

TOR 2003/16

**Attitude et attentes en rapport avec  
La fin de la carrière professionnelle**  
**Rapport partiel 3: les déterminants de la fin de  
carrière**

MARK ELCHARDUS

JOACHIM COHEN

Groupe de travail Sociologie  
Groupe d'études TOR  
Vrije Universiteit Brussel



## Index

1	Objectif de l'analyse.....	4
2	Facteurs qui favorisent ou freinent les départs .....	5
2.1	L'âge .....	5
2.2	Considérations financières .....	6
2.2.1	Le revenu disponible.....	6
2.2.2	L'évolution attendue du revenu en cas de pension.....	8
2.2.3	Autres conditions matérielles et financières.....	11
2.3	Considérations relatives à la santé .....	12
2.4	Les conditions de travail.....	16
2.4.1	Influence du statut .....	16
2.4.2	La qualité du travail .....	18
2.4.3	Rôle de la carrière.....	20
2.4.4	Le rôle du syndicat .....	21
2.5	Influence de la famille.....	22
2.5.1	Le rôle du conjoint.....	22
2.5.2	Responsabilité par rapport aux personnes à charge.....	23
2.6	Influence de l'environnement.....	24
3	Explication des départs précoces .....	25
3.1	Évaluation simultanée .....	26
3.1.1	Âge et sexe.....	27
3.1.2	Considérations financières .....	30
3.1.3	Le rôle de la santé .....	32
3.1.4	Nature et qualité du travail.....	33
3.1.5	Composition du ménage .....	35
3.1.6	Influence de l'environnement.....	35
3.2	Différences entre les communautés et les régions.....	36
4	Conclusion .....	40

Dans le précédent rapport partiel, nous avons vu qu'environ la moitié des hommes et des femmes belges entre 45 et 65 ans ne travaille pas. Les Belges quittent le marché de l'emploi à un stade précoce et prennent leur pension à un jeune âge. Le rapport partiel précédent a démontré que les systèmes de prépension et de pension anticipée jouaient un rôle important à cet égard. Ils constituent une forme courante de départ anticipé. Dans le présent rapport partiel, nous allons étudier de manière plus approfondie les motifs de départ ou, plus exactement, les facteurs qui contribuent à un départ anticipé. Nous tenterons de répondre aux questions suivantes : quelles circonstances font quitter le marché de l'emploi, et qu'est-ce qui incite les gens à rester au travail ? Nous allons aborder ces questions en comparant les personnes toujours actives et celles qui ont déjà cessé définitivement de travailler. Pour ce faire, nous utiliserons les données récoltées auprès de 5457 hommes et femmes belges de 45 à 65 ans (voir rapport partiel 1). En analysant en quoi les personnes "toujours actives" diffèrent des personnes "ayant quitté le marché de l'emploi", nous tenterons de déceler les facteurs qui favorisent un départ anticipé ou le freinent.

## 1 Objectif de l'analyse

Pour cette analyse, nous distinguons deux groupes : les personnes toujours occupées, également nommées "actifs" d'une part, et les personnes ayant cessé de travailler, ou "post-actifs", d'autre part. Ce dernier groupe comprend les personnes qui ne travaillent pas, qui ont déclaré avoir cessé définitivement leur activité et qui ne sont plus à la recherche d'un emploi. Les personnes momentanément au chômage, mais qui ont encore l'intention de travailler ou qui sont à la recherche d'un emploi (bref, qui sont toujours orientées vers le marché de l'emploi), ne sont donc pas considérées comme des post-actifs, mais bien comme des actifs. Les personnes qui n'ont jamais travaillé ne sont pas reprises dans les analyses. La population étudiée compte ainsi 5267 personnes au total (voir tableau 1). Toutes ces personnes ont travaillé au moins un jour et sont toujours occupées pour l'instant, ou ont définitivement cessé de travailler. Entre 45 et 65 ans, 53,8% (N=2835) des Belges sont toujours actifs, et 46,2% (N=2432) ont déjà définitivement cessé de travailler.

Dans la section suivante (2) du présent rapport, nous allons passer en revue un grand nombre de facteurs potentiels qui peuvent inciter les gens à prendre une retraite anticipée ou à continuer de travailler. Ces facteurs ont été empruntés à un ensemble d'études internationales. Nous étudierons les incitations dont des analyses empiriques ont déjà démontré la pertinence. Cette partie ne peut toutefois pas tenir compte de toutes les explications possibles. Nous voulons en effet comparer rigoureusement les actifs et les personnes ayant cessé de travailler, et n'utiliser à cette fin que des informations disponibles à propos des deux catégories. Dans le prochain rapport, nous étudierons de plus près les expériences et attentes spécifiques de chaque groupe. Les conclusions du présent rapport partiel y seront

complétées et précisées. Pour l'instant, nous allons nous concentrer sur les informations disponibles pour les deux groupes. Nous voulons déterminer dans quelles circonstances l'on cesse de travailler de manière anticipée, ou l'on reste occupé plus longtemps. Nous voulons notamment déterminer s'il existe, sociologiquement parlant, un espace et des pistes pour une politique en matière de fin de carrière.

Dans la section suivante, nous allons dresser la liste des facteurs identifiés sur la base d'études internationales, puis les décrire. Le fait qu'un facteur ou une caractéristique (par exemple les revenus du travail) est lié aux probabilités de départ ne permet pas de conclure directement que les revenus influent effectivement sur ces probabilités. À titre d'exemple, il se peut également que les personnes au revenu élevé soient en meilleure santé et dès lors qu'elles continuent à travailler plus longtemps, mais pas parce qu'elles gagnent plus. Dès lors, après avoir abordé différentes explications possibles, nous déterminerons, dans la section 3, lesquelles ont une influence effective. Pour ce faire, nous évaluerons l'effet de ces différents facteurs de manière simultanée, à l'aide de multi-variables. La discussion des différents facteurs dans la section 2 tiendra naturellement compte des résultats de cette analyse multivariée, et nous y indiquerons quels facteurs influencent réellement le comportement de départ.

TABLEAU 1 : REPARTITION DES ACTIFS ET DES PERSONNES AYANT CESSÉ DE TRAVAILLER DANS L'ECHANTILLON

	Total	Nombre Total
Toujours actif	53,8%	2836
Post-actifs	46,2%	2432

## 2 Facteurs qui favorisent ou freinent les départs

### 2.1 L'âge

Dans le rapport partiel précédent, nous avons déjà détecté un facteur possédant une influence très évidente sur les probabilités de départ à la retraite : l'âge (voir tableau 2). Plus l'âge est élevé et plus il est probable que l'on ait cessé définitivement de travailler. Dans la tranche d'âge de 50 à 55 ans, presque la moitié des femmes ont déjà cessé définitivement de travailler. Dans la tranche d'âge de 55 à 60 ans, presque la moitié des hommes ont déjà cessé définitivement leur activité. Dans l'analyse approfondie de la section 3, nous nous demandons en fait si d'autres facteurs favorisent la probabilité de départ, compte tenu de l'âge ?

TABLEAU 2 : PROPORTION D'HOMMES ET DE FEMMES AYANT CESSÉ DEFINITIVEMENT DE TRAVAILLER, PAR TRANCHE D'AGE

Sexe		post-actifs	Nombre total
Hommes	45-49 ans	5,0%	778
	50-54 ans	14,5%	643
	55-59 ans	44,1%	649
	60-65 ans	82,4%	647
	TOTAL	35,0%	2717
Femmes	45-49 ans	27,0%	637
	50-54 ans	45,7%	637
	55-59 ans	69,3%	596
	60-65 ans	94,9%	588
	TOTAL	58,3%	2458

hommes:  $\chi^2=1117,8$ ; df=3; sig.=0,00

femmes:  $\chi^2= 666,9$ ; df=3; sig.=0,00

## 2.2 Considérations financières

Les conceptions économiques jouent un rôle important dans l'étude de la fin de carrière. Selon ces conceptions, la probabilité de cesser de travailler ou de prendre sa pension est en premier lieu le résultat d'une évaluation des coûts et profits, essentiellement financiers. Ceci revient à dire que plus la pension s'accompagne de sacrifices financiers importants, plus elle est différée. La validité de ce raisonnement a déjà été démontrée par différentes études (Henkens 1998 ; Anderson, Yaojun et al. 2000 ; Robertson 2000 ; Kim and Moen 2001). Un salaire élevé accroît la probabilité que l'on continue à travailler à temps plein jusqu'à l'âge légal de la pension (Gustman and Steinmeier 1984).

### 2.2.1 Le revenu disponible

Dans le tableau 3, nous mettons le revenu mensuel net personnel en rapport avec la probabilité de cessation d'activité. Pour les personnes qui travaillent toujours, il s'agit de leur salaire actuel. Pour celles qui ont déjà cessé de travailler, il s'agit du dernier salaire perçu avant l'arrêt de l'activité. Nous constatons que ce facteur joue manifestement un rôle important. Parmi les personnes qui gagnent moins de 600 euros nets, pas moins de 81% ont cessé de travailler. Moins d'un quart des personnes percevant un salaire supérieur à 2000 euros ont arrêté leur activité. Entre les catégories de revenus supérieures (plus de 2000 euros disponibles), aucune différence notable n'est constatée.

TABEAU 3 : POURCENTAGE DE PERSONNES AYANT CESSÉ DE TRAVAILLER PAR CATEGORIE DE SALAIRE NET

		Hommes post-actifs	Femmes post-actives	Total	Nombre total
CATEGORIE DE SALAIRE NET	1 moins que 600 Euro	54,2% (n=48)	83,1% (n=557)	80,8%	605
	2 entre 600 et 999,99 Euro	51,7% (n=259)	57,8% (n=695)	56,2%	956
	3 entre 1000 et 1499,99 Euro	37,0% (n=987)	40,1% (n=553)	38,1%	1541
	4 entre 1500 et 1999,99 Euro	30,6% (n=721)	23,5% (n=238)	28,9%	959
	5 entre 2000 et 2499,99 Euro	23,2% (n=310)	17,9% (n=56)	22,4%	366
	6 entre 2500 et 3749,99 Euro	17,7% (n=181)	26,9% (n=26)	18,8%	207
	7 Plus que 3750 Euro	16,4% (n=80)	46,6% (n=15)	22,1%	95

$\chi^2=644,6$ ;  $df=8$ ;  $sig.=0,00$

Le tableau 3 suggère que le revenu individuel exerce un effet différent sur le départ des hommes et des femmes. Cette différence sera également démontrée par le test du modèle multivarié. Les femmes percevant un revenu inférieur à 600 euros ont, dans 83% des cas, déjà cessé de travailler. Le contraste avec les classes de revenus plus élevées est plus prononcé chez les femmes que chez les hommes. La cause de cette différence n'est pas immédiatement évidente. Plusieurs possibilités peuvent être envisagées. L'on a constaté que le revenu de la femme est souvent considéré comme un second revenu qui peut disparaître s'il n'est plus nécessaire. La probabilité en est d'autant plus élevée que les revenus sont faibles. Il se peut également que les femmes qui perçoivent un salaire élevé ont abandonné de manière plus radicale le modèle familial traditionnel, où les femmes cessaient de travailler de manière précoce.

La décision de prendre sa pension ou de cesser de travailler ne dépend pas uniquement des caractéristiques et de l'expérience de la personne concernée, mais aussi de celles de son partenaire et de sa famille (Szinovacz and De Viney 2000). Différentes études ont démontré que la décision d'arrêter de travailler se prenait plutôt en famille que seul (Henkens 1999 ; Johnson, Favreault et al. 2000 ; Moen, Kim et al. 2001 ; Szinovacz, De Viney et al. 2001 ; Drobic 2002 ; Henkens and Solinge 2002). Il apparaît que la décision d'un individu de prendre sa pension est notamment influencée par les droits du partenaire en matière de pension, le revenu du partenaire, ainsi que les moyens financiers totaux dont dispose le couple (Szinovacz and De Viney 2000). C'est la raison pour laquelle le revenu personnel n'est pas le seul facteur pris en compte, mais aussi le revenu de la famille ou du ménage. Cependant, les résultats d'études internationales à ce sujet sont assez diverses et contradictoires. D'une part, des études ont démontré que les femmes prennent leur retraite plus rapidement si leur partenaire gagne bien sa vie alors que le départ à la retraite des hommes n'est pas influencé par le revenu du conjoint (Clark et al. 1980, cité dans : Szinovacz and De

Viney 2000) ; d'autres études indiquent que le revenu du partenaire ne joue aucun rôle dans la décision de prendre sa retraite (Henkens 1999).

Dans cette analyse, nous ne devons toutefois pas tenir compte du revenu du ménage, car il s'est avéré trop malaisé de le mesurer fiablement chez les personnes qui avaient déjà cessé de travailler. Dans ce cas, nous aurions en effet dû effectuer des mesures de manière rétrospective. Il existe d'ailleurs une relation très nette ( $r = 0,54$ ) entre le salaire net individuel des répondants et le salaire disponible du ménage. Cette relation est encore plus marquée pour les seules personnes encore actives ( $r = 0,61$ ). Si la relation entre le revenu individuel et le revenu du ménage est étroite, c'est que les deux membres d'un couple ont souvent un niveau d'éducation et de revenu semblable. En raison de leurs relations mutuelles étroites, et surtout de la distorsion susmentionnée du revenu du ménage, nous n'incluons que le salaire mensuel net individuel dans les modèles multivariés.

### *2.2.2 L'évolution attendue du revenu en cas de pension*

Dans la mesure où la décision de prendre sa pension ou de cesser définitivement de travailler est influencée par des considérations financières, les gens ne tiendront pas uniquement compte de leur salaire actuel ou du revenu du ménage, mais aussi de l'évolution de leur revenu en raison de cette cessation d'activité (Weiss 1995). Selon différentes études, le départ à la retraite est favorisé si l'on pense que les revenus en cas de pension sont assez élevés par rapport au dernier salaire perçu (Henkens 1998). Ce ratio est calculé en tenant également compte de l'évolution attendue du salaire. Le manque de perspectives d'une augmentation de salaire augmente la probabilité d'un arrêt de carrière.

Nous avons mesuré le ratio entre le salaire actuel et les revenus prévus après la retraite en demandant aux répondants s'ils s'attendaient à une nette régression, une régression, une situation à peu près similaire, une amélioration ou une nette amélioration. Pour répondre à cette question, les répondants pouvaient tenir compte de toutes les informations dont ils disposaient à ce moment. Il s'agit bien entendu d'une estimation subjective de la part des répondants, mais c'est précisément en cela qu'elle est importante, car les répondants doivent assez bien connaître leur situation personnelle, et agissent surtout sur la base de la conception qu'ils ont de leur situation financière. Dans le cas de répondants toujours occupés, la question relative à l'évolution des revenus a été posée par rapport à leur situation au moment de l'entretien : que prévoyaient-ils déjà comme conséquences financières de la pension ? Les répondants déjà pensionnés ont été interrogés rétrospectivement : quelle variation ont-ils constaté ?

Peu de personnes (3%) ont constaté ou prévoient une amélioration. Les femmes sont deux fois plus nombreuses à le faire que les hommes. Quelque 60% constatent ou prévoient une régression ou une nette régression. 36% des personnes interrogées estiment que leur retraite n'a pas eu d'influence notable sur leur situation financière. Cette constatation a de quoi étonner.



Presque 4 personnes de 45 à 65 ans sur 10 estiment que la pension ou la cessation de leur activité n'influera pas considérablement sur leur situation financière, voire qu'elle l'améliorera. Nous avons tenté de déterminer si cette constatation étonnante n'était pas due à la manière dont les questions étaient posées. Il se pourrait que les personnes toujours occupées se montrent très optimistes quant à leur avenir financier, alors que celles qui ont cessé de travailler connaissent leur situation réelle. Il s'est avéré que ce n'était toutefois pas le cas, bien au contraire. Il n'existe, au niveau des attentes financières, aucune différence entre les personnes qui ont cessé leur activité et celles qui continuent de travailler. Les différences constatées démontrent que celles qui ont cessé de travailler sont plus nombreuses à déclarer que leur situation est restée inchangée ou s'est améliorée. Parmi les hommes toujours occupés, 38% ne prévoient pas de différence ou prévoient une amélioration. Parmi les hommes ayant déjà cessé de travailler, 40% déclarent n'avoir constaté aucune différence ou avoir noté une amélioration. La différence est encore plus prononcée chez les femmes. Parmi celles qui travaillent, 33% se montrent optimistes ; 51% de celles qui ont cessé de travailler déclarent connaître des conditions inchangées ou améliorées.

Le tableau 4 démontre clairement que les personnes qui craignent une régression ou une nette régression de leurs revenus cessent moins vite de travailler. Dans le petit groupe qui constate une amélioration de sa situation, trois quarts des personnes ont déjà cessé de travailler, les femmes étant même 88% à l'avoir fait. Il s'agit toutefois d'un groupe de très petite taille qui vit une situation exceptionnelle. La différence pertinente que l'on peut noter dans le tableau est celle qui sépare les personnes observant ou prévoyant une perte et celles qui ne le font pas. Le premier groupe compte 39% de personnes ayant cessé de travailler et le second 46%. Il est à noter que ce facteur ne joue aucun rôle chez les hommes, alors qu'il a une influence considérable chez les femmes. Les femmes qui prévoient une régression de leurs revenus sont plus nombreuses à continuer de travailler que les femmes qui n'en prévoient pas. Peut-être s'agit-il d'une autre conséquence du modèle familial traditionnel, le revenu de la femme constituant un complément qui peut disparaître plus rapidement si la pension ou la cessation d'activité n'implique pas de pertes financières importantes.

TABLEAU 4 : POURCENTAGE DE PERSONNES AYANT CESSÉ DE TRAVAILLER EN FONCTION DE L'ÉVOLUTION ATTENDUE DE LA SITUATION FINANCIÈRE LIÉE À LA CESSATION D'ACTIVITÉ

		Hommes post-actifs	Femmes post-actives	Total	Nombre total
évolution de la situation financière après la cessation d'activité	Recul ou recul sensible	32,2% (n=1586)	46,5% (n=1212)	38,5%	2798
	Inchangé	32,4% (n=901)	60,6% (n=799)	45,7%	1700
	Amélioration ou amélioration sensible	53,9% (n=76)	88,1% (n=118)	74,4%	194

$\chi^2=133,4$  df=4 sig=0,00

TABLEAU 5 : POURCENTAGE DE PERSONNES AYANT CESSÉ DE TRAVAILLER EN FONCTION DU REVENU ET DES CHANGEMENTS FINANCIERS LORS DE LA CESSATION D'ACTIVITÉ

		Recul financier (sensible)	Situation inchangée	Amélioration financière (sensible)
Salaire net	1 moins que 600 Euro	74,3% (n=245)	80,7% (n=197)	98,2% (n=57)
	2 entre 600 et 999,99 Euro	49,3% (n=525)	58,7% (n=259)	69,7% (n=33)
	3 entre 1000 et 1499,99 Euro	33,2% (n=910)	41,2% (n=515)	60,5% (n=38)
	4 entre 1500 et 1999,99 Euro	26,5% (n=558)	31,4% (n=347)	32,0% (n=25)
	5 entre 2000 et 3750 Euro	18,4% (n=332)	24,9% (n=229)	40,0% (n=5)
	6 Plus que 3750 Euro	14,0% (n=50)	30,0% (n=40)	50,0% (n=4)

Il se peut, comme l'avance Henkens (1998), que l'évolution financière attendue diffère, et est également estimée différemment, selon la catégorie professionnelle et le salaire perçu. Le tableau 5 démontre toutefois que l'influence du revenu disponible (le revenu net personnel) et la variation attendue de revenu se complètent tout simplement<sup>1</sup>. En dépit de l'importance du salaire, on rencontre relativement plus de personnes ayant cessé de travailler dans le groupe de celles qui ne prévoient pas de détérioration de leur situation financière que dans le groupe qui en prévoient une. La probabilité de la cessation d'activité augmente également indépendamment des attentes financières pour l'avenir, plus les personnes concernées perçoivent un salaire élevé. Les deux données (le revenu avant la pension et les attentes financières relatives à la pension) semblent influencer en grande partie la probabilité de cessation d'activité. Dans les groupes de

<sup>1</sup> En d'autres termes, il n'existe aucun effet interactif entre le salaire mensuel net individuel et la variation attendue du revenu.

revenus les plus bas, qui ne prévoient aucune régression financière, 85% des personnes ont déjà cessé de travailler. Parmi les personnes dont le revenu personnel disponible est supérieur à 1500 euros et qui prévoient une régression, elles ne sont que 24% à l'avoir fait. Nous évaluerons plus loin l'influence de ces variables dans un modèle multivarié.

### 2.2.3 Autres conditions matérielles et financières

Il existe encore d'autres facteurs financiers, outre le salaire et les prévisions relatives à l'évolution du revenu, qui peuvent influencer les décisions relatives à de fin de carrière. Deux d'entre eux ont été abordés dans l'enquête. Nous avons ainsi évalué l'influence de la disponibilité ou non d'une pension complémentaire (assurance groupe) auprès de l'employeur (voir tableau 6). Avec une telle pension complémentaire, il est souvent très intéressant, d'un point de vue financier, de continuer à travailler jusqu'à l'âge légal de la pension. Environ 17,6% des répondants déclarent disposer d'une assurance groupe ou d'une pension complémentaire chez leur employeur (2e pilier). Ces personnes sont effectivement moins disposées que les autres à cesser de travailler de manière anticipée (voir tableau 6). Cette règle s'applique aux hommes comme aux femmes, mais l'influence de la pension complémentaire est plus importante chez ces dernières. Chez les femmes, celles qui ne disposent pas d'une pension complémentaire ou d'une assurance groupe ont 2,7 fois plus de chances de cesser de travailler que celles qui en disposent.

TABLEAU 6 : POURCENTAGE DE PERSONNES AYANT CESSÉ DE TRAVAILLER SELON QU'ELLES DISPOSENT OU NON D'UNE ASSURANCE GROUPE OU D'UNE PENSION COMPLÉMENTAIRE

	Hommes post-actifs	Femmes post-actives	Total	Nombre total
Pas d'assurance groupe ni de pension complémentaire	38,3% (n=2031)	62,8% (n=2172)	51,0%	4203
assurance groupe ou pension complémentaire	23,4% (n=663)	23,1% (n=234)	23,2%	897

$\chi^2=229,5$  df=1 sig=0,00

La situation financière est également influencée par le fait que l'on soit propriétaire d'un logement que l'on a fini de rembourser, ou que l'on soit au contraire locataire ou que l'on doive encore rembourser un emprunt. Environ la moitié des répondants sont propriétaires d'un logement remboursé. Quand à l'autre moitié des répondants, ils sont soit en train de rembourser un emprunt hypothécaire, soit locataires. Les propriétaires d'un logement, qui sont donc plus en sécurité d'un point de vue financier, ont nettement plus de chances d'avoir cessé de travailler (voir tableau 7).

TABLEAU 7 : POURCENTAGE DE PERSONNES AYANT CESSÉ DE TRAVAILLER SELON QU'ELLES ONT OU NON REMBOURSE L'EMPRUNT POUR LEUR LOGEMENT

	Hommes post-actifs	Femmes post-actives	Total	Nombre total
Locataire ou propriétaire n'ayant pas terminé de rembourser son emprunt hypothécaire	24,7% (n=1458)	47,6% (n=1110)	34,6%	2568
Propriétaire ayant remboursé son emprunt hypothécaire	46,5% (n=1273)	66,9% (n=1327)	57,0%	2600

$\chi^2=260,7$  df=1 sig=0,00

La disparition des obligations de remboursement élimine une charge financière qui influe sur la décision de continuer ou non à travailler. Ce principe s'applique aux hommes comme aux femmes. L'analyse multivariée que nous présenterons plus loin démontrera que la relation entre la possession (sans emprunt) d'un logement et le timing de la cessation d'activité ne concerne en fait que les femmes. Un certain nombre de femmes travaillent manifestement jusqu'à ce que leur maison soit remboursée, après quoi elles quittent le marché de l'emploi. Lorsque l'emprunt est remboursé, il est en effet plus facile de renoncer à un salaire. Il s'agit généralement du revenu de la femme, car il est souvent le moins élevé des deux, mais aussi parce que le travail rémunéré de la femme n'est pas aussi "évident" que celui de l'homme. À plusieurs moments dans cette analyse, nous avons constaté que, bien que les carrières des hommes et des femmes commencent à se ressembler, la répartition traditionnelle des tâches persiste, et que la relation des deux sexes vis-à-vis du marché de l'emploi continue à présenter des différences sensibles. La littérature internationale démontre elle aussi régulièrement que l'effet des facteurs économiques dans la décision de prendre une retraite anticipée varie fortement entre les hommes et les femmes (Chan and Huff Stevens 1999 ; Moen, Erickson et al. 2000). Nous y reviendrons par la suite, lors de la discussion de l'analyse multivariée. Dans l'attente de cette analyse, qui pondèrera l'importance des considérations financières et celle d'autres facteurs, nous pouvons déjà constater que les facteurs financiers jouent manifestement un rôle important. Un salaire élevé et la disposition d'une assurance groupe maintiennent les gens au travail ; le passage à la pension se fait plus rapidement si l'on ne prévoit pas de perte de revenus significative et, en tout cas chez les femmes, si le logement est remboursé.

### 2.3 Considérations relatives à la santé

Dans le contexte de la décision de prendre sa retraite ou de cesser son activité, l'on parle parfois d'un contexte décisionnel ou d'une structure d'opportunité (Henkens, 1998). Ce pesant concept fait référence aux aspects de la situation du travailleur (âgé) qui peuvent ralentir ou accélérer la décision de cesser toute activité. Il est inspiré par une approche très rationaliste de cette décision et fait référence au calcul de coûts et profits

que le travailleur âgé est supposé avoir effectué. Dans l'évaluation des avantages et des inconvénients d'une cessation d'activité anticipée par rapport à la poursuite de la carrière professionnelle, les considérations financières jouent un rôle, mais aussi la santé, les conditions de travail, les aspirations en matière de loisirs, etc.

Des études menées aux Pays-Bas par Henkens (1998 ; 1994) démontrent que la santé exerce une influence considérable sur la décision relative au départ à la retraite. Moins la santé (décrite par les répondants) est bonne et plus il devient probable que l'on cesse de travailler de manière anticipée. Le lien entre la santé et le timing de la cessation d'activité a aussi été constaté aux États-Unis (Gustman and Steinmeier 1984 ; Hayward, Grady et al. 1989 ; Weiss 1995 ; Szinovacz and De Viney 2000) et au Danemark (Lund and Borg 1999). Un mauvais état de santé (selon les répondants) est associé au départ du marché de l'emploi et à la volonté de rester absent de ce marché (Blau 1994).

TABLEAU 8 : POURCENTAGE DE PERSONNES AYANT CESSÉ DE TRAVAILLER EN FONCTION DE L'ÉTAT DE SANTÉ (SUBJECTIF)

		post-actif	Nombre total
Etat de santé subjectif	Très mauvais	74,3%	140
	Mauvais	64,3%	496
	Raisnable	51,9%	1697
	Bon	44,4%	2365
	Très bon/ excellent	36,6%	734

$\chi^2=151,7$  DF=4 SIG=0,00

Pour mesurer la santé des répondants, nous les avons invités à décrire leur état de santé par rapport à celui de personnes de leur âge. Plus les répondants décrivent leur santé comme étant moins bonne que celle de personnes de leur âge et plus il devient probable qu'ils aient déjà cessé de travailler (voir tableau 8). Les Belges entre 45 et 65 ans qui sont en très mauvaise santé (selon eux) ont, dans 74% des cas, déjà cessé de travailler. La moitié des Belges de 45 à 56 ans qui estiment que leur santé est raisonnable par rapport à celle de personnes de leur âge ont déjà cessé de travailler. Chez les personnes se disant en très bonne ou en excellente santé, ils sont 36,6% à avoir mis un terme à leur carrière. Ces données suggèrent que la santé est un facteur important. Ils permettent également de constater que plus d'un tiers des personnes décrivant leur santé comme très bonne, voire comme excellente, ont déjà cessé de travailler de manière anticipée, alors que plus d'un quart des personnes s'estimant en très mauvaise santé travaillent toujours.

L'influence de la santé sur la décision de prendre sa pension ou de cesser de travailler varie, selon la littérature disponible, en fonction du type de

troubles (Lund and Borg 1999), du sexe<sup>2</sup> (Han and Moen 1999 ; Moen, Erickson et al. 2000) et l'âge<sup>3</sup> (Williamson and McNamara 2001). Une analyse plus détaillée de nos données n'a toutefois pas révélé d'effets d'interaction entre l'appréciation de la santé par les répondants d'une part, et le sexe et l'âge d'autre part. Les effets de la santé sont manifestement identiques pour les hommes et les femmes et les différentes tranches d'âge.

La nature spécifique des problèmes de santé n'a pas été abordée dans la présente étude, pas plus que les effets potentiels de la santé du partenaire<sup>4</sup>. L'effet de la santé sur la décision de cesser de travailler a également été évalué d'une seconde manière. Nous avons déterminé si la mesure dans laquelle les problèmes de santé gênent les gens dans leur vie quotidienne influe sur le timing de la fin de carrière (voir tableau 9). Si les répondants indiquent être fortement gênés par leurs problèmes de santé, il est nettement plus probable qu'ils aient déjà cessé de travailler (68,3%) que s'ils éprouvent une gêne réduite (48,8%), voire aucune gêne (38,7%).

TABLEAU 9 : POURCENTAGE DE PERSONNES AYANT CESSÉ DE TRAVAILLER SELON LE DEGRÉ DE GÊNE DANS LA VIE QUOTIDIENNE DU A L'ÉTAT DE SANTÉ

Degré de gêne dans la vie quotidienne dû à l'état de santé		post-actif	Nombre total
	Pas du tout gêné	38,7%	2559
	Gêné par moments	48,8%	2092
	Considérablement gêné	68,3%	533

$\chi^2=167,6$  df=2 sig=0,00

Nous constatons dès lors que la santé influe nettement sur la probabilité de cessation d'activité. Nous supposons en outre qu'une mauvaise santé favorise la fin de carrière, mais pas l'inverse. À l'avenir, il y aura lieu d'étudier si le départ anticipé et la longue phase post-active influent

2 L'existence d'une différence entre les sexes est démontrée par l'étude "Cornell Retirement and Well-Being Study" (Moen, Erickson et al. 2000). Selon cette étude, les femmes sont plus enclines que les hommes à motiver leur départ à la retraite par des problèmes de santé.

3 Concernant l'âge, l'effet de la santé semble bien diminuer au fur et à mesure que les personnes sont âgées. La santé est en effet envisagée en fonction de l'âge. Les gens se comparent aux personnes de leur tranche d'âge, et plus ils sont âgés, plus ils tolèrent des niveaux élevés d'invalidité. En d'autres termes, la santé décrite par les répondants est fortement déterminée par le contexte spécifique, et elle est définie par rapport à un groupe de référence (Williamson, J.B. & T.K. McNamara 2001).

4 Selon certains chercheurs, la santé personnelle n'est pas la seule à influencer sur la décision de prendre sa pension ; la santé du partenaire est également déterminante (Smith and Moen 1998; Szinovacz and De Viney 2000; Moen, Kim et al. 2001; Szinovacz, De Viney et al. 2001). Par contre, d'autres études, parfois effectuées par les mêmes chercheurs, étayaient peu la thèse selon laquelle les soins à prodiguer à un conjoint malade influent sur la décision de prendre sa pension (Johnson and Favreault 2001; Szinovacz, De Viney et al. 2001).

positivement ou négativement sur la santé.

Des études ont également montré que l'on avançait souvent une santé défaillante pour justifier sa cessation d'activité. Dans une enquête qualitative chez les cadres, Weiss (1995) a constaté que l'état de santé était le motif le plus fréquemment évoqué pour expliquer ou justifier le départ à la retraite. Le départ précoce à la pension semble manifestement, pour certaines personnes, un événement qui exige une justification spéciale. L'enquête de Weiss a démontré que les problèmes de santé étaient considérés comme un motif décisif. Ils sont mis en avant comme un cas de force majeure, une condition externe qui contraint véritablement à mettre un terme à sa carrière (Weiss 1995 : 238).

Nos données confirment l'impression que procure l'étude qualitative. Parmi les personnes qui ont volontairement cessé de travailler (c'est-à-dire 47,5% du total et 60% des prépensionnés et des personnes en retraite anticipée), environ 38% indiquent que la santé a joué un rôle important ou très important dans leur décision (voir tableau 10).

TABLEAU 10 : IMPORTANCE DE LA SANTE DANS LA DECISION DE CESSATION D'ACTIVITE, UNIQUEMENT POUR LES REpondANTS QUI ONT VOLONTAIREMENT MIS UN TERME A LEUR CARRIERE

Importance de la santé dans la décision de cesser			Nombre total
Peu d'importance ou pas la moindre importance		56,2%	528
Ni important, ni pas important		5,4%	51
Une certaine ou une grande importance		38,1%	358

Les répondants avancent plus souvent la santé que les considérations financières comme motif de départ à la pension. Alors que 38% des personnes ayant volontairement cessé de travailler citent la santé comme motif principal, seuls 14% indiquent une faible différence entre le salaire et l'indemnité de pension comme principale raison du départ à la retraite. Un peu plus de 12% affirment avoir mis un terme à leur carrière parce qu'ils avaient épargné assez. Selon les répondants, les raisons de santé pèsent bien plus lourd, dans la décision finale, que la situation financière et les prévisions financières. La question qui se pose dès lors est de savoir s'il s'agit là d'un autodiagnostic correct du comportement, ou une conséquence du fait que les raisons de santé constituent une justification plus acceptable et socialement souhaitable de la cessation d'activité. Nous ne pouvons le savoir que si nous considérons ensemble la santé et les circonstances financières dans un modèle multivarié. Nous y reviendrons plus tard. Nous pouvons toutefois déjà indiquer que, dans ce modèle, les raisons financières jouent un rôle plus important que la santé. Les embarras causés par les problèmes de santé dans la vie quotidienne s'avèrent même, dans le modèle multivarié, ne pas jouer de rôle notable. L'état de santé général joue un rôle quelque peu plus important chez les hommes que chez les femmes, mais il l'est moins, dans les deux cas, que les raisons financières.

## 2.4 Les conditions de travail

En règle générale, l'on estime que la probabilité d'un départ anticipé augmente si les conditions de travail sont défavorables (voir notamment : Henkens and Siegers 1992 ; Hayward, Grady et al. 1989 ; Szinovacz and De Viney 2000 ; Ekerdt, Hackney et al. 2001). Dans notre analyse, nous tenons compte d'un large éventail de caractéristiques du travail. Il ne s'agit pas seulement des circonstances en vigueur au moment du départ, mais aussi de caractéristiques de la carrière, comme le degré de discontinuité et d'interruption, dont il a déjà été établi qu'elles pouvaient influencer la décision de départ à la retraite (Hayward, Grady et al. 1989 ; Henkens and Siegers 1992). Nous distinguons :

- le statut professionnel (indépendant, fonctionnaire statutaire, contrat à durée indéterminée et contrat à durée déterminée) ;
- les caractéristiques propres au contenu du travail (contrôle des tâches, souveraineté temporelle, travail selon des horaires irréguliers ou la nuit, le samedi ou le dimanche) ;
- la protection syndicale ou l'appartenance à un syndicat ;
- la régularité ou l'irrégularité de la carrière (en raison d'interruptions de carrière ou de chômage) et le travail à temps partiel.

### 2.4.1 Influence du statut

L'importance du statut professionnel pour le comportement en matière de cessation d'activité est évidente chez les Belges de 45 à 65 ans (voir tableau 11). C'est parmi les indépendants que l'on retrouve le nombre le plus faible de personnes ayant cessé de travailler (35,1%). Chez les fonctionnaires statutaires, la proportion est à peine plus élevée (36,3%). Les travailleurs sous contrat à durée indéterminée ont déjà mis un terme à leur carrière dans 46 cas sur 100, et ils sont 58% parmi les travailleurs sous contrat à durée déterminée.

TABLEAU 11 : POURCENTAGE DE PERSONNES AYANT CESSÉ DE TRAVAILLER EN FONCTION DU STATUT PROFESSIONNEL

		Hommes post-actifs	Femmes post-actives	Total	Nombre total
Statut professionnel	Indépendant	20,7% (n=338)	54,6% (n=249)	35,1%	<b>587</b>
	Salarié nommé dans le secteur public (fonctionnaire ou statutaire)	34,1% (n=719)	39,4% (n=580)	36,3%	<b>1199</b>
	Salarié sous contrat à durée indéterminée	34,4% (n=1475)	58,3% (n=1261)	45,6%	<b>2730</b>
	Salarié sous contrat à durée déterminée	52,9% (n=120)	62,3% (n=162)	58,5%	<b>282</b>
	Ne sais pas quel statut	69,0% (n=71)	90,0% (n=190)	84,3%	<b>261</b>

$\chi^2=244,2$  DF=4 SIG=0,01



Le "contexte décisionnel" du départ à la retraite est manifestement très différent entre les indépendants et les salariés, mais aussi entre les salariés de la fonction publique et les travailleurs du privé. Les indépendants ne cessent pas de travailler très tôt, en tout cas chez les hommes. Ces derniers ne sont que 21% à avoir mis un terme à leur carrière. Les indépendantes (qui ont souvent le statut de conjoint aidant) cessent de travailler plus tôt. Elles sont 55% à avoir déjà mis un terme à leur carrière. Les fonctionnaires restent aussi nettement plus longtemps au travail que les travailleurs du privé.

Chez les salariés, le moment du départ est étroitement lié à la stabilité de l'emploi. Il est à remarquer que les personnes qui ne connaissent pas leur statut (elles sont environ 5%) cessent de travailler particulièrement tôt. Elles sont 84% à avoir déjà pris leur pension. Les personnes qui ne sont pas sûres de leur statut travaillent peut-être réellement selon des statuts incertains et défavorables. Une étude approfondie de ce groupe démontre qu'il s'agit de travailleurs plutôt marginaux. Ce groupe se distingue en effet en étant celui dont le prestige professionnel et le statut socio-économique sont les plus bas.

Pour ce qui est des autres salariés, il existe une grande différence entre les fonctionnaires statutaires et équivalents (24% des répondants) et les autres. Les premiers cités travaillent nettement plus longtemps que les autres salariés. Il est probable que la stabilité de l'emploi ne soit pas seule à jouer un rôle dans ce contexte. Il est clair que le régime de pension des fonctionnaires est lui aussi important, tout comme le fait que les pouvoirs publics utilisent moins les systèmes de départ anticipé que les employeurs du secteur privé.

Nous avons déjà constaté que, chez les indépendants, les hommes cessaient de travailler nettement moins vite que les femmes. Il existe un lien (un effet d'interaction) entre l'influence du sexe et du statut sur les probabilités de cessation d'activité. En règle générale, la probabilité de mettre un terme à la carrière est bien plus élevée chez les femmes que chez les hommes. Cette règle ne vaut toutefois pas pour tous les statuts. Chez les fonctionnaires, l'on ne constate aucune différence notable entre les sexes. Dans ce statut, les femmes travaillent à peu près aussi longtemps que les hommes.

Dans l'analyse multivariée de la section 3, nous déterminerons si l'influence du statut que nous avons constatée est toujours valide après la vérification des effets de la situation financière. Plusieurs auteurs sont d'avis que l'effet du statut est un faux-semblant qui découle en fait des conditions de travail (Hayward et al., 1989). Nous l'examinerons également dans la section 3, après avoir décrit dans la présente section le lien entre la probabilité de cessation d'activité et les conditions de travail.

### *2.4.2 La qualité du travail*

L'influence de la qualité du travail sur la probabilité du départ à la retraite a été exposée dans un grand nombre d'études. Le manque de variété, l'agitation et le stress du travail entraînent un départ précoce (Lehr 1986, cité dans : Tokarski 1988 ; Solem and Meykletun 1996). Les emplois comportant des tâches très complexes confrontent les travailleurs à un défi, ce qui entraîne une plus longue présence sur le marché de l'emploi (Farr, Tesluk et al. 1998). Des études menées au Danemark ont démontré que la probabilité de rester plus longtemps au travail dépendait étroitement des possibilités de développement et d'évolution offertes par l'emploi (Lund and Borg 1999). La variation des tâches semble généralement jouer un rôle, plus encore que la complexité (Solem and Meykletun 1996). Le degré d'autonomie des tâches, lié à la variété et aux opportunités de croissances offertes par le travail, semble selon certaines études (Solem and Meykletun 1996) n'avoir aucun effet significatif sur la décision de prendre sa retraite, alors que d'autres études démontrent le contraire (Lund and Borg 1999). Par ailleurs, des études ont également montré que les personnes n'ayant que peu d'influence sur leurs horaires et, plus encore, les personnes qui travaillent selon des horaires non standard ou en équipes, cessent plus vite de travailler (Bourdouxhe and Quennec 1999).

Nous avons tenté de mesurer plusieurs de ces aspects de la qualité du travail. Il s'avère qu'ils se divisent en deux groupes. Le premier groupe possède deux caractéristiques. La première d'entre elles mesure le degré d'autonomie et de maîtrise des tâches. Il s'agit de la mesure dans laquelle, dans le cadre d'accords généraux, ces personnes peuvent décider de la manière dont elles abordent une tâche. La seconde caractéristique concerne le degré de souveraineté temporelle, c'est-à-dire la mesure dans laquelle ces personnes peuvent, selon des accords généraux, planifier leur travail dans le temps. Ces deux caractéristiques sont étroitement liées. Les personnes disposant d'un degré élevé de maîtrise des tâches possèdent presque toujours un niveau tout aussi élevé de souveraineté temporelle.

Le degré de maîtrise des tâches et de souveraineté temporelle est bel et bien lié au comportement en matière de pension, et ce dans le sens proposé par les constatations qui découlent des études réalisées. Plus l'on est maître de son organisation du temps et des tâches, plus l'on peut prendre des décisions de manière autonome, et plus il est probable que l'on continuera à travailler. Dans le groupe possédant une maîtrise des tâches et une souveraineté temporelle relativement basses, plus de la moitié des personnes ont déjà mis un terme à leur carrière, alors qu'elles ne sont qu'un peu plus du tiers à l'avoir fait dans le groupe possédant une maîtrise des tâches relativement élevée (voir tableau 12). Dans ce tableau, les répondants ont été répartis en trois classes selon les scores les plus élevés, médians et les moins élevés en matière de maîtrise des tâches et de souveraineté temporelle.

TABLEAU 12 : POURCENTAGE DE PERSONNES AYANT CESSÉ DE TRAVAILLER SELON LE DEGRÉ DE MAÎTRISE DES TÂCHES ET DE SOUVERAINETÉ TEMPORELLE

		post-actif	Nombre total
maîtrise des tâches et souveraineté temporelle	Bas	57,0%	1830
	Raisnable	43,9%	1618
	Haut	37,2%	1819

$\chi^2=148,2$  df=2 sig=0,00

Si, dans la section 3, cette variable est introduite dans un modèle multivarié, nous constaterons toutefois que son effet disparaît. La qualité du travail ne semble pas importante en soi. En règle générale, les personnes qui travaillent selon un degré élevé de maîtrise des tâches et de souveraineté temporelle sont aussi celles qui perçoivent un bon salaire, qui sont en bonne santé et qui travaillent selon des statuts où l'on reste plus longtemps occupé (indépendants). Les revenus, la santé et le statut semblent en fin de compte plus importants que la maîtrise des tâches et la souveraineté temporelle pour la décision de continuer ou non de travailler.

Un second groupe de caractéristiques de la qualité du travail concerne la probabilité de travailler selon des horaires irréguliers, la nuit, le samedi et le dimanche. Contrairement à ce que laisse supposer la littérature internationale, il n'existe qu'un rapport mineur entre la probabilité de cesser de travailler et la mesure dans laquelle l'on travaille selon des horaires irréguliers ou non standard (voir tableau 13). Dans la section 3, nous verrons cependant que, si l'on recherche la présence d'autres influences, le travail selon des horaires non standard contribue bel et bien, mais modestement, aux départs précoces. L'élément important dans ce contexte est le contrôle du statut. De nombreux indépendants travaillent le samedi et le dimanche, mais ce facteur ne provoque pas, chez eux, de départs anticipés. C'est par contre le cas chez les salariés.

TABLEAU 13 : POURCENTAGE DE PERSONNES AYANT CESSÉ DE TRAVAILLER EN FONCTION DE LA NATURE DES HORAIRES DE TRAVAIL

		post-actif	Nombre total
Dépendance temporelle	peu de travail selon des horaires non standard	45,6%	3086
	beaucoup de travail selon des horaires non standard	46,9%	2182

$\chi^2= 0,9$  df=1 sig=0,35

Globalement, on constate qu'une mauvaise qualité du travail éloigne les travailleurs du marché de l'emploi, mais qu'une bonne qualité, au niveau de la maîtrise des tâches et de l'emploi du temps, ne les y maintient pas, car les personnes qui bénéficient de ces conditions de travail favorables ont également nombre d'autres motifs, plus déterminants, de continuer à travailler.

### 2.4.3 Rôle de la carrière

La cessation d'activité n'est pas uniquement influencée par les caractéristiques du dernier emploi, mais bien par la carrière tout entière (Szinovacz, 2001). Il a ainsi été constaté que l'interruption de la carrière exerce un effet sur la probabilité de cesser de travailler (notamment Szinovacz & De Viney, 2002). Cet effet n'est toutefois pas univoque. En règle générale, une carrière interrompue semble bien différer le départ à la pension (Szinovacz & De Viney 2000 ; Szinovacz 2002 ; Chan & Stevens 1999). D'autre part, les carrières interrompues peuvent aussi indiquer des périodes de chômage, que certains chercheurs ont mises en relation avec des départs anticipés (Hayward, Grady et al. 1989 ; Szinovacz 2002). Dans une étude américaine menée par Chan et Stevens (1999), une période de chômage en fin de carrière provoque toutefois une participation prolongée au marché de l'emploi. En Belgique également, les personnes dont la carrière a été interrompue, par du chômage ou pour d'autres raisons, semblent bien cesser de travailler moins vite (voir tableaux 14 et 15). L'effet d'une interruption pour cause de chômage semble plus important que celui d'interruptions pour d'autres raisons. Cet élément dépend toutefois du lien étroit entre le sexe et la probabilité d'interruption de la carrière. Par rapport aux hommes, les femmes ont sept fois plus de chances d'avoir interrompu leur carrière pour d'autres raisons que le chômage. Si l'on tient compte de cet élément, l'on constate que les hommes qui ont interrompu leur carrière restent nettement plus longtemps occupés.

TABLEAU 14 : POURCENTAGE DE PERSONNES AYANT CESSÉ DE TRAVAILLER SELON QU'ELLES ONT OU NON CONNU DES PÉRIODES DE CHOMAGE

		Post-actif	NOMBRE TOTAL
Connu des périodes de chômage ?	Non	47,0%	3574
	Oui	37,6%	1401

$\chi^2=36,0$  DF=1 SIG=0,00

TABLEAU 15 : POURCENTAGE DE PERSONNES AYANT CESSÉ DE TRAVAILLER SELON QU'ELLES ONT OU NON INTERROMPU LEUR CARRIÈRE

		Hommes post-actifs	Femmes post-actives	Total	Nombre total
PAUSE-CARRIÈRE	Jamais interrompu la carrière	36,3% (n=2329)	60,7% (n=1403)	45,5%	<b>3732</b>
	interrompu la carrière	19,4% (n=325)	49,8% (n=854)	41,3%	<b>1179</b>

$\chi^2=6,4$  DF=1 SIG=0,01

D'un point de vue global, nous constatons donc que l'interruption de carrière, pour quelle raison que ce soit, augmente la probabilité que l'on

travaille plus longtemps. Ce principe s'applique légèrement plus aux hommes qu'aux femmes. Il se peut qu'il s'agisse là d'une conséquence des implications financières de l'interruption. Cependant, les effets de l'interruption demeurent, même après un contrôle de la situation financière. Il n'est donc pas exclu que l'interruption joue déjà le rôle d'une sorte de redistribution de la phase non active sur l'ensemble du cours de vie. Dans ce sens, cette constatation pourrait étayer la logique du crédit-temps et indiquer l'existence d'une capacité sociologique pour des systèmes tentant de mieux répartir les périodes de travail et de non-travail dans la vie. C'est dans ce contexte que différents auteurs soulignent également la possibilité d'un départ progressif (*blurred exit*) : l'usage du travail à temps partiel comme moyen de transition du travail vers la pension (Marshall, 2001). Cette transition est aussi considérée comme un moyen de ralentir la cessation d'activité et de maintenir les gens, via le travail à temps partiel, plus longtemps au travail (Szinovacz & De Viney, 2002 ; Simoens & Denys, 1997).

TABLEAU 16 : POURCENTAGE DE PERSONNES AYANT CESSÉ DE TRAVAILLER SELON LE RÉGIME DE TRAVAIL DU DERNIER EMPLOI

		Post-actif	Nombre total
Régime de travail	Temps plein	46,7%	4108
	Temps partiel	38,1%	919

$\chi^2=22,5$  DF=1 SIG=0,00

Le tableau 16 montre que si le dernier emploi était à temps plein, la probabilité d'avoir déjà cessé son activité est plus élevée. Le lien observé entre le travail à temps partiel et la prolongation de la carrière subsiste, même après le contrôle d'autres influences potentielles dans le modèle multivarié (section 3). Il en ressort même renforcé, car il est étroitement associé au sexe. Comme le rapport partiel 2 l'a déjà suggéré, le travail à temps partiel incite, surtout chez les femmes, à différer le départ à la retraite. Chez les hommes, sa contribution est plus modeste.

Il y a toutefois lieu de constater que les effets observés du travail à temps partiel et des interruptions de carrière démontrent l'existence d'une réelle capacité sociologique pour le crédit-temps et la sortie progressive. Nous y reviendrons plus tard.

#### 2.4.4 Le rôle du syndicat

Une étude de Hirsch et de ses collègues aux États-Unis (Hirsch, MacPherson et al., 2000) a révélé que les ouvriers qui bénéficiaient de la protection d'un syndicat cessaient de travailler plus tôt. Dans le contexte belge, il se peut que les entreprises et les secteurs où le taux de syndicalisation est élevé appliquent plus facilement des systèmes de départ anticipé. Il se peut que les membres des syndicats soient mieux informés au sujet de tels systèmes (Ekerdt, 1998). L'appartenance à un syndicat semble être liée à la probabilité d'avoir cessé de travailler. 49% des personnes affiliées ont déjà mis un terme

à leur carrière, alors qu'elles sont 39% parmi les non-affiliées (voir tableau 17). Toutefois, il ne s'agit manifestement pas d'un lien de cause à effet. Le lien entre l'appartenance à un syndicat et le comportement de cessation d'activité peut, comme le démontrera l'analyse multivariée, être totalement attribué à d'autres facteurs, et surtout à la situation financière, à la santé et au statut.

TABLEAU 17 : POURCENTAGE DE PERSONNES AYANT CESSÉ DE TRAVAILLER SELON L'APPARTENANCE A UN SYNDICAT

		Post-actif	Nombre total
Appartenance à un syndicat	Non	39,2%	1994
	Oui	48,8%	2856

$\chi^2=44,5$  df=1 sig=0,00

## 2.5 Influence de la famille

Nous avons déjà constaté que la famille influait de diverses manières sur la cessation d'activité ou le départ à la pension. Les hommes et femmes qui vivent en couple prennent souvent leur pension à peu près au même moment (Henkens, 1999 ; Johnson & Favreault, 2001, Szinovacz, 2002). Ce phénomène peut avoir des causes multiples. Selon certains auteurs, les couples contemporains ont des organisations du temps libre à ce point adaptées l'un à l'autre, complémentaires et cohérentes qu'ils ont tendance à prendre leur retraite de manière aussi simultanée que possible (Johnson & Favreault, 2001 ; Henkens, 1999). Certains auteurs attribuent cette cohésion de l'organisation du temps libre au couple romantique contemporain, qui repose sur le *companionship* (Smith, Snyder et al., 1998).

Dans nos données, nous n'avons trouvé aucun lien notable entre la mesure où les répondants passaient leur temps libre avec leur conjoint d'une part, et la probabilité d'avoir déjà cessé de travailler ou d'avoir pris sa pension d'autre part. Le lien très ténu que l'on peut observer disparaît en outre tout à fait dès que l'on tient compte de l'influence d'autres caractéristiques.

### 2.5.1 Le rôle du conjoint

Différentes études ont montré que l'état civil influait effectivement sur la décision de prendre sa pension. En règle générale, il est plus probable que des personnes mariées prennent leur pension de manière anticipée que celles qui ne le sont pas (Gustman and Steinmeier 1984). Ce phénomène n'est très probablement pas lié directement au mariage, mais plutôt à la présence d'un conjoint. On a également constaté que les femmes divorcées travaillaient plus longtemps que les femmes mariées (Van Haegendoren 1999). Dans les données belges, on ne remarque dans tous les cas qu'une différence nette entre les personnes vivant seules et celles qui vivent avec un(e) partenaire (voir tableau 18). Environ 13% des répondants vivaient sans

partenaire. Seuls 24% d'entre eux avaient déjà mis un terme à leur carrière. Parmi les personnes vivant avec un partenaire (dont les couples mariés), une sur deux est déjà (pré)pensionnée ou a cessé de travailler. Les isolés ont nettement plus de chances que les autres de toujours travailler. Cette différence peut être en grande partie imputée à la situation financière des isolés. Le revenu de leur ménage est en moyenne moins élevé, et ils vivent dans un contexte financier plus restrictif. Cependant, ceci n'explique pas tout. Après le contrôle de l'influence de la situation financière, la présence d'un conjoint continue à jouer un rôle significatif dans la cessation d'activité. Il est tout à fait possible que, pour les personnes vivant seules, le travail soit une source de contacts sociaux relativement plus importante, que l'on n'est pas prêt d'abandonner.

TABLEAU 18 : POURCENTAGE DE PERSONNES AYANT CESSÉ DE TRAVAILLER SELON QU'ELLES SONT ISOLÉES OU NON

		post-actif	Nombre total
Isolé ou non	Avec partenaire	49,9%	4565
	sans partenaire (pour le moment)	23,7%	645

$\chi^2=155,9$  ;  $df=1$  ;  $sig= 0,00$

### 2.5.2 Responsabilité par rapport aux personnes à charge

Des études ont déjà démontré que les personnes ayant une responsabilité financière vis-à-vis d'enfants ou d'autres personnes à charge cessent de travailler et prennent leur pension plus tard (Gustman en Steinmeier, 1984). Le tableau 19 permet de supposer que c'est également le cas en Belgique. Parmi les personnes qui n'ont pas de personnes à charge, 56% ont déjà cessé de travailler, alors qu'elles sont 37% à l'avoir fait parmi celles qui ont des personnes à charge. Les différences s'appliquent tant aux hommes qu'aux femmes. Toutefois, dès que l'on vérifie l'influence des autres facteurs, l'effet des personnes à charge disparaît chez les hommes. L'âge en est le principal responsable. Les répondants de sexe masculin qui ont des personnes à charge sont généralement plus jeunes, et leur jeune âge explique le fait que, dans une large mesure, ils soient toujours occupés. Le nombre de personnes à charge dans le ménage (en dehors du partenaire) joue par contre un rôle pour les femmes, même dans le modèle multivarié. Toutefois, il est quelque peu plus probable que les femmes qui ont des personnes à charge aient déjà cessé de travailler<sup>5</sup>. Elles assurent dans ce cas une fonction de soin à temps plein dans le ménage. Dans tous les cas, la présence de personnes à charge ne semble pas en soi différer la fin de carrière.

<sup>5</sup>La probabilité d'avoir mis un terme à la carrière est surtout plus élevée chez les femmes ayant plus de deux personnes à charge.

TABLEAU 19 : POURCENTAGE DE PERSONNES AYANT CESSÉ DE TRAVAILLER SELON QUE LE MENAGE  
 COMPREND ENCORE DES PERSONNES A CHARGE

		Hommes post-actifs	Femmes post-actives	Total	Nombre total
Personnes à charge	Aucun	45,3% (n=1124)	66,2% (n=1105)	55,7%	<b>2230</b>
	Un ou plusieurs	28,2% (n=1527)	52,2% (n=1258)	36,60%	<b>2785</b>

## 2.6 Influence de l'environnement

Lors de la prise d'une décision relative à la fin de carrière, on ne se laisse probablement pas seulement influencer par un calcul des coûts et profits. Ainsi, la pondération des avantages et des inconvénients est inévitablement intégrée dans un contexte normatif particulier où, sous certaines conditions, la pension ou l'arrêt du travail à partir de 50 ou 55 ans est acceptable et la pension avant 60 ans est considérée comme socialement souhaitable (Ekerdt and Kosloski 1999 ; Smolenaars 2000). Nous avons déjà vu, dans le rapport partiel 2, que 40% des personnes ayant cessé de travailler n'avait pas pris cette décision volontairement. Ce fait indique que nombre de travailleurs âgés subissent, de la part de l'employeur et des collègues, de fortes pressions en vue de prendre leur retraite. Ces pressions, dans un contexte où le modèle familial traditionnel existe encore en partie, commenceront probablement bien plus tôt chez les femmes que chez les hommes.

La mesure dans laquelle ce contexte normatif exerce une influence dépend du milieu social auquel on appartient (Hayward et al., 1998). Les études consacrées à l'influence de l'environnement analysent souvent le comportement en matière de pension du cercle d'amis et de connaissances. Si l'on vit dans un milieu où tout le monde cesse de travailler à 55 ans, le fait de poursuivre sa carrière après 55 ans sera perçu comme exceptionnel, comme une décision exigeant véritablement une justification particulière (Ekerdt, 1998). Il se peut également qu'en dépit des normes sociales en vigueur, l'on se sente moins freiné dans sa décision de cesser de travailler tôt si un nombre croissant de membres de l'environnement le font également (Henkens and Siegers 1992 ; Henkens and Tazelaar 1994 ; Henkens 1998).

On peut dès lors s'attendre à ce que la probabilité que l'on prenne sa pension augmente si le conjoint est déjà pensionné et si les amis le sont ou le font également. Des études ont précédemment démontré que le comportement du partenaire en matière de pension avait davantage de poids que celui des amis et des collègues (Henkens and Siegers 1992 ; Henkens and Tazelaar 1994).

Nous avons tenté d'évaluer le comportement en matière de pension des "personnes significatives" en demandant si de nombreuses personnes, dans



l'environnement du répondant, étaient déjà pensionnées<sup>6</sup>. Le tableau 20 suggère que le comportement de l'environnement en matière de pension influe effectivement sur le comportement réel de cessation d'activité. Plus le nombre de personnes pensionnées dans l'environnement du répondant est élevé et plus la probabilité augmente que le répondant lui-même ait déjà cessé de travailler. Bien entendu, ce facteur va en partie de pair avec l'âge. Plus l'on est âgé et plus l'on a, généralement, un cercle de connaissances et d'amis âgés. Dans l'analyse multivariée, la relation entre le comportement de l'environnement en matière de retraite et le comportement personnel à cet égard persiste. Il est vrai qu'il convient de tenir compte de la possibilité que, si quelqu'un a pris sa retraite, il évolue vers un cercle de connaissances et d'amis qui ont également cessé de travailler. Dans tous les cas, il existe une forte chance qu'il perde en grande partie le contact avec ses ex-collègues qui travaillent toujours. Dans ce contexte, le lien constaté peut, d'un point de vue causal, apparaître de diverses manières : un environnement de pensionnés peut encourager la cessation d'activité, mais cette dernière peut également entraîner la redéfinition du cercle de connaissances et d'amis.

TABLEAU 20 : POURCENTAGE DE PERSONNES AYANT CESSÉ DE TRAVAILLER SELON LE DEGRÉ DE CESSATION D'ACTIVITÉ DANS L'ENTOURAGE (AMIS, CONNAISSANCES, PARENTS, ETC.)

		post-actif	Nombre total
personnes dans l'entourage qui ont déjà cessé d travailler définitivement?	Non, personne	28,4%	1350
	Oui, mais seulement une minorité	39,5%	2105
	Oui, environ la moitié de ces personnes	61,8%	738
	Oui, la majorité de ces personnes	73,1%	689
	Oui, toutes ces personnes	74,4%	227

$\chi^2=557,7$  df=4 sig.=0,00

### 3 Explication des départs précoces

Dans la présente section, comme nous l'avons annoncé, nous allons évaluer simultanément les différentes influences constatées. La discussion de ces influences, dans la section précédente, a déjà tenu compte du résultat de cette évaluation. Il est en effet peu sensé de discuter en détails de liens dont il s'avère par la suite qu'ils n'étaient pas pertinents. C'est ainsi que nous avons constaté un lien très étroit entre le niveau d'études et le timing de la cessation d'activité. Les personnes peu qualifiées arrêtent de travailler bien plus tôt. Ce lien a toutefois pu être complètement expliqué par d'autres variables. Les personnes peu qualifiées gagnent moins d'argent, se sentent en moins bonne santé, ont des statuts plus précaires et accomplissent des

<sup>6</sup>La question que nous avons posée aux répondants était la suivante : "Certains de vos amis, de vos connaissances ou de vos parents proches ont-ils déjà cessé définitivement de travailler ?"

tâches auxquelles on renonce plus rapidement. Ceci explique le lien constaté entre le niveau d'études et le timing de la cessation d'activité. Comme nous avons déjà tenu compte des résultats de l'évaluation simultanée lors de la discussion des déterminants des départs anticipés, cette section sera quelque peu répétitive. Nous l'emploierons tout d'abord pour dresser la liste des constatations que nous avons faites, et ensuite pour déterminer s'il existe, entre les régions et les communautés, des différences de timing de cessation d'activité qui ne peuvent pas s'expliquer totalement selon les influences identifiées dans le modèle.

### 3.1 Évaluation simultanée

Pour vérifier si les déterminants de la cessation d'activité passés en revue ont également une influence nette, après la vérification de l'influence de tous les autres déterminants potentiels énumérés, nous utiliserons la technique de régression logistique. Il s'agit d'une technique d'analyse qui détermine avec quelle probabilité l'événement étudié (cessation d'activité ou poursuite de la carrière) se produit dans différentes circonstances<sup>7</sup>. Les différentes variables dont nous avons étudié l'influence potentielle ont été introduites progressivement dans le modèle. Ceci signifie que nous avons tout d'abord évalué l'effet des principaux facteurs, après quoi nous avons étudié, pas à pas, la capacité explicative complémentaire d'autres facteurs.

Le tableau 21 présente le modèle qui nous permet de déterminer les caractéristiques des Belges ayant cessé de travailler. Nous répétons de nouveau que les résultats de l'analyse concernent les personnes qui ont déjà travaillé dans leur vie. Cette règle s'applique à tous les hommes et à 4 femmes sur 5 dans l'échantillon. En fin de compte, nous avons identifié quinze facteurs qui contribuaient de manière significative à l'explication de la cessation d'activité. Lors de l'évaluation du modèle simultané, il s'est avéré que certaines variables avaient un effet différent chez les hommes et les femmes. Nous avons dès lors évalué un modèle distinct pour chaque sexe.

Une caractéristique importante d'un tel modèle est sa capacité explicative. Les facteurs dont il est tenu compte dans le modèle contribuent-ils effectivement à expliquer la cessation d'activité ? Permettent-ils de prédire qui aura déjà cessé de travailler et qui sera toujours occupé entre 45 et 65 ans ? Il s'est avéré que c'était bien le cas. La probabilité d'avoir cessé de travailler est expliquée à 61% chez les femmes. Le modèle permet de prédire, dans 84% des cas, qui a cessé de travailler et qui travaille encore. Chez les hommes, la probabilité de cesser le travail est expliquée à 64%. Dans 87% des cas, le modèle permet de prédire correctement qui a cessé de travailler et qui travaille encore. La capacité explicative du modèle est donc

---

7 La régression logistique est une technique d'analyse qui permet de calculer le logarithme naturel de la probabilité qu'un événement précis survienne par rapport à la probabilité qu'il ne se produise pas.

particulièrement élevée. Les facteurs identifiés sont très parlants vis-à-vis des mobiles d'un départ anticipé. La capacité explicative du modèle est quelque peu plus élevée pour les hommes que pour les femmes. C'est une conséquence du fait que les femmes cessent de travailler plus tôt. Certaines d'entre elles ont déjà arrêté leur carrière avant 45 ans, si bien que leur départ s'explique, dans une moindre mesure que chez les hommes, par l'âge supérieur à 45 ans.

Les modèles reposant sur la régression logistique ne se lisent pas très facilement. Nous interpréterons ce modèle. Les personnes souhaitant toutefois lire le tableau 21 pourront faire appel aux instructions succinctes suivantes. La manière la plus simple de lire et d'interpréter le tableau consiste à examiner la colonne contenant les valeurs  $\text{Exp}(B)$ . Dans toutes les variables catégoriques (c'est-à-dire des variables réparties en catégories, par exemple maison déjà remboursée versus maison non remboursée), une catégorie est désignée comme catégorie de référence. La valeur de cette catégorie de référence est toujours fixée à 1,00. Les valeurs des autres catégories expriment la probabilité, par rapport à la catégorie de référence, qu'un événement (dans le cas présent, la cessation d'activité) se produise. Une catégorie possédant une valeur de 2,50 signifie donc concrètement que la chance relative de cessation d'activité est 2,5 fois plus élevée dans cette catégorie que dans la catégorie de référence. Ainsi, dans le cas de la variable relative à la possession d'un logement, la catégorie du locataire ou du propriétaire qui doit encore rembourser son emprunt a été prise comme catégorie de référence. Le paramètre pour la catégorie des propriétaires ayant remboursé leur emprunt vaut 1,30. Ceci signifie que, compte tenu de toutes les autres influences vérifiées dans le modèle, quelqu'un qui a déjà fini de rembourser son logement a 1,30 fois plus de chances d'avoir cessé de travailler qu'un locataire ou qu'une personne qui doit encore rembourser son emprunt. Si 100 personnes ont cessé de travailler dans ce dernier groupe, l'autre groupe en comptera en moyenne 130.

Pour les variables qui ne sont pas catégoriques mais continues (par exemple l'âge ou le nombre de personnes à charge dans le ménage), l'interprétation diffère quelque peu. Une valeur de 1,31, comme dans le cas de l'âge, signifie qu'à chaque fois que l'âge augmente d'une année, la probabilité d'avoir cessé de travailler augmente de 31%.

Ce sont surtout les trois dernières colonnes du tableau qui sont importantes. La première présente les résultats pour les hommes et les femmes ensemble, la deuxième pour les hommes et la troisième pour les femmes. Notre interprétation repose sur ces deux dernières colonnes.

### *3.1.1 Âge et sexe*

Si l'on considère les hommes et les femmes ensemble, l'on constate que le sexe exerce une influence considérable sur la probabilité d'avoir cessé de travailler. En effet, une femme entre 45 et 65 ans a 4,4 fois plus de chances qu'un homme d'avoir cessé de travailler. La valeur  $\text{exp}(B)$  de 4,4 ne signifie

pas qu'en réalité, 4 fois plus de femmes que d'hommes ont mis un terme à leur carrière. La probabilité serait toutefois aussi élevée après vérification des autres variables, et que l'on suppose donc (hypothétiquement) que les hommes et les femmes ne diffèrent pas vis-à-vis des autres variables. Ce que montre ce paramètre, c'est que si les hommes et les femmes sont placés dans des circonstances identiques, la probabilité que les femmes cessent de travailler est 4,4 fois plus élevée que celle des hommes. En d'autres termes, ce paramètre nous indique que, dans la génération examinée (les personnes qui ont actuellement de 45 à 65 ans), le comportement lié au sexe, sur le marché de l'emploi, présente toujours de nettes différences. Les femmes ont tendance à quitter le marché de l'emploi bien plus tôt que les hommes. Les facteurs qui incitent à cesser de travailler ne fonctionnent toutefois pas de la même manière pour les hommes et pour les femmes. C'est la raison pour laquelle nous avons également évalué les modèles pour les hommes et pour les femmes. En outre, nous interpréterons par conséquent les modèles distincts à chaque fois que des différences se présentent en matière de sexe.

TABEAU 21 : REGRESSION LOGISTIQUE POUR LA SORTIE DU MARCHE DE L'EMPLOI

		B (modèle total)	Déviati on standa ard (modèle total)	Significa tivité (Wald (modèle total)	Exp(B) Modèle total	Exp(B) hommes	Exp(B) femmes
Constant		-15,41	0,67	0,00	0,00	0,00	0,00
Age	(continu)	0,28	0,01	0,00	1,33	1,40	1,29
Sexe	Homme	0,00			1,00	/	/
	Femme	1,47	0,12	0,00	4,37	/	/
Salaire mensuel net (par 1000 euro)	(continu)	-0,59	0,09	0,00	0,56	0,77	0,34
Assurance groupe/pension complémentaire	Non	0,00			1,00	1,00	1,00
	Oui	-0,96	0,14	0,00	0,38	0,49	0,24
Remboursement de l'emprunt du logement	locataire, ou propriétaireavec emprunt non remboursé	0,00			1,00	1,00	1,00
	Propriétaireavec emprunt remboursé	0,26	0,10	0,01	1,30	**	1,68
Régression financière après la cessation d'activité	Recul ou recul sensible	0,00			1,00	1,00	1,00
	Inchangé	0,36	0,10	0,00	1,43	0,91**	2,08
	Amélioration ou amélioration sensible	1,85	0,31	0,00	6,38	3,33	10,01
SRH (état de santé subjectif)	Mauvais - très mauvais	0,00			1,00	1,00	1,00
	Raisnable	-1,26	0,17	0,00	0,28	0,24	0,30
	Bien - très bien	-1,44	0,17	0,00	0,24	0,18	0,28
Statut professionnel	Indépendant	0,00			1,00	1,00	1,00
	Fonctionnaire ou statutaire	0,97	0,20	0,00	2,63	5,67	0,00
	Salarié contrat durée indéterminée	1,66	0,19	0,00	5,24	7,36	3,24
	Salarié contrat durée déterminée	2,28	0,27	0,00	9,81	23,36	4,07
	Pas certain	3,20	0,37	0,00	24,65	38,26	10,14
Période de chômage ?	Jamais	0,00			1,00	1,00	1,00
	Oui	-0,35	0,11	0,00	0,65	0,66	0,65
Interruption de carrière (autre que chômage) ?	Jamais	0,00			1,00	1,00	1,00
	Oui	-0,68	0,12	0,00	0,51	0,36	0,56
Travail à temps plein ou à temps partiel sur la fin de la carrière	Temps plein	0,00			1,00	1,00	1,00
	Temps partiel	-1,20	0,13	0,00	0,30	0,51	0,26
Dépendance temporelle /Heures non standard	(continu)	0,13	0,04	0,03	1,14	/	/

		B (modèle total)	Déviati on standa ard (modèle total)	Significa tivité (Wald (modèle total)	Exp(B) Modèle total	Exp(B) hommes	Exp(B) femmes
Isolé ou non	Non isolé	0,00			1,00	1,00	1,00
	isolé (continu)	-1,81	0,18	0,00	0,16	0,14	0,19
Nombres de personnes à charges		0,00	0,00	0,00	0,00	**	1,19
Comportement de cessation de l'environnement	Personne n'est retraité	0,00			1,00	1,00	1,00
	Une minorité est retraité	0,20	0,12	0,10	1,22**	1,16**	1,27**
	La moitié est retraité	0,70	0,16	0,00	2,02	2,28	1,96
	La majorité ou tout l'entourage est retraité	0,61	0,16	0,00	1,85	1,76	2,20

Pour les Belges entre 45 et 65 ans, il n'est pas étonnant de constater que l'âge est le principal déterminant de la cessation d'activité. La valeur de 1,33 du paramètre signifie que la probabilité d'avoir cessé de travailler entre 45 et 65 ans augmente de 33% avec chaque année supplémentaire. Ceci signifie que si 1% des personnes de 45 ans ont cessé de travailler, elles seront environ 25% de plus 10 ans plus tard si l'âge est le seul facteur qui entre en ligne de compte. Les autres facteurs qui ont également une influence peuvent bien entendu favoriser davantage la cessation d'activité, compte tenu de l'âge, ou la freiner. L'on constate que, indépendamment de ces autres facteurs, il existe une très nette tendance de cesser de travailler en fonction de l'âge. Si d'autres facteurs ne freinaient pas cette tendance, la probabilité de cessation d'activité augmenterait de 33% chaque année.

L'influence de l'âge n'est toutefois pas tout à fait identique chez les hommes et chez les femmes. Chez les hommes, la probabilité d'avoir cessé de travailler entre 45 et 65 ans augmente en moyenne d'environ 40% par année, alors qu'elle augmente de 29% en moyenne chez les femmes. Cette différence est en grande partie la conséquence du fait qu'une proportion considérable de femmes a déjà mis fin à sa carrière avant 45 ans.

### 3.1.2 Considérations financières

Après l'âge et le sexe, le revenu personnel net est le plus important déterminant de la cessation d'activité. En fait, cela ne concerne pas uniquement le revenu personnel des répondants.

Notons que l'effet du revenu personnel varie entre les hommes et les femmes. Pour chaque augmentation de 1000 euros du revenu mensuel net d'un homme, la probabilité qu'il cesse de travailler baisse de 23%. Par exemple, pour 100 hommes cessant de travailler et percevant un salaire de 1000 euros, il ne sont plus que 77 à cesser de travailler s'ils perçoivent un revenu de 2000 euros, et 59 si leur revenu mensuel net est de 3000 euros. Chez les

femmes, l'effet du revenu mensuel sur l'arrêt de la carrière est quelque peu plus marqué ( $EXP(B) = 0,34$ ). Les femmes percevant un revenu précis ont donc, par rapport à celles dont le revenu est 1000 euros moins élevé, environ 34% de chances de cesser de travailler. Un revenu élevé est par conséquent un incitant très net pour la poursuite des activités professionnelles. Cette règle s'applique aux hommes et aux femmes, mais dans une mesure quelque peu plus élevée à ces dernières.

Le revenu n'est pas le seul déterminant important de nature financière. Le modèle final, où les effets nets sont inclus, montre clairement que les considérations financières sont extrêmement importants dans la décision de cesser de travailler de manière anticipée. C'est également ce que démontre l'effet d'une pension complémentaire ou d'une assurance groupe. Les 18% de répondants qui en possèdent continuent de travailler plus longtemps. Les personnes disposant d'une assurance groupe continuent manifestement de travailler pour alimenter leur assurance et s'en aller avec une prime aussi élevée que possible. Après vérification des autres déterminants de la cessation d'activité, une personne sans assurance groupe a 2,6 fois plus de chances d'avoir cessé de travailler qu'une personne qui en possède une.

Cette dernière formulation est toutefois quelque peu ambiguë, car l'effet d'une assurance groupe ou d'une pension complémentaire varie assez fortement en fonction du sexe. La probabilité qu'un homme possédant une assurance groupe cesse de travailler représente 49% de celle d'un homme sans assurance groupe. Pour 100 hommes sans assurance groupe qui cessent de travailler, les hommes possédant une assurance groupe ne sont que 49 à arrêter. Chez les femmes, la probabilité de cesser de travailler si l'on possède une assurance groupe ou une pension complémentaire est encore plus faible (24%) par rapport à la probabilité d'arrêter si l'on n'en dispose pas. L'assurance groupe maintient donc les femmes plus longtemps au travail. Les femmes bénéficiant d'une assurance groupe constituent un groupe de faible ampleur qui ne représente même pas 4% de tous les répondants de sexe féminin. Il s'agit de femmes qui occupent des positions supérieures, et il se peut que les assurances groupe dont elles bénéficient soient dès lors très attrayantes et constituent un argument décisif pour continuer à travailler plus longtemps, notamment par rapport aux autres femmes.

Dans l'analyse des coûts et profits relatifs à la cessation d'activité, les prévisions en matière d'évolution du revenu jouent également un rôle. Parmi le petit nombre de personnes (4%) qui prévoient une amélioration de leur situation financière en raison de leur pension, ils sont nombreux à avoir déjà cessé de travailler. Plus de 7 personnes sur 10 qui prévoient une amélioration de leur situation financière grâce à leur pension sont des femmes. La probabilité que ces femmes aient cessé de travailler est environ 10 fois supérieure à celle des femmes qui prévoient une détérioration de leur situation financière. La probabilité que les hommes prévoyant une amélioration de leur situation aient cessé de travailler est 3,3 fois plus élevée

que celle des hommes qui prévoient une régression.

Au vu de la très faible proportion de personnes attendant une amélioration financière de leur pension, il est plus sensé de concentrer notre attention sur la différence entre celles qui prévoient une régression et celles qui estiment que leur situation financière restera à peu près inchangée. Environ 60% des répondants se situe dans le premier groupe, et 36% dans le second. Nous avons déjà souligné qu'un nombre étonnamment élevé de personnes ne prévoient aucune régression financière, ou prévoient une amélioration, à la suite de leur pension. Les femmes sont plus souvent dans ce cas que les hommes. Un peu plus de la moitié des femmes prévoient que l'arrêt de leur activité n'aura aucune influence, ou une influence positive, sur leur situation financière. Manifestement, plusieurs circonstances entrent en jeu, qui reviennent à dire qu'il existe, pour le départ anticipé de nombre de femmes, l'équivalent d'un *incentives plan* complet.

On constate d'ailleurs que les prévisions relatives à l'évolution des revenus (régression ou situation inchangée) n'a aucun effet sur la cessation d'activité des hommes. Les femmes qui prévoient une situation inchangée ont 2,1 fois plus de chances de cesser de travailler de manière anticipée que celles qui prévoient une régression financière. D'un point de vue global, le revenu et l'assurance groupe jouent un rôle plus important que les prévisions en matière d'évolution du revenu.

Un dernier élément du contexte financier qui joue un rôle assez important dans les décisions relatives à la fin de carrière est la possession d'un logement, sans emprunt à rembourser. Ici aussi, cet effet varie considérablement en fonction du sexe. Chez les hommes, il n'existe, au niveau de la probabilité de cesser de travailler, aucune différence notable entre ceux qui ont déjà fini de payer leur logement et les autres. Par contre, cette différence s'observe chez les femmes. Les femmes qui ont déjà remboursé l'emprunt relatif à leur logement ont 68% de chance en plus de cesser définitivement de travailler que les femmes qui louent leur logement ou n'ont pas fini de le rembourser. Il se peut que le revenu de la femme soit employé, dans certains ménages, pour le remboursement du logement ; le travail rémunéré n'a donc plus de raison d'être lorsque l'emprunt est remboursé.

### 3.1.3 Le rôle de la santé

Nous avons déjà constaté que les répondants citaient souvent leur santé comme une raison importante d'arrêt de leurs activités. Nous avons mesuré l'évaluation personnelle de la santé, ainsi que la mesure dans laquelle une santé défaillante constitue une gêne. Ce dernier élément s'est avéré, après vérification de l'effet de l'estimation personnelle de la santé, n'exercer aucune influence sur le timing de l'arrêt de l'activité professionnelle. L'évaluation de la santé personnelle a par contre un effet, qui est à peu près identique chez les hommes et chez les femmes. Entre les personnes qui décrivent leur santé comme étant "raisonnable" et celles qui l'estiment



"bonne" ou "très bonne", il n'existe pas de différence au niveau de la cessation d'activité. La probabilité que ces personnes aient cessé de travailler est toutefois significativement inférieure à celles qui décrivent leur santé comme étant "mauvaise" ou "très mauvaise". Chez celles-ci, la probabilité d'avoir cessé de travailler est 4 fois plus élevée que dans le premier groupe.

Alors que l'état de santé (mesuré subjectivement) joue un rôle évident, il est toutefois moins important que ce qu'avancent les répondants. Si on leur demande les motifs de leur départ du marché de l'emploi, ils mentionnent en premier lieu leur état de santé. Si l'on examine les facteurs décisionnels mis en évidence dans l'analyse multivariée, les considérations financières s'avèrent plus importantes. Il se peut que les raisons de santé soient avancées plus volontiers comme motif parce qu'elles sont très acceptables, qu'elles justifient l'arrêt de la carrière et présentent véritablement celui-ci comme un cas de force majeure (Weiss, 1995). Il se peut également que les problèmes de santé soient les premiers qui incitent à réfléchir aux possibilités de cesser de travailler, mais que ce soient les considérations financières qui l'emportent lors de la décision finale.

#### *3.1.4 Nature et qualité du travail*

Le niveau d'études joue apparemment un rôle important, mais son influence disparaît (elle n'est statistiquement plus significative) dès que l'on vérifie l'influence des autres facteurs, et en particulier la situation financière et la nature du travail. Les personnes peu qualifiées prennent leur pension plus tôt que les personnes hautement qualifiées, mais cette différence n'a pas de lien direct avec le niveau d'études. Elle n'est par exemple pas la conséquence du fait que les personnes peu qualifiées soient arrivées sur le marché de l'emploi à un plus jeune âge.

Différentes caractéristiques du travail exercent par contre une influence sur le timing de l'arrêt de la carrière. La principale influence provient du statut. Elle diffère nettement entre les hommes et les femmes, chez qui elle est beaucoup plus faible. Chez les femmes, ce sont les indépendantes et les fonctionnaires statutaires qui restent le plus longtemps au travail. Ces deux groupes ont également à peu près le même degré de probabilité de cesser de travailler de manière anticipée. Par rapport à ces groupes, les femmes sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée ont environ 3 à 4 fois plus de chances de prendre une retraite précoce. Le groupe relativement restreint des femmes incertaines de leur statut (il s'agit essentiellement de personnes dont les statuts et les emplois sont précaires) a même environ 10 fois plus de chances de le faire.

Chez les hommes, le motif qui se dessine est comparable, mais les différences y sont plus marquées. Les indépendants sont, chez les hommes, le groupe qui reste le plus longtemps au travail. Les fonctionnaires ont 5,7 fois plus de chances que les indépendants d'avoir déjà cessé de travailler, et les salariés sous contrat à durée indéterminée 7,4 fois plus. Les travailleurs sous contrat à durée déterminée ont, par rapport aux indépendants, 23 fois

plus de chances d'être déjà pensionnés.

En d'autres termes, on observe pour les deux sexes un effet manifeste du statut sur la cessation d'activité. Les indépendants sont les plus nombreux à continuer à travailler entre 45 et 65 ans, suivis par les fonctionnaires. Le statut de fonctionnaire maintient surtout les femmes au travail. Chez les hommes, il existe une grande différence entre les fonctionnaires et les travailleurs sous contrat à durée indéterminée. Pour les autres statuts, la règle est que moins un statut est synonyme de sécurité, et plus il est probable que l'on cesse (de manière anticipée) de travailler.

Certains auteurs affirment que les différences constatées selon le statut sont en fait une conséquence des différences de qualité du travail (Hayward et al., 1989). Cela n'est manifestement pas le cas en Belgique, en tout cas pas pour les indicateurs de qualité du travail que nous avons employés : la maîtrise des tâches et de l'emploi du temps, ainsi que le travail selon des horaires irréguliers. Nous constatons en effet qu'il existe un lien entre le statut et la qualité du travail, mais si l'on contrôle leur influence, l'effet du statut est inchangé. Manifestement, la qualité du travail joue un rôle moins important que ce que l'on suppose généralement. La maîtrise des tâches et de l'emploi du temps n'a aucun effet. Le travail selon des horaires non standard exerce une faible influence, pratiquement négligeable, avec une pertinence douteuse pour l'ensemble de la population. Cet effet disparaît totalement si l'on évalue le modèle séparément pour les hommes et pour les femmes. Il se peut, bien entendu, que nous n'ayons pas tenu compte des indicateurs corrects au niveau de la qualité du travail. La maîtrise des tâches et de l'emploi du temps sont toutefois des caractéristiques qui sont étroitement liées à différents indicateurs de qualité. Le fait qu'elles n'influent pas sur le comportement en matière de cessation d'activité, après qu'il ait été tenu compte de la situation financière et du statut, nous renforce dans notre conviction que ce n'est pas la nature du travail qui maintient les gens dans leur activité ou les éloigne du marché de l'emploi. Au contraire, ce sont les considérations financières qui jouent ce rôle, ainsi que des facteurs spécifiques au statut, comme l'attitude des indépendants, le travail dans la fonction publique ou le régime des pensions des fonctionnaires.

Selon Hayward et al., le statut exerce également une influence indirecte sur l'arrêt des activités, via le degré de *continuité ou d'interruption de la carrière*. Nous avons entré dans notre modèle des variables qui vérifient cette influence. L'interruption de la carrière pour cause de chômage, tout comme les interruptions sous d'autres formes, influent de manière significative sur l'arrêt du travail. La probabilité d'une retraite anticipée diminue si la personne concernée a déjà connu le chômage. Ce principe s'applique également aux autres formes d'interruption de carrière. À cet égard, il existe toutefois une différence nette entre les hommes et les femmes.

Tout comme l'interruption de carrière, le travail à temps partiel diffère le départ. Cet effet est plus marqué chez les femmes que chez les hommes. La proportion de femmes travaillant à temps partiel qui quittent le marché de

l'emploi n'est que de 26% par rapport à celles qui travaillent à temps plein. La probabilité que des hommes travaillant à mi-temps mettent un terme à leur carrière représente 51% de celle des hommes travaillant à temps plein.

Les personnes qui ont interrompu leur carrière ou travaillent à temps partiel restent plus longtemps occupées. Nous reviendrons sur cette constatation dans nos conclusions.

### *3.1.5 Composition du ménage*

Seules deux des différentes variables relatives à la famille ont fait ressentir une influence dans le modèle simultané. Les isolés, c'est-à-dire des personnes qui vivent sans partenaire (12,4% des répondants) continuent de travailler plus longtemps. La probabilité qu'elles aient mis un terme à leur carrière est plus de 6 fois inférieure à celle des personnes qui vivent avec un(e) partenaire. Ceci peut indiquer que les décisions relatives à la fin de carrière et à la pension sont prises en famille, chaque partenaire pouvant accélérer la cessation d'activité de l'autre. Il nous semble toutefois plus plausible que les personnes vivant seules continuent à travailler plus longtemps parce que le travail constitue probablement pour eux un contexte social plus important.

Le nombre de personnes à charge dans le ménage ne semble jouer un rôle que chez les femmes, et ce dans un sens opposé à ce que l'on suppose généralement. Plus le ménage compte de personnes à charge et plus la probabilité est élevée qu'une femme ait cessé de travailler. Cette probabilité augmente de 19% par personne à charge dans le ménage. Le phénomène est peut-être surtout imputable à la fonction soignante de la femme.

### *3.1.6 Influence de l'environnement*

La décision de cessation d'activité n'est manifestement pas influencée par le ménage seul, mais aussi par le cercle social plus large. Plus l'environnement compte de personnes ayant définitivement cessé de travailler et plus la probabilité que l'on mette un terme à sa carrière augmente. Si l'on possède un cercle de connaissances et d'amis où personne, ou une minorité seulement, n'a cessé de travailler, il est plus probable que dans les autres cas d'être toujours occupé. Une personne dont la moitié des amis et connaissances ont déjà cessé définitivement de travailler a deux fois plus de chances d'avoir quitté le marché de l'emploi qu'une personne dont aucun membre de l'environnement ne l'a fait, ou une minorité seulement. Cet effet subsiste après vérification de l'âge et des autres influences. Il pourrait indiquer que l'environnement joue bel et bien un rôle. La retraite anticipée pourrait de la sorte être stimulée par une sorte d'effet multiplicateur social. Dans une société où de nombreuses personnes cessent de travailler de manière précoce, la probabilité est plus élevée que l'on compte dans son environnement de nombreux pensionnés et que l'on soit dès lors incité à cesser de travailler plus tôt. Toutefois, ce rapport doit être employé et interprété avec la plus grande prudence. Il se pourrait également qu'après la

retraite, le cercle de connaissances et d'amis change, que les anciens collègues en disparaissent et que d'autres retraités y prennent leur place.

### 3.2 Différences entre les communautés et les régions

Le rapport partiel précédent (rapport partiel 2) a déjà montré que les différences entre les régions étaient généralement très faibles. Elles ne méritaient souvent pas d'être signalées. Sur la base du modèle du tableau 22, nous avons de nouveau évalué l'influence possible des différences entre régions et communautés. Au vu du nombre relativement faible de répondants bruxellois et du nombre réduit de Bruxellois néerlandophones, nous avons procédé pour les régions et pour les communautés linguistiques. Dans les deux cas, aucun de ces éléments ne semble pouvoir ajouter quoi que ce soit au modèle. Ceci signifie que les éventuelles différences entre les communautés doivent être totalement imputées aux facteurs déjà intégrés au modèle. Il n'existe donc, par rapport à ce modèle, aucune différence inexpliquée entre les régions et les communautés.

Pour encore vérifier la validité de cette conclusion, nous avons également déterminé si les facteurs inclus dans le modèle exercent la même influence en Flandre et en Wallonie. Il n'est en effet pas exclu que les Flamands ou les Francophones ne cessent pas de travailler systématiquement plus tôt que l'autre communauté, mais par exemple qu'ils réagissent différemment face aux aspects financiers de leur contexte décisionnel.

Comme le nombre de répondants de la région de Bruxelles-capitale est relativement faible (553), nous avons effectué cette analyse pour les deux communautés linguistiques. Cinq facteurs ont un effet différent dans la communauté néerlandophone et dans la communauté française<sup>8</sup> : l'âge, le sexe, la possession d'un logement sans emprunt, l'évolution financière prévue (ou vécue) en cas de retraite, et l'auto-évaluation de la santé. Les autres différences visibles dans le tableau 22 ne sont pas significatives d'un point de vue statistique. Elles peuvent parfois sembler grandes, mais elles ne concernent alors que peu de cas. Toutes les différences statistiquement significatives ne sont pas vraiment importantes. Certaines sont à ce point faibles qu'elles sont pratiquement négligeables. Nous allons les passer en revue.

L'âge est quelque peu plus influent chez les Flamands que chez les francophones. Avec chaque année supplémentaire, la probabilité de cessation d'activité augmente de 33% chez les Francophones et de 36% chez les Flamands. Ce facteur indique que les Flamands, dans des circonstances identiques, ont tendance à cesser de travailler un peu plus tôt que les

---

8 Pour cinq variables indépendantes, il existe un effet d'interaction statistiquement significatif avec la communauté, pour ce qui est de l'influence sur la probabilité de cessation d'activité.

Francophones. La différence est toutefois très faible et, bien que statistiquement significative, elle ne mérite pas qu'on lui accorde trop d'importance.

L'influence du sexe sur la probabilité de cesser de travailler diffère très fortement entre les communautés. Chez les Francophones, les femmes, dans des circonstances identiques, ont 2,3 fois plus de chances que les hommes de mettre un terme à leur activité. Chez les Flamands, cette probabilité est 5,7 fois plus élevée. Par rapport aux hommes, les femmes flamandes cessent de travailler bien plus vite que les femmes francophones. Il se pourrait que la Flandre conserve plus nettement des traces du modèle familial traditionnel. La participation des femmes au marché de l'emploi y diffère manifestement plus de celle des hommes que dans la communauté française. Bruxelles joue un rôle dans ce contexte. Dans la région de Bruxelles-capitale, les carrières des hommes et des femmes se ressemblent plus que dans le reste du pays.

TABLEAU 22 : LE MODELE PAR COMMUNAUTE LINGUISTIQUE

		Néerlandophones (EXP-B)	Francophones (EXP-B)
Constante		0,00	0,00
Age	(continu)	1,36	1,33
Sexe	Homme	1,00	1,00
	Femme	5,78	2,29
Salaire mensuel net (par 1000 euro)	(continu)		
		0,52	0,46
Assurance groupe/pension complémentaire	Non		
	Oui	1,00 0,3	1,00 0,56
Remboursement de l'emprunt du logement	Locataire, ou propriétaire avec emprunt non remboursé	1,00	1,00
	Propriétaire avec emprunt remboursé	1,27**	1,57
Régression financière après la cessation d'activité	Recul ou recul sensible		
	Inchangé	1,00	1,00
	Amélioration ou amélioration sensible	1,45	1,81
		5,49	8,34
SRH (état de santé subjectif)	Mauvais - très mauvais	1,00	1,00
	Raisnable	0,48	0,18
	Bien - très bien	0,46	0,13
Statut professionnel	Indépendant	1,00	1,00
	Fonctionnaire ou statutaire	2,59	2,97
	Salarié contrat durée indéterminée		
		6,17	6,11
	Salarié contrat durée déterminée	12,28	10,04
	Pas certain	18,23	67,77
Période de chômage ?	Jamais		
	Oui	1,00 0,74	1,000 0,66
Interruption de carrière (autre que chômage) ?	Jamais		
	Oui	1,00 0,41	1,00 0,59
Travail à temps plein ou à temps partiel sur la fin de la carrière	Temps plein		
		1,00	1,00
	Temps partiel	0,32	0,29
Dépendance temporelle /Heures non standard	(continu)		
		1,12	1,21
Isolé ou non	Non isolé	1,00	1,00
	Isolé	0,18	0,1
Comportement de cessation de l'environnement	Personne n'est retraité		1,000
		1,00	
	Une minorité est retraité	1,56	0,86**
	La moitié est retraité	2,28	1,81
	La majorité ou tout l'entourage est retraité	2,13	1,78

Les incitants financiers qui freinent une cessation d'activité précoce jouent toujours un rôle plus marqué en communauté française qu'en communauté néerlandophone. Dans deux cas, ces différences sont statistiquement significatives. La possession du logement favorise davantage l'arrêt de la carrière chez les Francophones que chez les Néerlandophones. Si l'on prévoit une régression financière en raison de la cessation d'activité, celle-ci est plus aisément différée en communauté française qu'en communauté néerlandophone. Les Francophones s'avèrent plus sensibles aux conditions financières que les Néerlandophones. Si elles sont moins favorables, ils continueront plus aisément à travailler.

L'effet de la santé diffère également entre les deux communautés. Le fait d'être en mauvaise ou en très mauvaise santé (selon l'auto-évaluation) augmente bien plus les chances de cesser de travailler en communauté française qu'en communauté néerlandophone. Par rapport aux personnes se disant en bonne ou en très bonne santé, celles qui décrivent leur santé comme étant mauvaise ou très mauvaise ont, en Flandre, un peu plus de 2 fois plus de chances d'avoir mis un terme à leur carrière. En communauté française, elles ont plus de 7 fois plus de chances de l'avoir fait. Avec la différence d'effet relatif au sexe, il s'agit là de la plus importante différence entre les communautés. Les Francophones, et plus précisément les Wallons, semblent en règle générale avoir une moins bonne santé subjective que les Flamands. Au total, 8,3% de Flamands sont en mauvaise ou très mauvaise santé subjective, pour 17,8% de Francophones. En soi, ceci n'explique pas pourquoi les raisons de santé influent plus sur la décision de cesser de travailler des Francophones que des Flamands. L'élément remarquable, et qui offre peut-être une explication, est que les Francophones (et plus précisément les Wallons) en mauvaise ou très mauvaise santé sont plus vite légalement pensionnés ou prépensionnés. Cette proportion est plus élevée chez les Francophones que chez les Flamands (27,6% par rapport à 16,3%), mais aussi que chez les Francophones décrivant leur santé comme raisonnable (23,3%) ou comme étant bonne ou très bonne (20,8%). Chez les Néerlandophones, le phénomène est exactement l'inverse : les personnes en mauvaise ou très mauvaise santé subjective sont moins souvent légalement pensionnées ou prépensionnées que les autres. Les Wallons en mauvaise ou très mauvaise santé subjective quittent donc surtout plus vite le marché de l'emploi via la prépension et la pension conventionnelle.

En règle générale, les différences entre les communautés sont faibles. Dans des circonstances identiques, les Flamands semblent avoir tendance à quitter le marché de l'emploi plus tôt que les Francophones. La persistance, en Flandre, d'une conception quelque peu plus traditionnelle du rôle de la femme, joue un rôle à cet égard. Les Francophones semblent en outre être quelque peu plus sensibles aux conditions financières que les Néerlandophones. Si elles ne sont pas favorables, elles constituent pour eux un frein plus puissant que pour les Flamands. Les personnes estimant être

en mauvaise ou en très mauvaise santé cessent plus vite de travailler en communauté française qu'en communauté flamande.

#### 4 Conclusion

Dès 45 ans, la probabilité de mettre un terme à sa carrière augmente rapidement avec l'âge. Cette probabilité est toujours plus élevée chez les femmes que chez les hommes, surtout en Flandre. L'analyse est destinée à déterminer quels facteurs accroissent cette probabilité et lesquels la freinent.

Pour le modèle général, les facteurs sont classés par ordre d'importance dans le tableau 23<sup>9</sup>.

TABLEAU 23 : CARACTERISTIQUES DE LA CESSATION D'ACTIVITE ET SIGNIFICATION DE LEUR EFFET

	Signification
1. Âge	Plus on prend de l'âge et plus les chances de cessation d'activité augmentent.
2. Salaire	Plus le revenu est élevé et plus longtemps l'on reste actif.
3. Isolé	Les hommes et femmes isolés restent actifs plus longtemps.
4. Statut professionnel	Les indépendants et les fonctionnaires statutaires travaillent plus longtemps que les personnes ayant d'autres statuts.
5. Sexe	Les hommes travaillent plus longtemps que les femmes.
6. Travail à temps partiel	Si l'on travaille à temps partiel (en fin de carrière), on quitte moins vite le marché de l'emploi.
7. État de santé (subjectif)	Si l'on estime être en mauvaise ou très mauvaise santé par rapport aux personnes de son âge, on quitte plus vite le marché de l'emploi.
8. Régression financière après la cessation d'activité	Si l'on doit consentir un sacrifice financier important à la cessation d'activité, on reste actif plus longtemps.
9. Assurance groupe/pension complémentaire	Si l'on dispose d'une assurance groupe ou d'une pension complémentaire, on reste plus longtemps actif.
10. Interruption de carrière	Si l'on a connu une interruption de carrière (pour d'autres raisons que le chômage), on met moins vite un terme à sa carrière.
11. Comportement de l'entourage	Si l'on a beaucoup d'amis et de connaissances qui ont déjà cessé définitivement de travailler, on fera plus rapidement de même.
12. Période de chômage	Si l'on a connu une période de chômage, on quitte moins vite le marché de l'emploi.
13. Dépendance temporelle	Le travail selon des horaires irréguliers favorise la cessation d'activité.
14. Propriétaire du logement (emprunt remboursé)	Si l'on ne doit plus rembourser d'emprunt sur son logement, on quitte plus vite le marché de l'emploi.

Variance expliquée : 62,8% (Nagelkerke)

Classées correctement : 83,7% (87,7% des personnes occupées, 77,8% des personnes ayant cessé de travailler)

<sup>9</sup>Le programme informatique de statistique SPSS introduit, dans la régression logistique progressive, les facteurs les plus forts en premier lieu, puis les plus faibles. Un facteur est introduit à chaque étape. Le plus faible est introduit le dernier. Il est ainsi possible d'estimer l'ordre d'importance des facteurs.



Le rapport partiel 2 a montré toute la nécessité d'une politique en matière de cycle de vie. Le travail (au sens large du terme, comprenant le travail rémunéré, le développement de la carrière, la fondation d'une famille, l'éducation des enfants, etc.) est actuellement réparti de manière trop peu équilibrée sur le cycle de vie et est concentré sur "l'âge très active". Le cycle de vie contemporain se caractérise par une très longue phase post-active dont les conséquences sont encore inconnues. Dans les longues vies modernes, le travail n'occupe plus qu'une très petite place, ce qui résulte en un rapport défavorable (insoutenable selon certains avis) entre actifs et inactifs. La réorganisation du cours de vie peut être abordée de différentes manières. On peut tenter de répartir le travail de manière plus équitable sur le cours de vie, de manière à ce que l'âge très occupé le soit moins et que la phase post-active dure moins longtemps. Nous devons peut-être développer systématiquement des carrières séquentielles, où les gens qui ne sont plus capables d'effectuer un type de travail précis pourraient entamer une seconde carrière vers 45 ans. Le passage du travail à la pension peut être rendu plus progressif, et la frontière entre la phase active et la pension plus perméable. La tendance à la cessation d'activité précoce peut être inversée. On peut tenter de rapprocher quelque peu l'âge réel de la pension et l'âge légal en la matière. Ce dernier peut être assoupli, et ainsi de suite.

Une analyse des déterminants du comportement de fin de carrière ne permet pas de discuter de toutes ces possibilités. Certains de ces points seront abordés dans les rapports partiels 4 et 5. Il existe plusieurs influences sur la cessation d'activité (voir tableau 23) sur lesquelles la politique n'a que peu de prise, voire aucune, et qui ne peuvent offrir qu'un point de départ infime à une politique (p.ex. l'effet de la composition du ménage ou l'influence du cercle de connaissances et d'amis). Nos constatations permettent de définir trois indications de politique qui concernent le timing de la cessation d'activité.

La tendance à cesser de travailler tôt est très marquée en Belgique, et de nombreux Belges envisagent de mettre un terme à leur carrière particulièrement tôt. Si l'on veut que les gens restent un peu plus longtemps au travail, il y a lieu de se concentrer sur les hommes entre 50 et 59 ans et les femmes entre 45 et 54 ans. Il n'y a en effet pas lieu de rehausser l'âge légal de la pension. Cette idée semble en fait totalement absurde et n'est d'ailleurs préconisée par personne. Le mieux pourrait être de tenter de rapprocher à nouveau l'âge réel de la pension de l'âge légal, qui le dépasse actuellement de 7 à 8 ans.

Le principal déterminant d'une fin de carrière précoce (outre l'âge et le sexe) est de nature financière. Le revenu individuel disponible, les prévisions relatives à la situation financière après la pension, la pension complémentaire et l'assurance groupe, et enfin la possession du logement, jouent tous un rôle important ou très important. En d'autres termes, toute politique en matière de fin de carrière devra inmanquablement être menée via le porte-monnaie, en rendant le travail plus gratifiant et en diminuant

l'attrait financier de l'arrêt anticipé. À l'heure actuelle, 40% d'hommes et femmes entre 45 et 65 ans se trouvent dans une situation où ils ne prévoient pas de détérioration de leur situation financière après la sortie définitive du marché de l'emploi, voire où quelques-uns d'entre eux en attendent une amélioration (voir tableau 24). Il s'agit en outre de prévisions qui sont plus que confirmées par l'expérience des personnes ayant déjà cessé de travailler. Parmi les personnes qui ont mis fin à leur carrière de manière anticipée, seulement 50% des hommes et 60% des femmes remarquent une régression financière après leur arrêt définitif. Ces données ne permettent pas de déterminer comment l'on en arrive à cette conclusion et quelles comparaisons sont effectuées au juste. Il est en tout cas clair que, pour une grande partie de la population, la retraite anticipée semble, d'un point de vue financier, constituer au moins une opération sans perte pour eux. Cette retraite n'est en aucun cas financièrement découragée.

TABLEAU 24 : ÉVOLUTION FINANCIÈRE (PREVUE) DES PERSONNES AYANT CESSÉ DE TRAVAILLER PAR RAPPORT AUX PERSONNES TOUJOURS EN ACTIVITÉ

		Regression ou regression sensible	inchangé	Amélioration ou amélioration sensible	<i>Nombre total</i>
Hommes	Actifs	62,4%	35,5%	2,0%	1714
	Post-actifs	60,5%	34,6%	4,9%	843
	<i>Nombre total</i>	1580	901	76	<b>2557</b>
Femmes	Actives	66,3%	32,3%	1,4%	976
	Post-actives	49,0%	42,0%	9,0%	1152
	<i>Nombre total</i>	1211	799	118	<b>2128</b>

Le tableau 25 montre que, dans ce contexte, les incitants financiers exercent une très forte influence sur l'arrêt de la carrière. Chez les hommes comme chez les femmes, il apparaît, dans toutes les tranches d'âge, que les personnes qui perçoivent un revenu élevé (plus de 1500 euros) ont moins de chances d'avoir cessé de travailler que celles qui perçoivent un revenu inférieur (moins de 1500 euros). De même, il est clair que quand l'on ne doit pas consentir de sacrifice financier à la retraite (situation inchangée, amélioration ou amélioration considérable), il est généralement plus probable que l'on cesse de travailler par rapport aux personnes qui connaissent une régression financière suite à la retraite. Cette constatation est surtout pertinente chez les femmes.

TABLEAU 25 : POURCENTAGE DE PERSONNES AYANT DEJA CESSÉ DE TRAVAILLER, SELON LES TRANCHES D'ÂGE, LE REVENU ET L'ÉVOLUTION FINANCIÈRE LIÉE AU DÉPART À LA RETRAITE

		(salaire inférieur à 1500 euro)		(salaire supérieur à 1500 euro)	
		Pas de détérioration	Détérioration	Pas de détérioration	Détérioration
Hommes	45-49 ans	1,9% (n=106)	8,7% (n=231)	1,8% (n=170)	2,7% (n=226)
	50-54 ans	15,1% (n=86)	26,2% (n=183)	2,7% (n=113)	7,0% (n=201)
	55-59 ans	51,8% (n=110)	45,6% (n=171)	37,8% (n=119)	40,4% (n=178)
	60-65 ans	90,3% (n=103)	78,7% (n=155)	78,8% (n=116)	69,5% (n=128)
Femmes	45-49 ans	35,6% (n=177)	23,1% (n=273)	8,9% (n=45)	3,0% (n=66)
	50-54 ans	58,6% (n=174)	39,0% (n=251)	10,3% (n=29)	6,3% (n=64)
	55-59 ans	80,5% (n=159)	62,6% (n=198)	53,3% (n=30)	30,0% (n=50)
	60-65 ans	95,8% (n=166)	93,0% (n=185)	90,5% (n=21)	76,5% (n=17)

Chez les hommes de 50 à 54 ans qui gagnent peu (moins de 1500 euros nets par mois) et ne doivent pas consentir de sacrifice financier à la retraite (situation financière inchangée ou amélioration), 15% ont cessé de travailler, pour 7% chez ceux qui gagnent plus et qui doivent consentir un sacrifice financier. Dans la tranche entre 55 et 59 ans, ce rapport est de 51,8% pour 40,4%, et il est de 90,3% pour 69,5% dans la tranche entre 60 et 65 ans. Chez les femmes, le contraste entre le groupe présentant la plus faible probabilité de cesser de travailler (celles qui gagnent beaucoup et doivent consentir un sacrifice financier) et celui qui présente la plus haute probabilité (les femmes qui gagnent peu et ne doivent pas consentir de sacrifice financier à la retraite) est encore plus grand. Entre 45 et 49 ans, 3,0% des membres du premier groupe ont cessé de travailler contre 35,6% des membres du second. Entre 50 et 54 ans, 58,6% des femmes à bas revenu qui ne doivent pas consentir de sacrifice financier à la retraite cessent de travailler, pour 6,3% de celles dont le revenu du ménage est élevé et qui doivent en outre consentir un sacrifice financier si elles arrêtent.

Il est clair que la modification des paramètres financiers du contexte décisionnel peut jouer un rôle important dans la limitation des départs précoces. Toutefois, d'autres possibilités se présentent à côté des mesures financières. Le travail à temps partiel augmente la probabilité que l'on reste au travail plus longtemps. Chez les femmes, il joue un rôle assez important. Il l'est moins chez les hommes, mais est toujours statistiquement significatif. Le travail à temps partiel n'est toujours pas considéré comme "une affaire d'hommes". Pourtant, il est clair que la promotion du travail à temps partiel pour les travailleuses de plus de 50 ans et les travailleurs de plus de 55 ans pourrait freiner les départs précoces.

Nous remarquons également que l'interruption de carrière, quelle qu'en soit la raison, limite la probabilité de départ anticipé. Cet effet s'observe quelque peu plus nettement chez les hommes que chez les femmes. Ceci signifie que les gens suivent spontanément la logique du crédit-temps, qui trouve son origine dans le cycle de vie. À l'heure actuelle, ce dernier comprend, grosso modo, une moitié active et une moitié inactive. Il serait tout indiqué d'offrir à

l'individu une liberté accrue pour la répartition de la part inactive sur son cycle de vie. Les systèmes existants de crédit-temps devraient pouvoir prendre explicitement la forme d'un échange entre un an de droits de pension et un an d'interruption de carrière. Le crédit-temps et les départs progressifs s'avèrent être des mesures adaptées aux tendances et aux modèles comportementaux existants, ce qui leur donne des chances d'être efficaces.

Si l'on veut freiner les départs précoces du marché de l'emploi, le mieux serait de combiner des incitants financiers, la promotion de la sortie progressive via le temps partiel et l'extension des systèmes de crédit-temps.