teinte », *Chronique Internationale de l'Ires*, numéro spécial, n° 109, Novembre 2007, pp.56-67

## Sites Internet

Site de l'Attac : [http://local.attac.org/attac28/Retraites\\_histoire%20des%20retraites.pdf](http://local.attac.org/attac28/Retraites_histoire%20des%20retraites.pdf) ; « Eléments d'histoire des retraites », repris des travaux de G.Filoche, Attac Mai 2003

Site de la Cnav : [www.cnnav.fr](http://www.cnnav.fr) ; informations générales sur les dispositifs de départ à la retraite et la législation en vigueur

Site du Gip info retraite : [www.info-retraite.fr](http://www.info-retraite.fr) ; informations générales sur les dispositifs de départ à la retraite et la législation en vigueur

Site LégiFrance : [www.legifrance.gouv.fr/html/constitution/const02.htm](http://www.legifrance.gouv.fr/html/constitution/const02.htm) ; Préambule de la Constitution du 27 Octobre 1946 ; Constitution du 4 Octobre 1958

Site Senioractu : [www.senioractu.com/CDD-senior-echec-cuisant-avec-20-contrats-signes-depuis-aout-2006\\_a8109.html](http://www.senioractu.com/CDD-senior-echec-cuisant-avec-20-contrats-signes-depuis-aout-2006_a8109.html) ; article sur le CDD senior

Site de l'Institut d'Aménagement et d'Urbanisme : [www.iau-idf.fr](http://www.iau-idf.fr) ; données sur la mobilité de retraite

Site de l'Insee : [www.insee.fr](http://www.insee.fr) ; données du dernier recensement

Site de l'Ined : [www.ined.fr](http://www.ined.fr) ; *Population et Sociétés* et Fiches d'actualité

## Articles de journaux

« CGT et CFDT haussent le ton sur la pénibilité et les retraites », *Le Figaro économie*, 21 février 2008, p.19

« Faut-il mettre les avantages familiaux à la retraite ? », *Espace social européen*, 22 février 2008, p.12

« Vu d'ailleurs. La Finlande sait conserver ses seniors en activité », *L'entreprise*, n° 272, 01 novembre 2008, p.16

« Donner envie aux salariés de rester en activité », Interview de X. Bertrand, *Métro*, 03 novembre 2008, p.2

« 80% des Chinois ne comptent que sur leurs économies », AFP, 04 novembre 2008

« Travail jusqu'à 70 ans : une contrainte surtout pour les employeurs », site AFP, 5 Novembre 2008

« La possibilité de travailler jusqu'à 70 ans "met fin à une absurdité", affirme le Ministre du Travail M. Xavier Bertrand », Interview de X. Bertrand, *La correspondance économique*, 13 novembre 2008, p.6

« La retraite à 70 ans devient inéluctable », Interview de R. Rochefort, *Challenges*, 13 novembre 2008, p.23

« La retraite à 70 ans ne fait pas recette », *Marianne*, 15 novembre 2008, p. 8

« Retraite à 70 ans : une révolution culturelle » *Le Monde*, 25 novembre 2008, p.18

« La mortalité des 40-70 ans en cesse de diminuer en Europe de l'Ouest », *Le Monde*, 18 décembre 2008, p. 5

*La Croix*, Entretien avec P.-H. Tavoillot, 30 janvier 2012, p.26



