

Partir ou rester : la décision du départ à la retraite

À découvrir dans cette analyse

Décider de prendre ou non sa retraite est une décision importante qui intègre une multiplicité de facteurs de différents ordres (économiques, professionnels, de santé et familiaux). Ces facteurs sont ici présentés de façon synthétique, de façon à donner une vision d'ensemble de la problématique tout en respectant sa complexité. Ce tour d'horizon devrait permettre de mieux appréhender les décisions des aînés face à la retraite et, nous l'espérons, de tordre le cou à quelques idées toutes faites.

Questions pour lancer et/ou prolonger la réflexion

- Partir à la retraite : est-ce forcément un choix ?
- Quels sont les facteurs qui poussent à prendre ou à ne pas prendre sa retraite ?
- Quelle est l'importance relative de ces facteurs ?
- Pour quelles raisons la retraite peut-elle être souhaitée ou, à l'inverse, redoutée ?
- Cette décision est-elle une affaire de couple ?
- La majorité des gens est-elle plutôt pressée de prendre sa retraite, ou plutôt désireuse de rester au travail ?
- Quelles mesures pourrait-on prendre pour favoriser le maintien au travail des aînés ou, au contraire, pour rendre la retraite plus souhaitable ? Pour Énéo*, il est important 1) que les conditions de travail entre 55 et 65 ans soient aménagées afin d'améliorer la fin de carrière, 2) que le premier pilier des pensions soit renforcé afin que les plus basses d'entre elles permettent un niveau de vie acceptable pour tous et 3) que l'âge de la retraite soit maintenu à 65 ans, sauf décision individuelle volontaire.

Thèmes

- Départ à la retraite

La plupart des individus passent une quarantaine d'années à travailler puis, un jour, partent à la retraite. Tout travailleur, à l'approche de l'âge de la retraite, est dès lors amené à se positionner par rapport à la question de la retraite et à décider s'il souhaite prendre sa retraite et, si oui, quand il aimerait le faire.

Parler de décision laisse entendre que celle-ci est entièrement aux mains de l'individu. Il est donc essentiel de rappeler que, si la retraite est aujourd'hui un droit, elle est aussi - du moins pour la majorité des gens - un devoir. Il y a donc deux modalités de passage à la retraite : le départ à la retraite, qui est volontaire, et la mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur. Cette analyse se penche uniquement sur la décision volontaire de départ à la retraite.

Cette décision implique un grand nombre de paramètres et s'appuie sur de nombreuses perceptions et représentations. D'une part, on retrouve la perception du travail lui-même : est-il encore source de satisfaction ? D'autre part, intervient la perception de la retraite, attendue ou, au contraire, redoutée. Ces deux perceptions se retrouvent mises en balance et comparées. Si le travail semble représenter un état plus souhaitable, la personne souhaitera continuer à travailler. À l'inverse, si la retraite semble être la meilleure alternative, la personne souhaitera partir à la retraite.

Le tableau suivant, inspiré d'Aouici et coll. (2008b)¹, propose une vue synoptique particulièrement éloquent de ces perceptions du travail et de la retraite.

	<i>Retraite attendue</i>	<i>Retraite redoutée</i>
<i>Perceptions de la retraite</i>	Autonomie (plus d'horaires précis et imposés) Fin des contraintes - Repos, tranquillité - Loisirs Temps pour soi (famille, petits-enfants) Bien-être physique et moral Fuite du stress au travail	Fin de vie, « antichambre de la mort » Étape ultime Perte de relations sociales Isolement, solitude, ennui Mort sociale - Vieillesse
<i>Perceptions du travail</i>	Fatigue au travail (physique et morale) Contraintes (horaires, rythme de vie), obligations Usure - Stress - Pression Dégradation de l'ambiance au travail et du statut personnel	Travail comme réalisation de soi Goût particulier pour le travail Épanouissement personnel, valorisation de soi Utilité sociale - Expression de soi Bien-être - Occupation - Lien social

On le comprend, selon leurs perceptions, les individus peuvent se retrouver dans des situations diamétralement opposées. D'un côté, on retrouvera ceux qui attendent la retraite avec impatience et partiront aussi anticipativement que possible ; de l'autre, ceux qui feront tout pour la repousser au maximum, voire qui essaieront de continuer à travailler à tout prix. Il semble que la vision de la retraite comme une étape désirable de l'existence tende à augmenter (voir Caradec, 2009), mais elle n'est pas pour autant généralisée. Aussi est-il intéressant de comprendre ce qui influence le souhait de partir ou de rester.

Les facteurs en jeu

Quels sont les facteurs qui interviennent dans cette décision d'anticiper ou de repousser le départ à la retraite ? Plusieurs typologies de ces facteurs existent. Beehr et coll. (2000) distinguent les facteurs qui sont liés au travail des autres facteurs. Shultz et coll. (1998) distinguent quant à eux les « *push factors* » des « *pull factors* ». Les « *push factors* » sont les facteurs négatifs qui poussent les travailleurs âgés à arrêter de travailler (ex. mauvaise santé), tandis que les « *pull factors* » sont les facteurs qui attirent les travailleurs âgés vers la retraite (ex. temps libéré). Même si ces deux catégorisations dichotomiques sont pertinentes, nous avons fait le choix de présenter les facteurs en jeu en quatre temps.

Les facteurs économiques

C'est une évidence : le montant de la future pension influence fortement le moment du départ à la retraite. Même dans le cas où la personne souhaite partir le plus tôt possible, celle-ci espère pouvoir bénéficier du taux plein, ou du moins d'un montant de pension aussi élevé que possible. On constate que, généralement, les gens ne quittent leur emploi avant l'obtention du taux plein que s'ils ont des conditions de travail particulièrement difficiles (ou n'ont pas à s'inquiéter pour leurs moyens de subsistance, bien entendu).

D'autres variables économiques peuvent intervenir dans la décision : le remboursement d'un emprunt hypothécaire, le fait d'avoir ou non des personnes à charge, le montant de l'épargne personnelle et le revenu du conjoint sont évidemment des éléments pris en compte.

Selon de nombreuses études (notamment Beehr et coll., 2000 ; Laflamme et Ouellet, 2001), le facteur financier est le plus prédictif de la décision de départ à la retraite.

Il est important de signaler que, même s'il existe des convergences entre les politiques publiques en vigueur en Europe, chaque système de retraite demeure particulier. Or, ce facteur joue sur les décisions en matière de départ à la retraite (pour une revue détaillée de cette question complexe, voir Debrand et Sirven, 2009 ; voir aussi Baorini et coll., 2006).

Les facteurs professionnels

¹ Une autre conceptualisation intéressante fait référence aux craintes et espoirs que génère l'idée du départ à la retraite. On en retrouve un bel exemple chez Alaphilippe et coll. (2001).

La qualité des conditions de travail influence évidemment fortement la décision de départ. Ainsi, les aînés qui travaillent dans de bonnes conditions et se plaisent au travail ne sont pas toujours pressés de prendre leur retraite. À l'inverse, ceux qui doivent faire face à des conditions difficiles, avec beaucoup de contraintes et de pressions, souhaitent généralement partir aussi tôt que possible.

En ce qui concerne les conditions de travail favorables au maintien d'une activité, on retrouve la bonne ambiance, les bonnes relations entre les générations et la faible - voire inexistante - pression exercée par les supérieurs. Dans ce type d'environnement, les aînés bénéficient de respect, d'écoute et de valorisation (Aouici et coll., 2008a).

Mais tout n'est pas toujours aussi rose. Beaucoup d'aînés font aussi part d'un « ras-le-bol » par rapport à leur travail, notamment en raison de sa pénibilité et de la dégradation de leurs conditions de travail.

Les aînés évoquent par exemple certaines difficultés avec les nouvelles valeurs des entreprises, comme la course effrénée à la productivité, regrettant l'ambiance conviviale dont ils ont pu profiter en début de carrière. Cette quête de rentabilité a en effet souvent comme conséquence d'augmenter l'individualisme, d'amener à des licenciements de personnel et d'augmenter la charge de travail. De façon générale, les travailleurs âgés disent particulièrement souffrir des changements organisationnels (Bertrand et coll., 2010). À cela s'ajoute que certains aînés souffrent d'un manque de reconnaissance (cf. notamment Hansez et coll., 2005, qui a étudié les enseignants belges) ou de certaines formes de discrimination (cf. notamment Boumans et coll., 2008). Ne pas avoir de possibilités de développement professionnel peut également s'avérer particulièrement démotivant (Bertrand et coll., 2010).

Le sentiment que le travail est pénible peut augmenter avec les années et amener le travailleur âgé à ne plus se sentir capable d'occuper son emploi jusqu'à la retraite (Molinié, 2005). Ainsi, certains aînés ressentent une fatigue physique et/ou psychologique qui leur donne envie d'arrêter de travailler. La fatigue physique touche particulièrement ceux qui exercent une activité manuelle ; ils considèrent que celle-ci les a « usés ». La fatigue psychologique se marque par le stress dû à la pression et par la lassitude et la perte d'intérêt pour leur travail. À cet égard, l'impression que le travail est dénué de sens est particulièrement mal vécue (Volkoff et Bardot, 2004).

En termes de facteurs professionnels, l'attitude de l'employeur est loin d'être anodine. À certains endroits, on assiste à une véritable « chasse aux seniors » visant à les faire quitter l'entreprise au plus vite parce qu'ils engendrent des coûts salariaux plus élevés et sont dans le même temps considérés comme moins rentables que les jeunes travailleurs - sûrement à tort dans de nombreux cas. Différentes stratégies sont dès lors utilisées pour pousser ces travailleurs vers la sortie. Une stratégie fréquente consiste à stigmatiser plus ou moins explicitement le travailleur âgé : évocation à répétition des coûts des seniors, de leur faible capacité à s'adapter, âgisme, etc. Mais des actes plus anodins constituent en réalité des stratégies beaucoup plus implicites pour pousser les travailleurs âgés à partir : mutation vers un poste plus difficile, tâches de plus en plus dévalorisantes ou inintéressantes... Enfin, certaines stratégies sont, quant à elles, tout à fait explicites : propositions de départ en préretraite, voire licenciements pour faute grave.

À d'autres endroits, des aînés qui souhaiteraient partir à la retraite sont retenus par tous les moyens par les employeurs. C'est principalement le cas des ouvriers qualifiés, de plus en plus difficiles à trouver. Dans ces cas-là, les employeurs se gardent généralement de parler de la retraite, ce qui oblige les aînés à se renseigner par eux-mêmes via d'autres biais.

Enfin, il existe également - et heureusement - des lieux où les aînés ne font pas l'objet de pression, qu'il s'agisse d'anticiper ou de repousser leur départ à la retraite.

Les facteurs relatifs à la santé

La santé est souvent prise en compte dans la décision de prendre sa retraite. C'est même, selon certains auteurs, un facteur plus important que le facteur économique (cf. Dwyer et Mitchell, 1999). Son effet peut paraître contradictoire en apparence. Un mauvais état de santé pousse généralement à lever le pied et à partir à la retraite. Ainsi, les premiers signes de déclin physique amènent parfois à envisager le départ. Et, dans la crainte d'une dégradation de leur état, certains aînés préfèrent partir à la retraite afin de pouvoir en profiter tant que c'est encore possible, ou tout simplement de ne pas mourir « usés » par le travail. Un bon état de santé peut avoir des influences inverses. Il peut aussi être un incitant à ne pas tarder à prendre sa retraite, car il se serait dommage de ne pas pouvoir profiter de cette santé préservée. Ainsi, certaines expériences malheureuses dans l'entourage de la personne - des collègues qui tombent malades voire décèdent - peuvent lui rappeler que la vie peut s'arrêter n'importe quand, et qu'il serait dommage de la

terminer au travail. Cependant, un bon état de santé peut également être, bien entendu, un facteur qui pousse à rester au travail.

Une question connexe particulièrement intéressante concerne la relation qui existe entre état de santé et départ à la retraite. On observe une relation négative entre les deux, ce qui indique que les personnes qui ont pris leur retraite sont en moins bonne santé que celles qui ne l'ont pas prise. La question délicate qui subsiste consiste à comprendre la cause de ce phénomène : la retraite est-elle mauvaise pour la santé, ou une mauvaise santé pousse-t-elle à prendre sa retraite ? Il n'est pas possible de démêler les deux processus avec certitude (Bütler et Engler, 2008), ce qui indique qu'ils agissent vraisemblablement de concert.

Les facteurs personnels et familiaux

La situation de famille de la personne joue bien évidemment un rôle dans la décision de prendre sa retraite. La présence de charge familiale (enfants encore à charge, proche malade, etc.), le fait d'avoir des petits-enfants, ou encore le fait que le conjoint soit ou non retraité constituent différents facteurs qui peuvent peser dans la balance. Ainsi, le fait d'avoir encore des enfants à charge - ou simplement l'envie de leur faciliter leurs débuts dans la vie active - peut amener à souhaiter continuer à exercer une activité rémunérée. À l'inverse, avoir des petits-enfants peut donner envie de les voir grandir et se développer, et donc à quitter le travail.

Le fait que le conjoint soit ou non retraité a également une incidence (à ce sujet, voir Szinovacz et DeViney, 2000). Ainsi, on constate qu'avoir un conjoint qui est déjà retraité (ou invalide) pousse davantage à prendre sa retraite. C'est plus souvent les femmes qui rejoignent leur mari que l'inverse. Cela peut s'expliquer par deux éléments. D'une part, les femmes qui continuent à travailler alors que leur mari est à la retraite le font généralement parce qu'elles sont trop jeunes pour prendre leur retraite, ou par nécessité financière. D'ailleurs, le fait que beaucoup d'entre elles aient interrompu leur carrière pour élever leurs enfants peut les amener à être moins vite en mesure de prendre leur retraite. D'autre part, même quand leur épouse est à la retraite, beaucoup d'hommes n'envisagent pas pour autant de les rejoindre (Sédillot et Walraet, 2002). En effet, les stéréotypes selon lesquels la femme est d'abord ancrée dans sa vie familiale et l'homme, dans sa vie professionnelle ne sont pas encore oubliés. Il sera intéressant de voir si, avec l'augmentation de la ressemblance entre les carrières des femmes et celle des hommes, cette différence diminuera, les femmes devenant plus intéressées par leurs carrières, et les hommes plus intéressés par leur famille. Enfin, le souhait de pouvoir pleinement s'occuper d'un proche malade ou dépendant (conjoint, frère/sœur, parent) peut également amener à souhaiter cesser son activité.

Sur la base de tout ceci, il apparaît que la décision de « partir ou de rester » est très largement multifactorielle, et donc complexe. Il revient à la personne de prendre une décision dichotomique irrévocable à partir d'un ensemble d'éléments disparates, dont l'importance varie selon les valeurs de la personne. Certaines études ont tenté de classer ces différents facteurs par ordre d'importance (Siegrist et coll., 2006 ; Blanchet et Debrand, 2007 ; Aouici et coll., 2008b ; Benallah et coll., 2011). Ainsi, il apparaît que les conditions de travail jouent un rôle prépondérant, suivies par les facteurs financiers. Ce n'est qu'ensuite que jouent les facteurs de santé et les facteurs familiaux.

Prendre une décision reste une démarche éminemment individuelle qui n'est réductible à aucune tendance générale. Comprendre combien les décisions qui ont amené les aînés à prendre leur retraite sont complexes nous paraît essentiel pour mieux respecter ces décisions et éviter de les considérer de façon stigmatisante.

Encadré : L'âge de départ à la retraite, une donnée très utilisée

Dans les études sur les motivations au départ à la retraite, on ne demande généralement pas si les personnes veulent partir à la retraite ou non. Une manière très utilisée de mesurer si une personne est plus encline à rester au travail ou à partir à la retraite consiste à s'intéresser à l'âge de départ à la retraite. On distingue différentes variables proches, mais différentes. Premièrement, l'âge souhaité/préféré (« *Dans l'idéal, à quel âge souhaiteriez-vous partir en retraite ?* ») ne demande pas de prendre en compte les contraintes et prend en compte le souhait pur de la personne. Deuxièmement, l'âge envisagé/attendu/vraisemblable (« *A quel âge souhaiteriez-vous partir en retraite, compte tenu des différentes contraintes susceptibles de peser sur votre décision (contraintes financières, familiales ou professionnelles)* ») est évidemment plus précis et moins

libre. Enfin, l'âge effectif n'est pas, comme son nom l'indique, basé sur les perceptions de la personne, mais sur les faits. Ces trois modalités de réponses peuvent donner lieu à de nombreuses analyses intéressantes. Dans la mesure où la retraite est globalement un état souhaité, on constate par exemple que l'âge souhaité est en moyenne un an inférieur à l'âge envisagé : les aînés sont conscients qu'ils ne pourront sans doute partir que plus tard qu'ils le voudraient (Rapoport, 2006).

Jean-Baptiste Dayez

Pour aller plus loin...

- Alaphilippe, D., Gana, K., & Bailly, N. (2001). Le passage à la retraite : craintes et espoirs. *Connexions* 76(2), 29-40.
- Aouici, S., Carillon, S., & Mette, C. (2008a). Choisir l'âge de sa retraite: Un arbitrage lié aux contextes économiques et professionnels. *Retraite et société*, 54(2), 190-209.
- Aouici, S., Carillon, S., & Mette, C. (2008b). Les motivations de départ à la retraite. *Cahiers de la CNAV*, 1.
- Beehr, T. A., Glazer, S., Nielson, N. L., & Farmer, S. J. (2000). Work and nonwork predictors of employees' retirement ages. *Journal of Vocational Behavior*, 57(2), 206-225.
- Benallah, S., Aubert, P., Barthelemy, N., Cornu-Pauchet, M., & Samak, J. (2011). Les motivations de départ à la retraite. Premiers résultats de l'enquête auprès des nouveaux retraités du régime général. *Etudes et Résultats (DREES)*, 745.
- Bertrand, F., Peters, S., Pérée, F., & Hansez, I. (2010). Facteurs d'insatisfaction incitant au départ et intention de quitter le travail : analyse comparative des groupes d'âges. *Le travail humain*, 73(3), 213-237.
- Blanchet, D., & Debrand, T. (2007). Souhaiter prendre sa retraite le plus tôt possible : santé, satisfaction au travail et facteurs monétaires. *Economie et Statistiques*, 403-404, 39-62.
- Boarini, R., Le Clainche, C., & Martinsson, P. (2006). Les déterminants des âges de départ à la retraite en France et en Suède. *Documents de travail du Centre d'études de l'emploi*, 60.
- Boumans, N. P. G., De Jong, A. H. J., & Vanderlinden, L. (2008). Determinants of early retirement intentions among Belgian nurses. *Journal of advanced nursing*, 63(1), 64-74.
- Bütler, M., & Engler, M. (2008). Le rôle de la santé dans les départs à la retraite. *La vie économique-Revue de politique économique*, 1(2), 62-65.
- Caradec, V. (2009). Retraite « à la carte » et « libre choix » individuel. Réflexion sur les transformations contemporaine de la retraite. *Gérontologie et Société*, n°131, 25-43.
- Debrand, T., & Sirven, N. (2009). Quelles sont les motivations des départs à la retraite en Europe: situation personnelle, familiale, professionnelle, ou rôle de la protection sociale? *Documents de travail de l'Institut de recherche et documentation en économie de la santé*, 26.
- Dwyer, D. S., & Mitchell, O. S. (1999). Health problems as determinants of retirement: Are self-rated measures endogenous? *Journal of Health Economics*, 18(2), 173-193.
- Hansez, I., Bertrand, F., De Keyser, V., & Pérée, F. (2005). Fin de carrière des enseignants: Vers une explication du stress et des retraites prématurées. *Le travail humain*, 68(3), 193-223.
- Laflamme, R., & Ouellet, N. (2001). Retraite anticipée ou retraite normale ? *Gestion* 26(4), 42-53.
- Molinié, A.-F. (2005). Se sentir capable de rester dans son emploi jusqu'à la retraite ? *Pistes*, 7(1).
- Rapoport, B. (2006). Les intentions de départ à la retraite des salariés du privé âgés de 54 à 59 ans. *Etudes et Résultats (DREES)*, 478.
- Sédillot, B., & Walraet, E. (2002). La cessation d'activité au sein des couples : y a-t-il interdépendance des choix ? *Economie et Statistique*, 357-358(79-102).
- Shultz, K. S., Morton, K. R., & Weckerle, J. R. (1998). The influence of push and pull factors on voluntary and involuntary early retirees' retirement decision and adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 53(1), 45-57.

- Siegrist, J., Wahrendorf, M., Von Dem Knesebeck, O., Jürges, H., & Börsch-Supan, A. (2006). Quality of work, well-being, and intended early retirement of older employees—baseline results from the SHARE Study. *The European Journal of Public Health, 17*(1), 62-68.
- Szinovacz, M. E., & DeViney, S. (2000). Marital characteristics and retirement decisions. *Research on Aging, 22*(5), 470-498.
- Volkoff, S., & Bardot, F. (2004). Départs en retraite, précoces ou tardifs : À quoi tiennent les projets des salariés quinquagénaires ? *Gérontologie et société, 111*(4), 71-94.

Pour citer cette analyse

Dayez, J.-B. (2012). Partir ou rester : la décision du départ à la retraite. *Analyses Énéo, 2012/04*.

*Pour plus de cohérence, toutes nos analyses 2012 sont écrites au nom d'Énéo, même si nous n'avons changé de nom qu'en septembre 2012. Jusqu'à cette date, nous étions l'UCP, mouvement social des aînés.