

TOR2003/34

**Attitude et attentes en rapport avec
la fin de la carrière professionnelle**

Rapport partiel 4: L'âge souhaité de la pension

MARK ELCHARDUS

JOACHIM COHEN

LEEN VAN THIELEN

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

1	<i>Introduction</i>	5
2	<i>Espoirs et attentes des travailleurs âgés</i>	6
2.1	Attentes et expériences en matière de pension	7
2.2	Attentes et réalisations	11
3	<i>Les intentions de départ à la retraite</i>	15
3.1	Travaille-t-on jusqu'à un âge précis ou pendant un certain nombre d'années ?	16
3.2	Les déterminants de l'âge souhaité de la pension	18
3.2.1	Sexe, niveau d'études et âge au premier emploi (variables de contrôle).....	19
3.2.2	Le rôle des attentes et des aspirations	22
3.2.3	Statut et qualité du travail	24
3.2.4	Incitants financiers	26
3.2.5	Influence de la famille	28
3.2.6	Caractéristiques de la carrière.....	28
3.2.7	Utilisation des médias.....	29
3.2.8	Raisons de santé.....	29
3.2.9	Influence de l'environnement	30
3.2.10	Les déterminants de l'âge souhaité de la pension: conclusion.....	33
4	<i>Intentions, comportement et rationalisation a posteriori</i>	36
5	<i>Conclusion</i>	41
6	<i>Bibliographie</i>	44
7	<i>Annexes</i>	46

1 Introduction

Dans le rapport partiel précédent (rapport partiel 3), nous avons établi une comparaison entre les personnes âgées de 45 à 65 ans qui ne sont plus actives et celles qui le sont encore, ou qui recherchent encore un emploi. Une telle comparaison permet d'identifier les principaux déterminants de la cessation d'activité. Elle met en évidence les facteurs décisifs pour la décision de cesser définitivement de travailler ou de poursuivre son activité ou la recherche d'un emploi. Ce sont les circonstances financières qui se sont avérées déterminantes. Pour résumer, leur effet est le suivant: les personnes dont le travail est gratifiant, qui doivent encore faire face à d'importantes dépenses (remboursement d'un prêt hypothécaire) et pour qui la pension ou la cessation définitive d'activité est synonyme de sacrifices financiers, restent plus longtemps actives. En outre, l'on constate que les personnes qui ont interrompu leur carrière (indépendamment du motif) et celles qui travaillent à temps partiel restent plus longtemps actives. Il s'est en outre avéré que 40% des prépensionnés déclaraient n'avoir pas cessé de travailler de leur propre initiative, mais parce que ce choix leur était imposé. Associé à la relative méconnaissance des systèmes de pension anticipée et de prépension, ce facteur souligne l'importance du rôle joué par les employeurs. En synthèse, l'on peut estimer que la cessation d'activité anticipée en Belgique est provoquée par:

- la tendance des employeurs à inciter le départ anticipé des travailleurs ;
- l'existence de systèmes qui permettent ces départs sans donner lieu à un carnage social ;
- l'attrait financier relatif de la pension ou de la cessation d'activité, en comparaison avec le travail (plus de 40% de répondants ne prévoient pas ni ne connaissent de régression financière après l'arrêt de leur activité) ;
- l'utilisation limitée du travail à temps partiel en fin de carrière, principalement chez les hommes ;
- l'utilisation encore très limitée des systèmes de crédit-temps, qui pourraient distribuer la longue phase post-active sur tout le cours de vie.

Toutefois, nous constatons également que les travailleurs considèrent la cessation d'activité anticipée non pas seulement comme un droit acquis, mais comme la chose la plus normale au monde. Selon la conception contemporaine du cours de vie, on ne travaille plus jusque 65 ans mais jusque 57 ans. L'horizon de la pension est rapproché, alors que celui de la fin de la vie s'éloigne toujours plus, ce qui provoque notamment l'apparition d'un cours de vie déséquilibré avec une très longue phase post-active. Bon gré mal gré, la politique devra sous peu se pencher sur le cours de vie. Une politique réussie et humaine en matière de fin de carrière ne peut pas se

limiter à une intervention sur les circonstances déterminantes pour la décision de départ à la retraite ou de cessation d'activité. Une telle politique représenterait un grand risque, celui d'accroître le sentiment d'obligation et de limitation. Idéalement, une politique digne de ce nom devrait également aborder les intentions, l'envie de travailler plus longtemps, la conception du cours de vie, la valorisation des compétences des travailleurs âgés, bref l'ensemble de facteurs qui sont souvent regroupés au sein du concept de "mentalité". Dans le présent rapport, nous tentons modestement de progresser dans ce sens en évaluant les facteurs qui influent sur les intentions de fin d'activité ou de départ à la retraite. La question centrale de l'étude est la suivante : jusqu'à quel âge les gens veulent-ils travailler, et pourquoi jusqu'à cet âge et pas plus tard ? Pour y répondre, nous avons essentiellement étudié les personnes de 45 à 65 ans qui sont toujours au travail ou à la recherche d'un emploi. Il s'agit par conséquent d'un groupe qui, par rapport aux personnes du même âge qui ont déjà cessé toute activité professionnelle, travaille relativement longtemps. Son âge idéal de cessation d'activité se situe entre 59 et 60 ans. Ce groupe a été choisi parce qu'il ne sert à rien d'évaluer l'âge souhaité de la cessation d'activité chez des personnes qui ont déjà cessé de travailler. Les réponses que l'on obtiendrait ainsi se basent sur un regard jeté rétrospectivement sur la vie, éventuellement teinté par l'expérience de la pension ainsi que de la volonté de se justifier vis-à-vis de soi-même et des autres. Nous sommes toutefois surtout intéressés par les caractéristiques de la vie des personnes actives qui les incitent à quitter le marché de l'emploi de manière précoce ou tardive. C'est la raison pour laquelle, dans le présent rapport, nous nous sommes surtout intéressés au groupe de personnes de 45 à 65 ans qui travaillent.

Dans la section suivante (section 2), nous décrivons les attentes relatives à la pension, ainsi que la mesure dans laquelle l'expérience de la pension correspond à celles-ci. Dans la section 3, nous évaluons la manière dont ces attentes, associées à d'autres facteurs tels que la qualité du travail, la situation financière et l'état de santé, influent sur l'âge souhaité de la pension. Nous y déterminons qui sont les personnes qui veulent prendre une retraite anticipée et celles qui veulent continuer à travailler. Enfin, dans la section 4, nous mettons en rapport nos constatations et le comportement réel en matière de fin de carrière, ainsi que les déclarations faites a posteriori par les pensionnés au sujet de leur départ du marché de l'emploi. Il s'avère en effet que les intentions, le comportement et la justification a posteriori présentent des différences à plusieurs niveaux importants.

2 Espoirs et attentes des travailleurs âgés

Les plans que l'on élabore vis-à-vis du départ du marché de l'emploi ou de la pension sont plus que probablement influencés par l'idée que l'on se fait de la phase post-active. Une étude récente menée aux Pays-Bas par Henkens et Solinge (2003) démontre que la conception de la cessation d'activité a évolué

fondamentalement au cours des dernières dizaines d'années. Selon les auteurs, l'on peut estimer que l'on a découvert l'existence d'une vie après la pension. Dans la première partie de cette section, nous allons déterminer si ce principe est également valable en Belgique. Selon les Belges, la vie après la pension est-elle agréable? Pour le savoir, nous allons tout d'abord décrire les attentes des gens vis-à-vis de la phase post-active de la vie. Il est probable que ces attentes jouent un rôle, tout comme les attentes et les souhaits des personnes qui travaillent. Par conséquent, nous décrivons également, dans la section suivante, les souhaits et les attentes des travailleurs âgés. Nous allons déterminer quels sont les principaux souhaits qu'ils veulent réaliser mais qui leur sont actuellement inaccessibles. Par ailleurs, nous avons étudié la mesure dans laquelle les attentes les plus vives pendant la carrière le restent tout autant lors de la phase post-active. Ainsi, il se peut que, pendant sa carrière, l'on désire ardemment avoir davantage de temps libre pour pouvoir enfin s'adonner à la lecture, mais que l'on constate, une fois pensionné, que ce passe-temps est en fait bien ennuyeux. Nous allons en outre déterminer si les expériences des pensionnés correspondent bien aux attentes des travailleurs. La pension permet-elle de confirmer les attentes, ou donne-t-elle plutôt lieu à une déception¹?

2.1 Attentes et expériences en matière de pension

Une grande majorité (59%) des répondants toujours occupés entre 45 et 65 ans se montre plutôt positive ou très positive vis-à-vis du moment où ils cesseront définitivement de travailler. Seuls 11% envisagent ce moment de manière très négative ou plutôt négative. Le reste, soit quelque 30%, ne sont ni optimistes ni pessimistes à cet égard. Ils ne savent pas, pour l'instant, que penser de la pension, et ils sont encore indifférents par rapport à cette perspective. Il est clair que seule une faible minorité de personnes craignent la pension, alors qu'elles sont largement majoritaires à s'en réjouir, ou du moins à la considérer avec optimisme. Dans le tableau 1, ces attentes sont subdivisées selon l'âge des répondants. Ce sont surtout les travailleurs de 50 à 59 ans qui ont des attentes très positives vis-à-vis de la pension.

¹ Les données relatives aux réalisations et aux conséquences de la pension concernent un groupe bien précis de répondants. Il s'agit des non actifs qui ne sont plus à la recherche d'un emploi et qui ont cessé de travailler après l'âge de 45 ans. En n'impliquant que ces personnes dans les analyses, nous étudions un groupe qui a mené une carrière relativement complète (N = 795 hommes et 552 femmes). Ce groupe nous permet de comparer assez précisément les conséquences de la cessation d'activité et les attentes du groupe qui travaille toujours après 45 ans.

TABEAU 1 : COMMENT CONSIDERE-T-ON LE MOMENT OU L'ON CESSERA DE TRAVAILLER ?

	45-49	50-54	55-59	60-65	nombre total	Pourcentage total
De manière très négative	3,3%	2,6%	2,8%	6,3%	80	3,1%
De manière plutôt négative	7,6%	8,3%	5,9%	9,4%	194	7,5%
De manière indifférente	32,8%	27,6%	28,1%	40,2%	785	30,6%
De manière plutôt positive	36,6%	38,0%	37,2%	29,9%	945	36,8%
De manière très positive	19,7%	23,6%	26,0%	14,2%	563	21,9%
Total	1110	822	508	127	2567	100,0%

Si l'on examine la manière dont les personnes qui ont déjà cessé définitivement de travailler considèrent a posteriori cet événement, l'on constate que l'image est nettement plus négative. Une majorité très courte (51%) se montre plutôt positive ou très positive quant au moment où elle a cessé définitivement de travailler. La proportion de personnes qui ne peuvent pas se prononcer sur la question de savoir s'il s'agit d'une expérience positive ou négative est tombée à 10%. Ils ont pu constater concrètement en quoi consistait la phase post-active. Pour certaines personnes, elle s'avère d'ailleurs moins positive que prévu. Alors que seuls 11% des travailleurs de 45 à 65 ans anticipent la pension de manière négative, pas moins de 30% des pensionnés font état de sentiments négatifs vis-à-vis de cette expérience. Bref, pour la majorité des répondants, la phase post-active est une expérience positive, mais l'expérience est bien moins positive et bien plus négative que les attentes initiales.

TABEAU 2: PROBABILITE QUE LE TRAVAIL MANQUERA AUX GENS A DIVERS EGARDS.

	Pas du tout	Pas beaucoup	Un peu des deux	Beaucoup	Énormément	nombre total
Le travail vous manquera-t-il quand vous aurez cessé de travailler ?	35,9%	22,1%	25,3%	11,9%	4,8%	2507
Le respect vous manquera-t-il quand vous aurez cessé de travailler ?	34,3%	24,7%	25,5%	11,4%	4,0%	2486
La routine vous manquera-t-elle quand vous aurez cessé de travailler ?	40,2%	23,0%	21,4%	10,8%	4,6%	2505
Les contacts sociaux vous manqueront-ils quand vous aurez cessé de travailler ?	18,3%	15,5%	29,0%	24,9%	12,3%	2507
L'impression d'être utile vous manquera-t-elle quand vous aurez cessé de travailler ?	31,7%	19,1%	24,6%	15,6%	9,0%	2505

Quiconque prend sa retraite abandonne non seulement son travail, mais aussi plusieurs des fonctions que remplit ce travail : le sentiment de régularité qui peut être associé au travail, les contacts sociaux, l'impression d'être utile, le respect que le travail peut susciter, etc. (voir tableau 2). Par rapport à ces fonctions du travail, les attentes des travailleurs et celles des pensionnés coïncident parfaitement à plusieurs égards. Seuls 17% des travailleurs pensent que le travail proprement dit leur manquera. Parmi les pensionnés, il manque effectivement à 17% des répondants. Les travailleurs se font beaucoup de souci par rapport aux contacts sociaux. Trente-sept pour cent d'entre eux craint qu'ils leur manquent après la pension. Parmi les personnes qui ont définitivement cessé de travailler, ils sont également 37% à regretter les contacts sociaux associés au travail. Dans notre société, le travail semble dans une large mesure être une activité sociale. Les attentes des travailleurs et les expériences des pensionnés correspondent également assez bien pour ce qui est du manque de régularité, de structure temporelle ou de routine. Si l'on se penche sur l'expérience du chômage, cet élément semble bien être une fonction importante du travail. Toutefois, seuls 15% des travailleurs affirment craindre que ce facteur leur manque. Parmi les pensionnés, 17% déclarent qu'il leur manque bel et bien. Peu de travailleurs ont l'impression qu'après avoir mis un terme à leur activité, ils manqueront du respect dont ils bénéficient de par leur travail. Ils ne sont que 14% dans ce cas. A posteriori, ce facteur s'avère toutefois plus important. Pas moins de 23% des travailleurs regrettent le "respect d'autrui" qui était, comme ils le constatent une fois pensionnés, associé à leur travail. Outre le respect social, le travail est source d'auto-valorisation, notamment en ce sens qu'il permet de se sentir utile. Presque un quart des travailleurs (24%) craint que cet aspect leur manquera. Un tiers (33%) des pensionnés confirment qu'il leur manque bel et bien.

D'un point de vue global, cette évaluation plus détaillée confirme toutefois l'évaluation globale de la pension présentée précédemment. Une large majorité considère avec optimisme la fin de carrière et une majorité (de justesse) la vit positivement. Des proportions relativement faibles de travailleurs craignent que leur travail leur manquera, tout comme la régularité et la routine associées. Leurs attentes sont confirmées par l'expérience des personnes déjà pensionnées. Par contre, le respect social inhérent au travail, ainsi que le sentiment d'utilité qu'il procure, manquent bien plus que prévu aux pensionnés. La majeure partie des pensionnés (37%) regrettent l'absence des contacts sociaux qui étaient associés au travail. L'on constate dès lors qu'un quart à un tiers des pensionnés regrette différents aspects de leur travail, et en particulier le respect, le sentiment d'utilité et les contacts sociaux. Ce risque est sous-estimé par les travailleurs, sauf dans le cas des contacts sociaux. Bien entendu, la problématique peut être considérée sous un angle différent. L'on peut dire qu'entre deux tiers et trois quarts des pensionnés de moins de 65 ans ne regrettent pas (ou peu) leur travail.

De nombreux travailleurs (34%) pensent également que la pension leur permettra d'avoir plus de temps, ce qui profitera à la relation avec leur partenaire. Seul un groupe très restreint (3% des actifs) craint une détérioration de la relation avec le partenaire, notamment en raison de l'augmentation du temps passé ensemble. La grande majorité ne prévoit aucune modification significative dans ce domaine. Cette évaluation de l'évolution de la relation avec le partenaire est quelque peu trop optimiste, mais tout de même assez correcte. Quelque deux tiers des pensionnés ne signale aucune modification notable. Une amélioration est constatée dans 29% des cas, soit un peu moins que ce que prévoient les actifs. Une détérioration est indiquée dans 5% des cas, soit un chiffre supérieur aux prévisions. Ces derniers mariages ou relations résistent manifestement moins bien à la quantité accrue de temps disponible. Pour une proportion bien plus élevée de couples, le temps disponible s'avère être plutôt un avantage qu'un inconvénient. Dans 95% des couples, la qualité de la relation après la pension reste inchangée ou s'améliore.

Les attentes et les expériences relatives à l'évolution de la situation financière ont déjà été décrites en détail dans le rapport partiel précédent. Pour rappel, quelque 40% des répondants estiment que leur situation financière ne se détériorera pas en raison de leur pension. Ces perspectives d'avenir financier très optimistes des personnes encore actives sont encore loin de l'expérience des pensionnés. Ces derniers sont 44% à déclarer que l'arrêt définitif de leur activité n'a pas nui à leur situation financière. Une faible minorité parle même d'une amélioration.

Les attentes en matière de pension sont, chez une large majorité de travailleurs, positives ou très positives. L'expérience des personnes déjà pensionnées (de moins de 65 ans) ne tempère pas le moins du monde cet optimisme. La réalité a beau s'avérer quelque peu moins rose que les attentes, elle les confirme dans une large mesure. Pour avoir une idée plus précise de la manière dont les Belges comparent le travail et l'âge de la pension, nous allons examiner, dans la section suivante, plusieurs attentes spécifiques des travailleurs. La question que nous leur avons posée dans ce contexte ne concerne pas ce qu'ils attendent lorsqu'ils auront cessé définitivement de travailler, mais bien ce qu'ils aimeraient encore faire ou réaliser à l'avenir, de manière générale (et donc indépendamment de la pension)².

² Nous avons demandé aux répondants actifs d'évaluer en quoi il est souhaitable et probable qu'ils réalisent encore quelque chose à l'avenir, en attribuant à 26 thèmes un score de 1 (aucun désir de réalisation) à 5 (volonté de réalisation très claire).

2.2 Attentes et réalisations

Nous avons évalué 26 thèmes que les répondants pourraient encore vouloir réaliser comme, par exemple, trouver un autre emploi, faire un tour du monde, mener une vie plus saine, rénover son logement ou encore consacrer davantage de temps à ses enfants et petits-enfants. Ces 26 thèmes ont pu être regroupés en quatre familles ou dimensions³.

3 Une analyse factorielle a permis de dégager clairement quatre types différents d'attentes pour l'avenir. Par souci de facilité et de relative généralisation, nous les avons décrites comme "le désir d'avoir plus de temps", "les aspirations relatives à la carrière et aux prestations", "les aspirations matérielles" et "les aspirations au niveau de l'épanouissement personnel". Vous trouverez plus d'informations sur la construction de ces échelles dans les annexes.

TABLEAU 3: QUE VEUT-ON ENCORE REALISER A L'AVENIR ?

	Probablement ou très certainement	Peut-être	Pas du tout ou probablement pas	Dimension
Vivre de façon plus calme, avec moins de stress et de pression	78,5%	15,0%	6,5%	1
Consacrer plus de temps à mes (petits-)enfants - rendre ma famille heureuse	70,0%	17,6%	12,3%	1
Consacrer plus de temps à mes hobbies ou en découvrir de nouveaux	67,7%	23,0%	9,3%	1
Consacrer plus de temps à ma famille et à mes amis	60,7%	29,3%	10,0%	1
Avoir plus de temps pour le jardinage ou le bricolage	59,6%	21,8%	18,5%	1
Consacrer plus de temps à mon/ma partenaire - entamer une nouvelle relation	58,2%	23,2%	18,7%	1
Voyager plus, faire un voyage à l'étranger ou un tour du monde	58,2%	22,5%	19,3%	2
Vivre plus sainement : faire plus de sport, mieux manger, etc.	54,2%	27,5%	18,4%	1
Consacrer plus de temps aux activités culturelles à l'extérieur, comme le cinéma, le théâtre, les musées, etc.	47,9%	25,9%	26,2%	2
Mieux prendre soin de mon ménage : avoir plus de temps pour faire la cuisine, la vaisselle, le ménage, etc.	46,0%	27,8%	26,2%	1
Accorder plus d'attention à mon corps	45,9%	32,7%	21,4%	1
Prendre mes petits-enfants en charge, ou consacrer plus de temps à cette activité	42,8%	30,0%	27,2%	1
Prodiguer des soins à des parents ou amis malades, âgés ou handicapés, ou consacrer plus de temps à ces soins	38,2%	36,0%	25,8%	1
Recevoir davantage de support financier, me constituer un bas de laine	30,1%	31,7%	38,2%	3
Rénover ou réaménager ma maison	29,7%	25,3%	44,9%	3
Reprendre des études	24,7%	24,5%	50,8%	2
Me mettre au service de la société, effectuer du travail de volontariat (ou plus souvent)	23,4%	34,5%	42,1%	/
Acheter ou terminer de payer ma propre maison, ou acheter un autre logement ou une résidence secondaire	21,4%	15,9%	62,6%	3
Travailler moins ou à temps partiel	18,1%	20,9%	60,9%	/
Recevoir plus de reconnaissance au travail	17,5%	21,8%	60,8%	4
Acheter une nouvelle voiture ou une voiture de luxe, ou du mobilier, des vêtements, etc. plus luxueux	14,5%	24,2%	61,2%	3
Aller habiter à l'étranger	13,2%	17,9%	69,0%	2
Trouver un emploi offrant un salaire élevé, un meilleur statut ou plus de prestige	9,2%	12,5%	78,3%	4
Trouver un autre emploi où je pourrai m'épanouir	7,9%	13,1%	79,0%	4
Entamer une activité d'indépendant	4,4%	5,8%	89,8%	/
Concrétiser mes ambitions politiques	2,5%	4,2%	93,4%	/

DIMENSION 1 : DESIR D'AVOIR PLUS DE TEMPS

DIMENSION 2 : ASPIRATIONS AU NIVEAU DE L'EPANOUISSEMENT PERSONNEL

DIMENSION 3 : ASPIRATIONS MATERIELLES

DIMENSION 4 : ASPIRATIONS RELATIVES A LA CARRIERE

La première dimension concerne le *désir d'avoir plus de temps*: du temps pour la famille, les enfants et petits-enfants ou les amis, le temps de faire son ménage, de travailler au jardin ou de pratiquer un hobby, le temps de vivre plus calmement et d'accorder plus d'attention à son corps. Ce désir d'avoir plus de temps est très présent. Dans ce domaine, nombre de personnes ont de bonnes intentions. Ils sont 58% à vouloir consacrer davantage de temps à leur partenaire, 61% souhaitent consacrer plus de temps à leur famille et aux amis, et pas moins de 70% veulent passer plus de temps avec leurs enfants et petits-enfants. Les plans qui concernent les loisirs sont à peu près aussi populaires. Soixante pour cent des répondants tient à accorder davantage à son ménage et au jardinage alors qu'ils sont 68% à vouloir s'adonner plus longtemps à leur hobby. Il est clair que les personnes qui travaillent actuellement ont l'impression de consacrer trop peu de temps ou d'en avoir trop peu pour certaines choses qu'elles estiment importantes, allant de la qualité des relations avec leur environnement proche à leur hobby. Cette impression de manquer de temps est tout aussi évidente quand on constate que 79% des répondants indiquent vouloir une vie plus tranquille à l'avenir. Nombre d'entre eux estiment d'ailleurs qu'une vie plus calme profitera à leur santé. Plus de la moitié d'entre eux (54%) ne tiennent pas à se tourner les pouces, mais veulent se montrer plus actifs pour leur santé, manger plus sainement, faire plus de sport, etc. Quarante-six pour cent de personnes veulent, à l'avenir, consacrer plus de temps à leur corps. Les travailleurs âgés veulent avant tout plus de temps pour leur famille, pour eux-même et pour leur corps. Ce n'est d'ailleurs pas une caractéristique exclusive des travailleurs âgés. Une étude consacrée aux diplômés de la VUB de 10 à 15 ans après la fin de leurs études a débouché sur la même constatation (Elchardus et Huysseune 2000). Notre société présente un déficit de temps, et le souhait d'en avoir plus est fréquemment exprimé, haut et fort. Cette attente n'est pas seulement la conséquence d'une grande quantité de travail, mais elle est aussi (et peut-être surtout) due au fait que nous voulons faire tant de choses. Notre conception d'une vie à part entière exige de disposer d'un temps considérable. Les attentes immatérielles s'avèrent jouer un rôle particulièrement important dans ce contexte : de meilleures relations, plus intenses, avec l'environnement, le bien-être corporel, le temps à consacrer aux loisirs ou au jardinage, etc.

La deuxième aspiration importante confirme cette constatation. Elle concerne ce que l'on pourrait nommer l'*épanouissement personnel*. En fait, il s'agit ici aussi d'un désir d'avoir du temps pour s'épanouir, bien que les attentes n'exigent pas toujours, dans le cas présent, autant de temps, mais qu'elles sont parfois plus une question de priorités et de volonté. Quarante-huit pour cent des répondants voudraient consacrer plus de temps à des activités culturelles et intellectuelles, comme aller plus souvent au cinéma, au théâtre ou au musée. Un quart des répondants aimerait encore suivre des études complémentaires. Un groupe bien plus important (58%) considère l'épanouissement personnel d'une manière moins studieuse et incontestablement plus agréable. Ces personnes veulent voir du pays,

voyager à l'étranger, vers de destinations lointaines, voire faire le tour du monde. La relation entre ce souhait et l'aspiration à plus de culture et de formation démontre la force qu'a conservé l'idée de "voyager pour apprendre", qui est à tout le moins avancée pour justifier les voyages vis-à-vis d'autrui et de soi-même.

Les gens ont également des aspirations plus ordinaires, que l'on peut baptiser *aspirations matérielles*. Celles-ci sont toutefois bien moins fréquentes chez les personnes de 45 à 65 ans. Quinze pour cent d'entre elles veulent effectuer l'un ou l'autre gros achat, comme la voiture de leurs rêves, du mobilier ou encore des vêtements. Elles sont 21% à vouloir acquérir une maison ou à attendre le moment où leur prêt hypothécaire sera remboursé. Vingt-neuf pour cent aimeraient rénover ou réaménager leur logement. Bref, les aspirations et les plans matériels sont exprimés par moins de personnes que les aspirations immatérielles en faveur du temps et de l'épanouissement personnel. C'est également ce que démontre le fait que seuls 30% des répondants déclarent vouloir davantage de prospérité ou se constituer un bas de laine. La recherche de bien-être matériel ne fait manifestement plus partie des priorités des travailleurs de 45 à 65 ans. Il est probable qu'une grande partie de ceux-ci n'ont plus de tracas matériels. Plus de 40% des répondants ne remarquent d'ailleurs aucune régression financière lorsqu'ils cessent de travailler. Il s'agit d'une tranche d'âge dont la (très) grande majorité a déplacé ses attentes du domaine matériel vers le domaine immatériel.

La profession exercée ne constitue qu'à peine un horizon pour ce groupe. Seule une faible minorité considère encore la vie professionnelle comme l'objet des aspirations, des plans et des attentes. Huit pour cent des répondants veulent trouver un nouvel emploi où ils pourront mieux s'épanouir. Ils sont 9% à chercher un travail qui paie mieux et/ou qui offre davantage de considération ou de statut. Un groupe plus important (18%) ne veut pas changer de travail, mais espère recevoir plus de reconnaissance à son poste actuel.

Il est évident que les aspirations de la grande majorité des travailleurs de 45 à 65 ans ne se situent plus dans la sphère du travail et ne concernent plus non plus l'acquisition d'un bien-être matériel. Leur plus grand désir est d'avoir du temps, encore et toujours plus. Leurs rêves et leurs ambitions ont véritablement quitté le lieu de travail et ils attendent, non sans impatience, de pouvoir réaliser leurs rêves et leurs aspirations. Ils se tournent déjà vers un avenir où ils auront assez de temps pour toutes les choses qu'ils veulent faire, pour lesquelles le temps leur manque actuellement et qui suscitent en eux un sentiment de manque, mais aussi de culpabilité, vis-à-vis de leur partenaire et de leurs enfants, petits-enfants et amis. Il semble évident que ce désir d'avoir du temps est projeté sur la phase post-active. Le départ à la pension, la sortie définitive du marché de l'emploi, leur semblent le moyen par excellence de réaliser toutes ces aspirations. Le souhait d'avoir enfin

assez de temps transforme la sortie du marché de l'emploi en un billet pour le paradis.

Il s'avère en outre que les rêves des personnes qui travaillent ne manquent pas de réalisme si on les compare aux expériences des pensionnés âgés de moins de 65 ans. Nous avons demandé à ces personnes ce qu'elles estimaient important, maintenant qu'elles ne travaillaient plus. Une vue d'ensemble de leurs réponses figure dans le tableau 15 des annexes. D'un point de vue global, il existe peu de différences entre l'importance des attentes et celle des expériences effectives. Le temps disponible pour soi, pour son ménage, pour ses loisirs et, de manière plus générale, le fait d'avoir le temps pour profiter de la vie, est considéré comme l'un des principaux avantages de la phase post-active. La possibilité de voyager, de participer à des activités culturelles et de compléter sa formation est elle aussi appréciée, mais, à cet égard, les attentes des travailleurs semblent bien dépasser de loin les expériences et les réalisations des pensionnés. D'un point de vue global, les principales aspirations des travailleurs au niveau du temps et de l'épanouissement personnel correspondent toutefois plutôt bien aux expériences des pensionnés.

À partir de 45 ans, les attentes d'une majorité de travailleurs s'éloignent de la sphère du travail, de la consommation et du bien-être matériel qui donnent, pour de nombreuses personnes, tout son sens au travail. Les principales aspirations sont de telle nature que, pour les réaliser, il serait préférable de cesser de travailler. En outre, l'expérience des pensionnés démontre que la phase post-active permet, dans une large mesure, de réaliser ces aspirations, en tout cas pour ce qui est des pensionnés relativement jeunes. Ceci explique directement pourquoi les attentes vis-à-vis de la pension sont à ce point élevées et positives et aussi, en grande partie, pourquoi elles sont confirmées par les expériences. La réussite matérielle de notre société, associée à la grande demande de temps générée par les sensibilités et aspirations culturelles contemporaines, rendent le départ anticipé du marché de l'emploi très attrayant.

3 Les intentions de départ à la retraite

Dans cette section, nous allons étudier la manière dont les attentes et aspirations décrites, ainsi que d'autres facteurs, influent sur les aspirations relatives à la fin de carrière. Notre tâche consiste à expliquer pourquoi certaines personnes veulent cesser de travailler de manière anticipée alors que d'autres tiennent à poursuivre leur travail plus longtemps. Au préalable, il nous faut déterminer comment les gens conçoivent la fin de leur carrière. Pensent-ils à un âge précis ou à la durée de leur carrière ? Cette question est traitée dans la section 3.1.

3.1 Travaille-t-on jusqu'à un âge précis ou pendant un certain nombre d'années ?

Si l'on demande aux travailleurs âgés de 45 à 65 ans quand ils veulent cesser définitivement de travailler, la majorité (54%) d'entre eux répond en citant un âge précis (voir tableau 4). Quinze pour cent de ces personnes associe l'arrêt définitif à un événement (par exemple la cessation d'activité du partenaire). Le reste (30%) n'a aucune idée du moment où ils veulent arrêter. En moyenne, les personnes qui citent un âge veulent quitter définitivement le monde du travail à 59,3 ans dans le cas des hommes et à 58,5 ans dans celui des femmes. L'interprétation de ces chiffres doit tenir compte du fait qu'ils concernent des personnes de 45 à 65 ans qui travaillent toujours et qui, par rapport à toutes les personnes de leur âge (dont la moitié environ a déjà cessé de travailler), travaillent relativement longtemps. Pour ce groupe spécifique, l'âge souhaité de la pension se situe dès lors sous les 60 ans, soit un peu plus de 5 ans avant l'âge légal de la pension. Seul un groupe relativement restreint (environ 17%) veut travailler jusqu'à 65 ans ou au-delà.

TABLEAU 4: PLANS RELATIFS A LA CESSATION DEFINITIVE DE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE

	Pourcentage	Nombre total
Âge de cessation précisé	54,3%	1400
Moment de cessation précisé	15,5%	401
Ne sait pas	30,2%	778

Comme nous connaissons également l'âge auquel les répondants à notre enquête ont commencé à travailler, et que nous pouvons estimer assez précisément la durée des interruptions de leur carrière (pour cause de chômage ou tout autre motif), nous pouvons également calculer, sur la base de l'âge auquel ils prévoient de cesser de travailler, la durée totale projetée de leur carrière. Cette durée projetée de la carrière s'élève en moyenne à 39,5 ans chez les hommes et à 37,8 ans chez les femmes. Si l'on ne tient pas compte des interruptions, la carrière moyenne de la femme dure 38,7 ans et celle de l'homme 40,0 ans.

Le départ définitif du marché de l'emploi nous semble plutôt fixé par rapport à un âge précis qu'à la longueur de la carrière. Nous constatons en effet qu'il existe une bien plus grande unanimité (une déviation standard plus faible) vis-à-vis de l'âge que de la durée (voir figure 1 en annexe). On note que la déviation standard par rapport à l'âge de cessation d'activité souhaité se monte à 3,7, alors que celle qui concerne la durée totale de la carrière atteint 4,9. Concrètement, ceci signifie qu'il existe davantage de variation par rapport à la longueur prévue de la carrière que par rapport à l'âge auquel on veut cesser de travailler. Selon nous, c'est là la preuve qu'il existe une norme en matière d'âge, vers laquelle tendent les aspirations des gens, alors que la durée est plutôt une conséquence de l'âge auquel ils veulent cesser de travailler, de celui auquel ils ont commencé à travailler et de la durée des interruptions. En d'autres termes, la cessation d'activité dépend

davantage de l'âge que l'on a atteint que du nombre d'années pendant lesquelles l'on a travaillé. Cette constatation est conforme à notre prévision intuitive. L'on parle plus souvent de l'âge auquel on veut cesser de travailler, ou auquel on l'a fait, que de la durée de sa carrière.

Le fait que les travailleurs âgés pensent plus souvent à un âge de cessation d'activité qu'à la durée de la carrière déjà réalisée ne permet pas de conclure automatiquement que les personnes hautement qualifiées, qui entrent plus tard sur le marché de l'emploi, travaillent nécessairement moins longtemps que les personnes peu qualifiées. C'est là un sujet de controverse. Il est régulièrement fait appel à l'éthique pour souligner qu'il est bien normal que les personnes peu qualifiées prennent leur pension plus tôt que les personnes hautement qualifiées, et que ces dernières devraient effectivement travailler plus longtemps. En fait, elles le font déjà (voir tableau 5). Si l'on se penche sur le cas des personnes de 45 à 65 ans qui ont déjà cessé de travailler, l'on constate que les personnes hautement qualifiées, hommes et femmes confondus, ont travaillé jusqu'à 49 ans, alors que les personnes peu qualifiées l'ont fait jusqu'à 44 ans. Si on considère uniquement les hommes, on constate que l'âge moyen de cessation d'activité des personnes hautement qualifiées se situe un peu plus de 4 ans au-delà de celui des personnes peu qualifiées. Dans le rapport partiel 3, nous notons que cette différence pouvait dans une large mesure s'expliquer par le fait qu'une carrière plus longue était financièrement plus gratifiante pour les personnes hautement qualifiées que pour les personnes peu qualifiées.

TABLEAU 5: DUREE DE LA CARRIERE ET AGE DE LA CESSATION D'ACTIVITE, SELON LE NIVEAU D'ETUDES.

	Tous		Hommes		Femmes	
	Durée de la carrière	Gemiddelde Leeftijd stoppen	Durée de la carrière	Gemiddelde Leeftijd stoppen	Durée de la carrière	Gemiddelde Leeftijd stoppen
Pas d'études ou niveau inférieur	27,24	44,10	35,60	51,58	21,17	38,62
Secondaire inférieur	25,86	43,77	33,19	50,68	20,96	39,18
Secondaire supérieur	24,77	44,35	33,11	52,83	19,56	38,90
Enseignement supérieur	27,56	49,15	32,82	54,79	23,64	44,83

Le fait de travailler plus longtemps compense l'entrée plus tardive sur le marché de l'emploi. En règle générale, hommes et femmes confondus, la carrière la plus courte est réalisée par les personnes qui n'ont suivi qu'un enseignement secondaire, et la plus longue par les personnes qui ont suivi une formation de niveau supérieur. Ces différences s'expliquent surtout en raison des femmes, qui travaillent bien plus longtemps si elles sont hautement qualifiées que si elles le sont peu. Les femmes détentrices d'un diplôme d'école supérieure ou universitaire travaillent en moyenne plus de 6

ans plus longtemps que celles qui sont issues de l'enseignement inférieur. Chez les hommes, ce sont les moins qualifiés qui travaillent le plus longtemps: presque 3 ans de plus que les hommes hautement qualifiés. Entre les personnes qui ne sont titulaires que d'un certificat de l'enseignement secondaire inférieur, celles qui ont décroché un diplôme de l'enseignement secondaire et celles qui ont fait des études supérieures, la différence est minime (4,5 mois au maximum). L'on constate par conséquent qu'en dépit de l'existence d'une norme au niveau de l'âge, la durée de la carrière ne diffère pas beaucoup selon le niveau d'enseignement et qu'en règle générale, les personnes hautement qualifiées travaillent un peu plus longtemps que les personnes peu qualifiées. Ce phénomène ne constitue pas une compensation de l'entrée plus tardive sur le marché de l'emploi, mais est la conséquence d'un ensemble de facteurs qui font qu'il est plus facile et plus attrayant pour une personne hautement qualifiée de travailler plus longtemps. Dans la section suivante (3.2), nous allons examiner les facteurs qui influent sur l'âge auquel l'on veut cesser de travailler. Au préalable, il peut être intéressant de se pencher sur ces 11% qui veulent travailler au-delà de 65 ans.

Dans une population qui veut cesser de travailler à un jeune âge, ils constituent un groupe très particulier. Nombre d'entre eux se résignent à devoir mettre un terme à leur carrière à 65 ans (ou plus tôt), mais ils sont nombreux à déclarer clairement que cette décision a été prise contre leur gré. En fait, 11% des personnes de 45 à 65 ans qui travaillent toujours affirment ne pas avoir envie de prendre leur retraite. Ces personnes se distinguent des autres de quatre manières. Tout d'abord, par ordre d'importance, ce sont des personnes qui déclarent que le travail leur manquera considérablement. Elles craignent en outre une atteinte à leur sentiment d'auto-valorisation si elles ne peuvent plus effectuer leur travail. Il s'agit également de personnes qui ont bien moins d'attentes et de plans au niveau des loisirs et de la vie de famille. Ces plans et attentes se situent davantage dans le contexte du travail: elles veulent encore faire quelque chose au cours de leur carrière, encore progresser, recueillir davantage de respect ou gagner plus, voire changer de travail afin de réaliser ces aspirations. Enfin, il s'agit de personnes qui prévoient que la pension provoquera pour elles une perte financière.

3.2 Les déterminants de l'âge souhaité de la pension

Pour déterminer quels facteurs influent sur l'âge auquel l'on veut cesser de travailler, nous pouvons bien entendu nous contenter d'examiner les personnes de 45 à 65 ans toujours occupées et qui ont un âge précis en tête. Il s'agit en l'occurrence de 388 femmes et de 1012 hommes⁴. Il s'agit

⁴ Nous avons limité l'analyse des intentions en matière de retraite au groupe de personnes qui ont communiqué l'âge auquel elles souhaitaient cesser de travailler. Comme nous l'avons vu, une grande partie des personnes toujours

dans ce cas-ci de l'âge souhaité, qui n'est pas nécessairement celui de l'arrêt effectif de la carrière. Dans cette section, l'enquête s'est donc penchée sur les facteurs qui déterminent les attentes des gens, et non sur ceux qui se sont finalement avérés déterminants pour déterminer leur comportement. Pour évaluer l'importance des différents facteurs, nous avons employé un modèle de régression multivarié où les variables indépendantes ont été entrées sous la forme de variables factices. Lors de la discussion des différentes influences, il a été tenu compte de cette évaluation simultanée. L'on peut parler d'un effet si un facteur, après évaluation de l'influence de tous les autres facteurs, continue à présenter un rapport statistiquement significatif avec l'âge souhaité de la pension.

3.2.1 Sexe, niveau d'études et âge au premier emploi (variables de contrôle)

Nous avons déjà vu que les personnes plus qualifiées et qui ont commencé à travailler plus tard cessent également leur activité plus tard. C'est également ce que montre le modèle simultané. Les différences sont surtout prononcées entre le groupe de personnes hautement qualifiées et les autres niveaux d'études. Il existe bien entendu une très étroite corrélation entre le niveau d'études et l'âge auquel l'on commence à travailler. Toutefois, les différences entre les niveaux d'études perdurent même si l'on tient compte de l'âge du premier emploi⁵. L'âge auquel l'on commence à travailler exerce une influence encore plus forte que le niveau d'études. Pour chaque année qui s'écoule avant le début de la carrière, l'âge prévu de la pension augmente en moyenne de 0,12 ans. Dans tous les cas, l'âge souhaité de la pension des personnes hautement qualifiées et de celles qui sont entrées plus tard sur le marché de l'emploi est supérieur à celui des personnes peu qualifiées et de celles qui ont commencé à travailler à un jeune âge. Il existe dès lors, au niveau des souhaits et des normes, une sorte d'adaptation

actives ne citent pas d'âge, mais un événement à partir duquel elles veulent mettre un terme à leur carrière, à moins qu'elles ne sachent pas quand elles le feront. Les différences entre le groupe qui a décidé d'un âge pour cesser de travailler et le groupe qui ne l'a pas fait sont plutôt limitées. Ces groupes diffèrent de manière significative à plusieurs égards. Les hommes sont relativement plus nombreux à citer un âge. Le groupe qui avance un âge comprend aussi relativement plus de personnes qui n'ont pas de difficultés à équilibrer le budget familial, un peu plus de personnes qui prévoient que le montant de leur prépension sera moins élevé si elles prennent leur retraite de manière anticipée, quelque peu moins d'indépendants et moins de personnes qui ont connu le chômage. Par ailleurs, les personnes qui ont des attentes positives vis-à-vis de la pension ont plus souvent réfléchi à quel âge elles veulent cesser de travailler, et celles qui parlent souvent de la pension avancent plus fréquemment un âge de cessation d'activité que celles qui n'en parlent jamais. En règle générale, les différences sont plutôt faibles.

⁵Seuls les diplômés de l'enseignement secondaire supérieure veulent, en moyenne (compte tenu de l'âge du premier emploi), cesser de travailler nettement plus tôt que les personnes qui n'ont pas effectué d'études ou qui sortent de l'enseignement inférieur.

spontanée de la durée de la carrière: si l'on commence à travailler plus tard, l'on veut également travailler plus longtemps.

Cette analyse démontre que les femmes cessent non seulement de travailler plus tôt, mais qu'elles veulent également cesser plus tôt (en moyenne un peu plus de 9 mois plus tôt que les hommes). Il est vrai que la différence au niveau de l'âge d'arrêt souhaité est bien moins importante que la différence réelle (voir rapport partiel 3). Cette situation peut avoir deux causes. Tout d'abord, il faut tenir compte du fait que nous nous limitons ici aux personnes de 45 à 65 ans qui travaillent encore. Les femmes qui sont dans ce cas diffèrent des femmes qui ont déjà cessé de travailler, voire qui ont cessé de le faire avant l'âge de 45 ans. En ce qui concerne les aspirations de carrière et l'attitude vis-à-vis du travail, elles ressemblent peut-être plus à leurs homologues masculins, ce qui explique la différence moindre. Il se peut en outre que certaines circonstances, allant de la pression des employeurs et des collègues à la problématique des soins à prodiguer au sein de la famille, en passant par des conditions financières favorables, incitent les femmes à cesser de travailler plus tôt que ce qu'elles veulent.

TABLEAU 4 : MODELE SIMULTANE DES INTENTIONS DE PENSION

		B	Std. Error	Sig.	Beta (total)
(Constante)		59,99	0,68	0,00	
Niveau d'études	Pas d'études ou niveau inférieur	0,00			0,00
	Secondaire inférieur	-0,70	0,27	0,00	-0,08
	Secondaire supérieur	-1,14	0,28	0,00	-0,14
	Enseignement supérieur	-0,88	0,33	0,01	-0,11
Sexe	Homme	0,00			0,00
	Femme	-0,80	0,19	0,00	-0,10
Âge au premier emploi		0,12	0,03	0,00	0,13
Propriétaire du logement	Non				
	Oui	-0,78	0,23	0,00	-0,09
Situation financière du ménage	Difficultés budgétaires, Situation financière raisonnable	-0,34	0,27	0,01	-0,05
	Situation bonne à très bonne	-1,04	0,29	0,00	-0,14
Prévoit-on de percevoir une indemnité de prépension inférieure si l'on cesse de travailler plus tôt ?	Non	0,00			0,00
	Oui	0,97	0,19	0,00	0,12
Santé		-0,20	0,09	0,03	-0,06
Statut professionnel	Autres statuts	0,00			0,00
	Indépendant	1,94	0,31	0,00	0,19
Déjà chôme	Non	0,00			0,00
	Oui	0,68	0,19	0,00	0,09
Syndicat	Non syndiqué	0,00			0,00
	Syndiqué	-0,81	0,19	0,00	-0,11
Souveraineté temporelle et maîtrise des tâches (échelle princals)		0,40	0,11	0,00	0,11
Travail physiquement pénible (échelle factorielle)		-0,30	0,10	0,01	-0,08
Stress/pression générale du travail		-0,39	0,09	0,00	-0,11
Workwithdrawal (échelle factorielle)		0,21	0,10	0,00	0,05
Média (média populistes ou élitistes)		0,21	0,07	0,00	0,08
Personnes à charge dans le ménage (en dehors du conjoint)	Non				
	Une ou plusieurs	-0,78	0,18	0,00	-0,10
Comment considère-t-on le	Négativement	0,48	0,31	0,20	0,04
	Ni négativement, ni positivement	0,00			0,00
	Positivement	-0,58	0,20	0,00	-0,08
Échelle déterminant dans quelle mesure l'on regrettera		0,28	0,10	0,01	0,077
Évolution prévue des contacts sociaux	Recul	0,00			
	Pas de recul	-0,49	0,182	0,01	-0,065
Fréquence avec laquelle l'on parle de la pension avec son entourage	Jamais	0,56	0,19		
	Parfois	0,00		0,00	0,08
	Souvent	-0,64	0,28	0,023	-0,06

*non significatif ($p > 0,05$) / $R^2 = 31,7\%$

3.2.2 Le rôle des attentes et des aspirations

Henkens (1998) est l'un de ceux qui soulignent qu'il convient de tenir compte non seulement des circonstances actuelles, dans lesquelles une personne dresse des plans pour sa pension, mais aussi de ses attentes vis-à-vis de la pension. Pour qu'une pension puisse être qualifiée d'anticipée, il y a donc lieu de tenir également compte de la manière dont les répondants pensent que leur santé, leur situation financière, leur mariage, bref leur bien-être évolueront en raison de leur retraite. Nous avons déjà pu constater que les travailleurs de 45 à 65 ans avaient non seulement des attentes spécifiques, mais aussi de nombreuses aspirations au niveau du temps disponible, qui peuvent logiquement être au mieux réalisées grâce à la pension. Il est dès lors probable que l'importance de telles attentes influe elle aussi sur l'âge souhaité de la pension.

Une question de notre enquête (voir également tableau 1) concernait la manière dont l'on considère en général le moment où l'on prendra sa retraite. La majorité (59%) des réponses présente une conception plutôt positive ou très positive du moment de la cessation d'activité. Trente pour cent des répondants fait preuve d'indifférence vis-à-vis du moment du départ à la retraite. Ils sont 11% à considérer négativement le moment où ils cesseront de travailler. La manière dont l'on considère la pension est bel et bien déterminante pour l'âge que l'on avance pour son départ à la retraite. Après évaluation dans une analyse multivariée, il s'avère que les personnes qui considèrent le moment où elles cesseront de travailler sous un jour négatif ou plutôt négatif veulent en moyenne mettre un terme à leur carrière 1 an plus tard que celles qui le considèrent de manière plutôt positive ou très positive. Il semble bien que ce sont surtout les personnes qui aspirent à disposer de temps libre pour leur famille et leurs proches, pour leurs loisirs ou une vie plus tranquille, qui considèrent l'âge de la pension avec optimisme. Cette constatation confirme que ce sont précisément ces aspirations qui rendent la phase post-active particulièrement attrayante. Comme ces aspirations sont étroitement liées aux attentes générales que l'on a vis-à-vis de la pension, elles n'ont, après contrôle de ces attentes générales, aucun effet distinct sur l'âge souhaité de la pension.

La mesure dans laquelle les gens craignent que le travail ou certains de ses aspects leur manque a déjà été décrite précédemment (voir tableau 2). Les différents éléments (regret du travail en général et crainte de perdre respect et auto-valorisation, de ne plus se sentir utile, regret de la routine et de la régularité du travail, ainsi que des contacts sociaux associés au travail) constituent une seule dimension. Les personnes qui craignent qu'un aspect ou une fonction du travail ne leur manque ont également de bonnes chances de regretter les autres aspects ou fonctions. D'autre part, nombre de personnes qui prétendent qu'aucun élément de leur travail ne leur manquera. Cette échelle représente la mesure dans laquelle on craint que

l'on manquera son travail. Elle n'est pas négligeable pour l'explication de l'âge souhaité de la pension ($\beta=0,08$). Plus on craint de manquer son travail, plus longtemps on veut travailler. L'âge auquel l'on veut prendre sa retraite est donc clairement influencé par l'attitude vis-à-vis du travail, la mesure et la manière dont on craint de regretter le travail, ainsi que la manière dont l'on considère (positivement ou négativement) la pension en règle générale.

Les contacts sociaux qu'on perd en conséquence de l'arrêt de la carrière ne sont pas uniquement des contacts qui s'effectuent dans le contexte du travail. Au cours de la phase exploratoire de cette enquête, nous avons régulièrement rencontré des personnes qui craignaient que leur retraite provoque le rétrécissement de leur réseau social entier. Les contacts au travail n'étaient pas les seuls qui allaient leur manquer. C'est la raison pour laquelle nous avons posé une question plus générale par rapport à cette problématique. Nous avons demandé aux répondants s'ils prévoient un recul de leurs contacts sociaux (voir tableau 6).

TABLEAU 6 : ÉVOLUTION DES CONTACTS SOCIAUX APRES LA FIN DE LA CARRIERE.

		Nombre total
Recul sensible	8,0%	201
Recul	30,2%	754
Inchangé	50,9%	1272
Amélioration	9,0%	225
Amélioration sensible	1,9%	46

Trente-huit pour cent des répondants prévoient un recul, la moitié pensent que la pension n'aura aucun effet et 11% prévoient un progrès. Ici aussi, l'on constate que le monde social de certaines personnes est clairement lié au travail alors que celui d'autres personnes ne l'est pas du tout. Ceux qui prévoient un recul des contacts sociaux veulent en moyenne mettre un terme à leur carrière 6 mois plus tard que ceux qui pensent que ces contacts resteront inchangés ou connaîtront une amélioration.

Les attentes vis-à-vis de la pension, le degré d'implication au travail (et donc la mesure dans laquelle on craint regretter son travail), ainsi que la mesure dans laquelle le cercle de connaissances et d'amis s'articule autour du travail, influent considérablement sur l'âge souhaité de la pension. L'importance de l'implication au travail est également démontrée par le rôle joué par le départ graduel du travail. Certaines personnes vivent manifestement un processus où, à partir d'un certain âge, elles prennent mentalement congé du travail. Ekerdt (1999) parle dans ce contexte de *désidentification* du rôle. Ces adieux mentaux au travail se manifestent par des comportements comme l'arrivée fréquente en retard et/ou les absences fréquentes, le fait de quitter tôt son lieu de travail, et une passivité générale. Ce faisant, on trace déjà, au travail, la voie pour la pension. Il s'agit là d'un ensemble de comportements qui montrent qu'en fait, l'on a déjà fait ses adieux dans ses pensées et que l'on a déjà un pied dans la retraite (Hanish, cité dans: Hoyer 1998). Plus l'on approche de la transition vers la pension et plus l'on a des plans quant au départ à la retraite, plus les attitudes vis-à-

vis du travail, en général, prennent une tournure négative. Hazeu (1999) constate en outre que la perspective cesser (parce qu'on le doit, qu'on le peut ou qu'on le veut) son activité de manière anticipée stimule le désintérêt vis-à-vis du maintien des aptitudes professionnelles à niveau. Ces attitudes négatives par rapport au travail accélèrent à leur tour la fin de carrière. La préparation mentale à la cessation d'activité n'a donc pas qu'un effet direct, mais aussi un effet indirect sur la décision de prendre sa retraite. Elle fait en effet office d'une sortie de "processus d'adieu" mental, où l'on franchit un cap psychologique vers la pension (Hazeu 1999).

Cette préparation mentale à la pension via "work withdrawal" influe sur l'âge souhaité de la pension. Quiconque a ressenti, au cours des cinq dernières années, un recul dans l'exercice de son travail, dans sa vitesse au travail, a senti son envie de travailler et sa motivation diminuer, a pris conscience que sa productivité est moins élevée, a constaté une augmentation de son nombre d'absences et/ou de sa tendance à rentrer tôt chez soi, veut également prendre sa retraite de manière précoce. Le lien entre cette manière de déjà s'éloigner mentalement du travail et l'âge souhaité de la pension est très étroit. Une bonne part de cet effet se retrouve toutefois dans les attentes vis-à-vis de la pension. Les personnes qui souffrent de burn-out, qui ne peuvent plus vraiment s'enthousiasmer ou s'impliquer dans leur travail et qui, via un ensemble de comportements, ont en fait déjà fait leurs adieux au travail, sont précisément celles qui font preuve d'attentes très positives vis-à-vis de la pension. Elles sont fermement convaincues que la pension résoudra les problèmes dans leur vie et veulent dès lors prendre leur retraite aussi vite que possible. La pension les "libèrera" du "supplice" que constitue le travail. Une grande partie de l'effet de ces adieux mentaux au travail se fait dès lors ressentir dans les attentes vis-à-vis de la pension. Ils n'en ont pas moins un effet direct ($\beta=0,05$).

3.2.3 Statut et qualité du travail

Bien que les attentes en matière de pension et l'implication au travail exercent une influence considérable sur l'âge de la pension, elles ne sont pas les principaux déterminants. Le statut et les caractéristiques du travail jouent un rôle plus important dans la détermination de l'âge auquel l'on veut définitivement cesser de travailler.

Pour ce qui est du statut, il existe une nette différence entre les indépendants et les autres. Les indépendants veulent travailler plus longtemps. Ils se fixent en moyenne un âge de pension dépassant de 1,9 ans celui des personnes possédant un autre statut. Dans le rapport partiel 3, nous avons vu que cette différence d'âge souhaité de la pension se traduit également par une différence au niveau de l'âge réel de la pension. En ce qui concerne l'âge souhaité, l'on ne constate aucune différence entre les fonctionnaires et les travailleurs du privé, bien qu'une telle différence se dessine bel et bien, surtout chez les femmes, au niveau de l'âge réel de la pension. Nous y reviendrons plus tard. Le statut dans lequel des salariés

travaillent n'a aucune influence sur l'âge auquel ils comptent prendre la retraite. Les perspectives de cours de vie des indépendants sont tout autres: ils prévoient une carrière qui durera en moyenne près de 2 ans de plus que celle des salariés.

La qualité du travail exerce elle aussi une grande influence sur les intentions de départ à la retraite. Une série de caractéristiques du travail influent sur l'âge souhaité de la pension. Il s'agit notamment du degré de maîtrise des tâches et de souveraineté temporelle. Une personne qui, au travail, contrôle son organisation du temps et des tâches et/ou qui peut prendre des décisions de manière plus autonome, est motivée en vue de continuer à travailler plus longtemps. Plus le degré de maîtrise des tâches et de souveraineté temporelle est élevé, plus l'on compte cesser de travailler tardivement ($\beta=0,11$). Un élément tout aussi important est le stress et la pression du travail ressentis. Le stress se mesure par le sentiment que l'on n'a jamais fini son travail, que l'on doit faire plus que ce que l'on veut faire, que l'on n'a pas le temps de faire tout ce que l'on veut faire, et que l'on attend davantage, au travail, que ce qui peut être réellement réalisé. Si l'on ressent davantage de stress et de pression, l'on veut cesser de travailler plus tôt. L'influence de la pression au travail, définie de la sorte, est assez nette ($\beta=-0,11$). Plus la pression et le stress sont élevés, plus tôt on veut mettre un terme à son activité. La charge physique joue elle aussi un rôle. Si on doit produire des efforts physiques considérables, si on est confronté à des odeurs ou des bruits gênants, à des températures extrêmes ou à des problèmes de sécurité, on voudra mettre un terme à sa carrière plus tôt. Cet effet est statistiquement pertinent, mais il est quelque peu plus faible que les autres ($\beta=-0,08$). Aucun de ces effets n'est surprenant, bien au contraire. Si on peut organiser soi-même son travail, si on est son propre patron, si on influe également sur ses horaires, si on n'est pas confronté au stress et que l'on a l'impression d'être capable d'effectuer son travail, si l'on n'exerce pas un travail physiquement pénible, on veut travailler plus longtemps. Cela semble évident. Il est par contre remarquable que ces facteurs jouent un rôle important sur la détermination de l'âge souhaité de la pension, mais qu'ils n'ont qu'un effet infime sur l'âge réel de la pension. Nous constatons également (et ceci ne semble pas tout aussi évident) que les personnes syndiquées veulent en moyenne cesser leur activité plus tôt (pas moins de 9 mois plus tôt). Cet effet a été constaté après contrôle de toutes les autres influences citées. Il se peut que les syndiqués soient mieux informés de l'existence de possibilités de fin de carrière, ce qui les inciterait davantage à en tenir compte dans leurs projets (cfr. Ekerdt 1998).

Il existe également de nombreuses caractéristiques du travail dont l'on attend un effet ou dont l'effet a été observé au cours d'études, mais qui, dans notre analyse, n'apportent plus de contribution nette à l'explication de l'âge souhaité de la pension. C'est le cas de l'exécution de travail

intellectuel⁶, de la mesure dans laquelle le travail est encore considéré comme un défi⁷, des difficultés éprouvées face aux innovations techniques au travail⁸, et de la qualité des relations professionnelles au travail⁹. Le travail à horaires irréguliers (la nuit, le dimanche et le samedi) n'a lui non plus aucun effet statistiquement pertinent sur l'âge souhaité pour la cessation d'activité. Un facteur très important dans ce contexte est l'absence d'effet des innovations techniques. L'on entend souvent affirmer que les travailleurs âgés sont précisément découragés par de telles motivations, si bien qu'ils aspirent à une pension anticipée. Il s'avère que ce n'est pas le cas, du moins pas d'une manière assez systématique pour permettre de conclure à un effet statistiquement pertinent.

3.2.4 *Incitants financiers*

Outre les conditions de travail, l'implication au travail et les attentes vis-à-vis de la pension, les circonstances financières sont le déterminant le plus important de l'âge souhaité de la pension. Un élément très important à cet égard est l'évaluation subjective de la situation financière du ménage. Treize pour cent des travailleurs interrogés affirment avoir des difficultés, voire de très grandes difficultés, à maintenir le budget du ménage en équilibre. Ils veulent travailler plus longtemps. L'âge auquel ils souhaitent cesser leur activité est supérieur d'un an à celui des répondants qui s'en sortent bien ou très bien (41% des personnes interrogées). Aucune différence n'est constatée entre les autres groupes. Seules les personnes qui ont des difficultés, voire de grandes difficultés, à équilibrer leur budget veulent différer leur retraite. Lors de la détermination de l'âge souhaité de la pension, l'expérience subjective s'avère bien plus importante que le revenu réel. Ni le salaire individuel, ni le revenu du ménage n'ont d'effet statistiquement pertinent sur les intentions de retraite¹⁰. Nous constatons donc ici une très grande différence entre d'une part les déterminants du comportement réel en matière de pension, où le revenu joue un rôle important alors que l'expérience subjective de ce revenu n'en joue pas, et

⁶ Ce facteur décrit la fréquence de travail à l'aide d'ordinateurs, la fréquence de l'exercice d'efforts mentaux et la fréquence avec laquelle l'on doit analyser des données.

⁷ Ce facteur est décrit comme la mesure où les répondants sont d'accord (selon une échelle de 1 à 5) avec l'affirmation selon laquelle leur travail est monotone, que le travail est très varié, que le travail représente un défi et que l'on en connaît les résultats.

⁸ Un score élevé dans cette catégorie signifie un accord avec les affirmations selon lesquelles l'on doit apprendre nombre de nouvelles connaissances au travail et qu'il existe au travail des problèmes en matière d'obsolescence des connaissances, de renouvellement et de nouvelles techniques/technologies.

⁹ Dit is : de frequentie van samenwerking met collega's, problemen met motivatie van collega's en problemen met gezagsverhoudingen op het werk

¹⁰ Comme le modèle relatif au salaire mensuel net n'a pas présenté d'effet significatif, il a été de nouveau testé afin de tenir uniquement compte du revenu du ménage.

d'autre part ceux de l'âge souhaité de la pension, où l'expérience subjective joue un rôle important alors que la situation réelle en matière de revenus n'en joue aucun.

La perspective de disposer de plus ou moins de moyens financiers après la pension ne joue aucun rôle dès que l'on contrôle les attentes plus détaillées au niveau de l'évolution de la situation financière. Si on pense que la retraite anticipée entraînera une baisse de l'indemnité de prépension, on continue à travailler en moyenne un an de plus. Il convient de souligner que 71% des travailleurs de 45 à 65 pensent que leur indemnité de prépension sera plus faible s'ils cessent de travailler avant l'âge légal de la pension. Ce pourcentage est remarquablement élevé, car la majorité des répondants ne percevrait en réalité pas d'indemnité de prépension plus basse s'ils prenaient leur prépension¹¹. Cette constatation est tout aussi remarquable, car 40% des personnes entre 46 et 65 ans n'attendent ou ne connaissent aucun recul financier lorsqu'elles cessent de travailler. Par ailleurs, il est évident que lorsqu'il s'agit de stimuler l'évolution financière, les gens tiennent compte d'un grand nombre de facteurs, et non seulement des allocations de revenus.

TABLEAU 7 : PENSEZ-VOUS QUE VOTRE INDEMNITE DE PREPENSION SERA MOINS ELEVEE SI VOUS CESSEZ DE TRAVAILLER AVANT L'AGE LEGAL DE LA RETRAITE ?

	Indépendants	Fonctionnaires	Salariés (privé)	Total	Nombre total
Oui	66,2%	78,1%	69,7%	71,2%	1805
Non	5,6%	8,1%	8,0%	7,7%	195
Ne sait pas	28,3%	13,8%	22,3%	21,1%	536

Les régimes de pension complémentaires n'ont manifestement aucune influence directe sur l'âge souhaité de la pension. C'est notamment le cas de l'épargne-pension individuelle (troisième pilier), qui n'a absolument aucun effet. Le deuxième pilier (l'épargne-pension via assurance-groupe chez l'employeur) exerce pour sa part une influence indirecte. Parmi les personnes de 45 à 65 ans toujours actifs, 27% bénéficient d'une telle assurance. Elles veulent quitter leur emploi quelque peu plus tôt. Cet effet du troisième pilier disparaît toutefois dès que l'on effectue un contrôle au niveau des attentes vis-à-vis de la pension. Les personnes qui bénéficient d'une assurance-groupe ont des attentes remarquablement positives par rapport à la pension, peut-être en raison de la prime qu'elles anticipent. C'est la raison pour laquelle elles veulent également prendre leur retraite plus tôt. Nous savons toutefois qu'elles continuent en fait à travailler plus longtemps afin de maximiser leur prime.

¹¹ La loi de 1991 sur les pensions a supprimé la diminution de l'indemnité de prépension de 5% par année d'anticipation. La période de prépension est assimilée à une période de travail à temps plein pour le calcul des droits à la pension.

3.2.5 Influence de la famille

Dans le rapport partiel 3, nous avons vu que les isolés continuaient à travailler plus longtemps. Il s'avère à présent que ces personnes en ont tout autant l'intention. Cette relation ne figure toutefois pas comme effet net dans le modèle, car elle s'explique totalement par l'attitude vis-à-vis de la pension. Les isolés se montrent nettement moins optimistes quant à l'âge de la retraite et veulent dès lors travailler plus longtemps. Cette constatation confirme l'interprétation que nous avançons déjà dans le rapport partiel 3. Pour les isolés, le travail est une source particulièrement importante de contacts sociaux, ce qui diminue l'attrait de la phase post-active.

La qualité de la relation avec le partenaire et le fait que l'on préfère passer son temps libre avec celui-ci n'ont, contrairement à ce qui est souvent suggéré dans la littérature, aucune influence sur les intentions en matière de pension (Johnson & Favreault 2001 ; Henkens 1999 ; Smith, Snyder et al 1998).

Le nombre de personnes à charge faisant encore partie du ménage (en plus du partenaire) influe par contre sur ces intentions. Nous avons constaté, pour l'âge souhaité de la pension, tout comme dans l'analyse du comportement effectif de cessation d'activité, une relation dans le sens contraire à ce que l'on rencontre couramment dans la littérature et dans les études réalisées à l'étranger (voir notamment Gustman et Steinmeier 1984 ; Henkens 1998). Si un ménage compte encore une ou plusieurs personnes à charge, les gens veulent en moyenne cesser de travailler plus tôt que si le ménage n'en compte pas ou plus. Les parents belges veulent peut-être passer encore du temps avec leurs enfants. L'aspiration à passer davantage de temps en famille et de s'occuper plus de son ménage s'est d'ailleurs avérée la principale aspiration des travailleurs belges entre 45 et 65 ans.

3.2.6 Caractéristiques de la carrière

Parmi les caractéristiques de la carrière, seule l'interruption pour cause de chômage a un effet significatif. Quiconque a connu une période de chômage au cours de sa carrière veut, en moyenne, travailler 8 mois de plus que les personnes qui n'ont jamais été au chômage. Ce phénomène concorde avec la constatation selon laquelle toutes les interruptions entraînent une participation plus longue. Quant à la question de savoir pourquoi seule l'interruption pour cause de chômage influe également sur l'âge souhaité de la pension, elle n'a pas de réponse immédiate. Il se peut que les caractéristiques de la carrière ne jouent vraiment de rôle que lorsque l'on est très concrètement confronté à des choix en matière de fin de carrière. Dans un tel cas, les personnes qui ont interrompu leur carrière ou travaillent à temps partiel restent effectivement plus longtemps occupées. Le travail à temps partiel et la plupart des formes d'interruption de carrière n'ont toutefois aucun effet sur l'âge souhaité de la pension.

3.2.7 Utilisation des médias

Comme l'âge souhaité de la pension est fortement influencé par les attitudes, et plus précisément les attentes vis-à-vis de la phase post-active et, indirectement, les aspirations de temps et de temps libre, nous avons également analysé l'influence potentielle des médias. L'on peut d'ailleurs prévoir que ceux-ci influent sur les aspirations et les attentes, ainsi que sur le niveau d'implication au travail. L'emploi des médias a été mesuré sur la base des chaînes de télévision et des journaux favoris. Une analyse factorielle pour variables catégoriques de ces deux facteurs génère une échelle qui va des médias populaires aux médias élitistes. Les personnes à une extrémité de cette échelle regardent AB3 ou VTM lisent la Nouvelle Gazette, le Quotidien de Namur, Het Volk ou Het Laatste Nieuws, alors que celles qui se trouvent à l'autre extrémité regardent Arte ou Canvas et lisent surtout la Libre Belgique, le Grenz-Echo, le Morgen ou le Standaard (voir tableau 21 en annexe).

Il semble bien que non seulement la préférence en matière de médias influe sur les attentes et les aspirations, mais qu'elle a aussi un effet net sur l'âge souhaité de la pension. Les personnes qui préfèrent des médias populaires veulent cesser de travailler plus tôt ($\beta=0,08$). Il est probable qu'une telle préférence va de pair avec un emploi qui favorise moins l'implication. Il est tout aussi probable que les médias les plus populaires et les chaînes de télévision commerciales stimulent les aspirations en matière de temps libre. L'emploi de ces médias et la préférence pour ceux-ci coïncide avec une nette préférence pour les émissions et une approche basée sur le délasserment (Elchardus et al. 2002). Ceux-ci présentent rarement l'image d'un monde où le travail peut être passionnant, absorbant et attrayant; le plaisir et la satisfaction se situent généralement en dehors du travail.

3.2.8 Raisons de santé

L'état de santé a lui aussi un effet sur l'âge souhaité de la pension mais, contrairement à nos prévisions, il s'est avéré le moins important des facteurs constatés. Le contrôle multivarié laisse apparaître une influence plutôt faible de la santé sur l'âge projeté de la fin de carrière ($\beta=-0,06$). Dans le développement des moyennes, l'état de santé a été mesuré de diverses manières: comme situation ressentie subjectivement, comme limitations fonctionnelles vécues en raison de l'état de santé, et comme variable constituée des deux facteurs précédents. C'est cette variable qui s'est avérée avoir l'effet le plus marquant. Nous constatons donc que, tant pour l'arrêt effectif de la carrière que pour l'âge souhaité de la pension ou l'âge souhaité de la cessation d'activité, l'état de santé n'exerce qu'une influence modérée à faible. Cette constatation présente un net contraste avec l'accent placé par les pensionnés sur le rôle de leur santé. Les personnes en mauvaise santé et celles qui estiment que leur santé s'est détériorée en raison de leur travail prétendent fréquemment (dans 37% des cas, pour être précis) que leur état de santé a exercé une influence forte, voire déterminante, sur leurs

intentions en matière de pension. Il s'avère en outre que de nombreuses personnes attribuent leur mauvaise santé à leur travail. Plus de la moitié des répondants qui travaillent toujours estime que leur travail influe négativement sur leur santé (voir tableau 8 et tableau 9). Lorsqu'on est en mauvaise santé, la cause en est en outre attribuée au travail. Pourtant, l'état de santé n'a manifestement pas de grande influence sur l'âge souhaité de la pension, ni sur l'âge effectif.

TABLEAU 8 : L'ETAT DE SANTE SUBJECTIF ET L'INFLUENCE DE LA SITUATION DE TRAVAIL SUR LA SANTE (POURCENTAGES PAR LIGNE)

	Influence très négative	Influence légèrement négative	Aucune influence	Influence légèrement positive à très positive	Nombre total
État de santé mauvais à très mauvais	51,6%	29,3%	16,3%	2,7%	184
État de santé raisonnable	16,0%	51,3%	27,8%	3,1%	742
État de santé bon à excellent	6,0%	35,1%	47,8%	11,0%	1679
Nombre total	315	1025	1039	226	2605

TABLEAU 9 : INFLUENCE DE LA SITUATION AU TRAVAIL SUR L'ETAT DE SANTE ET INFLUENCE DE L'ETAT DE SANTE SUR LES PROJETS DE PENSION (POURCENTAGES PAR LIGNE)

	Peu important à absolument pas important	Ni important, ni pas important	Important à déterminant	Nombre total
Une influence très défavorable	15,2%	11,6%	73,2%	310
Une influence légèrement défavorable	37,0%	24,4%	38,6%	1016
Aucune influence	53,2%	22,2%	24,6%	1025
Une influence légèrement positive à très positive	50,9%	12,7%	36,4%	220
Nombre total	1080	540	951	2571

3.2.9 Influence de l'environnement

La mesure dans laquelle les membres de l'entourage des travailleurs de 45 à 65 ans ont déjà cessé de travailler n'a aucune influence sur l'âge souhaité de la pension. Nous avons vu qu'elle influait toutefois sur l'âge réel de la pension (rapport partiel 3), mais nous avons alors averti que la composition du cercle de connaissances et d'amis pourrait aussi bien être une conséquence qu'une cause de la retraite. Pour ce qui est de l'âge souhaité de la cessation d'activité, nous constatons toutefois une influence de la fréquence selon laquelle l'on parle de "départ à la pension" dans l'environnement (voir tableau 10).

TABEAU 10 : PARLE-T-ON BEAUCOUP DE LA PENSION DANS L'ENVIRONNEMENT ?

	45-49	50-54	55-59	60-65	Nombre total
Jamais	31,1%	18,9%	15,4%	15,9%	598
Presque jamais	29,0%	23,8%	20,9%	27,8%	656
Parfois	32,7%	40,6%	45,2%	46,8%	983
Assez souvent à très souvent	7,2%	16,8%	18,6%	9,5%	324
Nombre total	1114	816	507	126	2563

L'on commence à discuter de la pension dès le moment où l'on commence à penser à un arrêt définitif de la carrière. C'est surtout après 50 ans que l'on discute assez souvent de la pension. Environ 18% des personnes de 50 à 59 ans ont un cercle d'amis, de connaissances et d'autres parents au sein duquel l'on parle assez souvent, voire très souvent, de la pension. Les personnes dans ce cas veulent en moyenne prendre leur retraite 7,5 mois plus tôt. Deux facteurs jouent peut-être un rôle dans ce contexte. Le fait de parler souvent de la pension en famille, entre amis et avec d'autres connaissances indique une aspiration à la pension. Par ailleurs, le fait de discuter souvent et de rencontrer des personnes dont l'aspiration est identique peut encore faire baisser l'âge souhaité de la pension.

Différentes études ont démontré que les travailleurs âgés étaient souvent évalués négativement en termes de productivité, de flexibilité, de goût pour le changement, de créativité et de motivation (Dooghe 1996 ; Henkens, Visser et al. 2002). Selon Denys (1999), ces conceptions au sujet des travailleurs âgés amènent les entreprises à s'intéresser principalement aux travailleurs qui n'ont pas passé le cap des 35 ans, au maximum 40 ans. Les sondages Eurobaromètre de 1992 démontrent en outre que le public belge estime de manière générale que les travailleurs âgés font (sur le lieu de travail) l'objet d'une forte discrimination (Walker, 1996). Il semble tout à fait probable que les personnes confrontées à de tels préjugés veulent cesser de travailler plus tôt. C'est la raison pour laquelle nous avons demandé à nos répondants s'ils avaient l'impression d'être désavantagés en raison de leur âge, s'ils avaient l'impression de devoir céder la place aux jeunes, et enfin si leurs collègues ou leur employeur tentaient, d'une manière ou d'une autre, de leur faire comprendre qu'ils devaient cesser de travailler avant 65 ans¹².

¹² Ces questions n'étaient pas d'application pour les indépendants, car l'on peut supposer qu'ils ne sont pas confrontés à une telle pression sur leur lieu de travail.

TABLEAU 11 : J'AI L'IMPRESSION D'ETRE DESAVANTAGE EN RAISON DE MON AGE (PAR TRANCHE D'AGE - POURCENTAGES PAR COLONNE)

	45-49	50-54	55-59	60-65	Nombre total	Pourcentage total
Pas du tout d'accord	51,2%	48,8%	46,7%	52,6%	1036	49,7%
Pas d'accord	27,9%	24,3%	18,9%	22,4%	519	24,9%
Ni d'accord, ni pas d'accord	15,6%	16,5%	17,3%	13,2%	336	16,1%
D'accord	3,4%	6,3%	8,1%	0,0%	106	5,1%
Tout à fait d'accord	1,9%	4,1%	8,9%	11,8%	89	4,2%
Nombre total	945	684	381	76	2086	100,0%

TABLEAU 12 : J'AI L'IMPRESSION QUE L'ON ATTEND QUE JE CEDE LA PLACE A DES COLLEGUES PLUS JEUNES (PAR TRANCHE D'AGE - POURCENTAGES PAR COLONNE)

	45-49	50-54	55-59	60-65	Nombre total	Pourcentage total
Pas du tout d'accord	53,6%	47,9%	46,1%	42,7%	1040	49,9%
Pas d'accord	28,2%	25,1%	17,8%	14,7%	518	24,9%
Ni d'accord, ni pas d'accord	12,5%	13,8%	15,6%	22,7%	287	13,8%
D'accord	3,4%	8,0%	11,9%	9,3%	140	6,7%
Tout à fait d'accord	2,3%	5,2%	8,6%	10,7%	99	4,8%
Nombre total	947	689	371	76	2084	100,0%

TABLEAU 13 : MES COLLEGUES ET MON PATRON ME DONNENT L'IMPRESSION QUE JE DOIS PRENDRE MA RETRAITE AVANT 65 ANS (PAR TRANCHE D'AGE - POURCENTAGES PAR COLONNE)

	45-49	50-54	55-59	60-65	Nombre total	Pourcentage total
Pas du tout d'accord	48,7%	43,3%	42,9%	52,7%	953	46,1%
Pas d'accord	23,3%	21,4%	16,4%	14,9%	437	21,1%
Ni d'accord, ni pas d'accord	15,5%	16,6%	16,9%	10,8%	330	16,0%
D'accord	6,1%	8,5%	12,1%	9,5%	168	8,1%
Tout à fait d'accord	6,4%	10,2%	11,8%	12,2%	182	8,8%
Nombre total	944	679	373	74	2070	100,0%

Comme souvent dans le cas des données de l'Eurobaromètre, elles décrivent une situation très éloignée de la réalité. La majorité des travailleurs âgés (de 45 à 65 ans) n'estiment pas être désavantagés en raison de leur âge. Ils ne sont que 9,3% à en avoir l'impression. S'il est loin d'être négligeable, ce chiffre est très éloigné du terme "la population en général". Le sentiment de discrimination en raison de l'âge est le plus souvent éprouvé chez les personnes de 55 à 59 ans.

Environ 11% des personnes de 45 à 65 ans ont l'impression d'être mises de côté et que l'on attend qu'elles cèdent la place aux jeunes. Cette expérience augmente avec l'âge. Six pour cent des personnes de 45 à 49 ans y sont confrontées, pour 20% des travailleurs de plus de 60 ans. Si elles ne sont pas majoritaires, les personnes qui ressentent une pression, douce ou forte, en vue de céder leur place sont quand même assez nombreuses. La proportion de personnes qui ont l'impression que l'on attend d'elles qu'elles cessent leur activité avant 65 ans est encore plus élevée : il s'agit de 17% des personnes de 45 à 65 ans et de pas moins d'un quart des personnes de plus de 55 ans. Une portion significative des travailleurs sont donc

confrontés à un environnement où le travail jusque 60 ou 65 ans n'est plus jugé acceptable et où, à partir de 50 ans, il existe une pression significative en vue de "céder la place aux jeunes". Il existe clairement, dans cette société, une forme de subtile discrimination selon l'âge sur le lieu de travail, dont environ un cinquième des travailleurs âgés se sentent victimes.

Les trois perceptions décrites ci-dessus sont d'ailleurs très étroitement liées. Si l'on est confronté à l'un de ces phénomènes, le risque est bien réel que l'on doive également faire face aux autres. C'est la raison pour laquelle l'on peut ramener ces trois affirmations à une échelle factorielle, qui illustre la discrimination selon l'âge (ou *ageism*). Contrairement à ce que l'on pourrait prévoir, l'expérience de cette discrimination selon l'âge n'influe pas sur les intentions en matière de pension. Dès lors, le fait de ressentir une pression (douce ou forte) en vue de cesser de travailler n'influe pas sur l'âge souhaité de la pension. En d'autres termes, la pression ressentie ne modifie pas suffisamment l'attitude vis-à-vis du travail et de la pension pour changer l'âge souhaité de la pension. Il s'agit d'une pression que la grande majorité des travailleurs peuvent supporter mentalement mais qui, comme nous l'avons vu précédemment, influe toutefois sur l'âge réel de la pension. Pas moins de 40% des (pré)pensionnés ont cessé de travailler parce qu'ils s'y sentaient obligés.

3.2.10 Les déterminants de l'âge souhaité de la pension: conclusion

Le souhait de cesser de travailler de manière anticipée est surtout la conséquence d'une faible implication dans le travail et de la mesure dans laquelle l'on croit que d'importantes attentes et aspirations pourront être réalisées dès que l'on aura mis un point final à sa carrière. Si l'on est, dans une certaine mesure, son propre patron, si l'on peut décider de la manière d'aborder les choses, si l'on peut gérer son emploi du temps avec un certain degré de souveraineté, si l'on n'est pas soumis à des horaires rigides, si l'on a l'impression d'être capable d'effectuer son travail et que l'on n'éprouve dès lors aucun stress anormal, si l'on n'exerce pas de travail pénible où l'on est exposé au bruit, à des odeurs gênantes et/ou au danger, l'on tient à travailler plus longtemps. C'est là le principal groupe de déterminants de l'âge souhaité de la pension, de pair avec le statut des indépendants. Le travail de ces derniers répond souvent à plusieurs des caractéristiques énumérées ci-dessus. La principale raison de souhaiter une pension anticipée réside dans un manque de qualité du travail. C'est également ce que démontrent d'autres influences. Les personnes qui craignent que leur travail ou certains de ses aspects et conséquences leur vont manquer veulent prendre leur retraite plus tard.

Les personnes qui estiment que leur travail leur manquera ou que, en raison de leur retraite, leur auto-valorisation, le respect dont elles bénéficient ou leur sentiment d'utilité vont baisser, ne sont pas très nombreuses. L'on peut dire que de deux tiers à trois quarts des travailleurs ne regretteront en aucun cas leur travail. Les personnes qui ont cessé

définitivement de travailler pensent quelque peu différemment, mais leurs expériences confirment quand même dans une large mesure les attentes des travailleurs. Il est clair qu'une majorité de personnes sont si faiblement impliquées dans leur travail qu'elles estiment que celui-ci ne leur manquera pas. Une fois pensionnées, elles ne le regrettent effectivement pas. Si l'on regrette une chose, il s'agit des contacts sociaux qui se sont établis via le travail. Ici aussi, il s'avère que le réseau social dans son ensemble n'est étroitement lié au travail que chez une faible proportion de personnes. Pour la grande majorité des travailleurs, ce réseau est assez dissocié du travail pour ne pas être touché par la pension ou la cessation définitive de l'activité professionnelle. Bref, nous voulons surtout prendre une retraite anticipée parce qu'il existe peu de choses qui nous lient au travail.

Dès lors, chez un certain nombre de travailleurs de plus de 45 ans, l'on voit rapidement apparaître un processus où l'on se prépare véritablement à la pension et où l'on fait mentalement ses adieux au travail : ces personnes s'impliquent moins, arrivent souvent en retard, quittent le lieu de travail le plus rapidement possible et sont absentes aussi souvent que possible. Les personnes qui adoptent cette attitude veulent prendre leur retraite plus tôt, peut-être bien parce que le travail est devenu moins agréable en raison du manque d'implication. Haseu (1999) suggère qu'un effet s'exerce également dans le sens inverse. En offrant aux gens la perspective d'un départ précoce, ils sont incités à se préparer à la retraite, ce qui sape leur motivation professionnelle. Cette idée nous semble plausible au vu de nos constatations et est extrêmement importante pour la politique. Elle met en évidence l'existence d'un cercle vicieux. Les travailleurs, ainsi qu'un certain nombre de travailleurs, mettent les travailleurs âgés sous pression. L'on veut mettre sur pied des systèmes de prépension afin de permettre une réduction humaine des effectifs, mais il se peut que, ce faisant, l'on sape très tôt et très vite la motivation des travailleurs âgés. Il est d'ailleurs remarquable que, après contrôle des autres variables, les travailleurs syndiqués veulent bien plus vite prendre leur retraite que les autres travailleurs. Les membres d'un syndicat sont probablement mieux informés des systèmes de départ anticipé, et ils n'hésitent pas à les inclure dans leurs plans de carrière.

Le cercle de connaissances et d'amis joue lui aussi un rôle dans ce contexte. Les personnes qui se préparent mentalement à la pension en discuteront probablement davantage. Si elles rencontrent des personnes qui partagent leurs opinions, elles aiguillonneront encore davantage leur souhait mutuel de quitter définitivement leur travail. Nous constatons en tout cas que les personnes qui parlent beaucoup de la pension avec leurs connaissances et leurs amis veulent cesser de travailler plus tôt.

Cette faible implication dans le travail se reflète dans les grandes attentes vis-à-vis de la pension. Celles-ci, à leur tour, semblent être la conséquence d'un certain nombre d'aspirations dont la réalisation est impossible au travail, et qui devient donc d'autant plus possible lors de la phase post-

active. La grande majorité des personnes de 45 à 65 ans se sentent non seulement peu impliquées dans leur travail, mais leurs rêves et leurs ambitions ne s'y situent plus non plus. Relativement peu de personnes de cet âge ont encore des plans d'avenir associés au travail. Au niveau du travail et des besoins matériels assouvis par le travail, elles ont manifestement ce qu'elles veulent. Leurs aspirations sont surtout de nature non matérialiste. Elles veulent avant tout plus de temps, beaucoup plus de temps, pour leur partenaire, la famille, les enfants et petits-enfants, le jardin, la maison et les loisirs, pour lire des livres, partir en voyage, aller au cinéma, acquérir de nouvelles connaissances... du temps, du temps, rien que du temps. C'est précisément ce que le travail ne peut pas leur offrir. Voilà pourquoi la majorité d'entre elles considèrent la pension sous un jour positif à très positif. Plus les attentes sont positives, plus vite on veut cesser de travailler et prendre sa retraite. L'idée selon laquelle le travail ne peut donner que peu, voire pas de sens à la vie, et que cette vie ne peut prendre tout son sens que pendant le temps libre et la phase post-active, est manifestement favorisée par les médias plus populaires et commerciaux. Les personnes qui préfèrent ces médias ont des attentes plus positives vis-à-vis de la pension et veulent prendre leur retraite plus tôt.

Les facteurs financiers influent également sur l'âge souhaité de la pension, mais ils jouent un rôle bien moins important que les facteurs susmentionnés. Les personnes qui éprouvent des difficultés à s'en sortir avec leur salaire tiennent à travailler plus longtemps, peut-être parce que les perspectives financières de la pension sont encore moins favorables que la situation actuelle. Si l'on pense que l'indemnité de prépension sera moins élevée en cas de cessation anticipée de l'activité, l'on tient également à travailler plus longtemps. Les personnes qui bénéficient d'une assurance-groupe se trouvent dans une situation particulière. La perspective de toucher une prime plantureuse les incite à vouloir cesser de travailler plus tôt. Nous savons toutefois (rapport partiel 3) qu'ils continuent en fait à travailler plus longtemps afin de percevoir une prime plus importante.

D'autres facteurs jouent aussi un rôle. Les femmes veulent en règle générale prendre leur retraite un peu plus tôt que les hommes. Ce pourrait être une conséquence du modèle traditionnel, où les femmes quittaient le marché de l'emploi dès la naissance du premier ou du second enfant. Les personnes qui ont effectué de longues études et celles qui ont commencé à travailler plus tard veulent continuer à travailler plus longtemps. Pour les isolés, le travail est une importante source de contacts sociaux. C'est la raison pour laquelle ils veulent rester au travail plus longtemps. Les parents qui ont des enfants, par contre, veulent cesser de travailler plus tôt afin de passer du temps avec leurs enfants. Les personnes en mauvaise santé veulent arrêter leur carrière plus tôt. Il est toutefois très étonnant de constater qu'il s'agit là d'un des effets les plus faibles. En fait, l'état de santé influe à peine sur l'âge souhaité de la pension.

L'élément déterminant pour la fixation de l'âge souhaité de la pension est le fait que, dans notre société, peu de personnes de plus de 45 ans ont des besoins ou des ambitions sur le plan matériel et que, pour d'autres raisons, elles se sentent tout aussi peu liées à leur travail. C'est la raison pour laquelle la sortie du marché de l'emploi et la pension apparaissent à la grande majorité des gens comme le moyen par excellence de réaliser leurs véritables aspirations et ambitions.

4 Intentions, comportement et rationalisation a posteriori

Lors de la description des intentions ou de l'âge souhaité de la pension, nous avons déjà signalé à plusieurs reprises les grandes différences entre les souhaits relatifs à la fin de carrière et le comportement réel. La variation de l'âge souhaité de la pension s'explique à 32%, ce qui est relativement beaucoup pour l'explication d'un comportement humain. Toutefois, l'âge réel de la pension est expliqué dans une mesure encore beaucoup plus large (62%). Ceci suggère que l'âge souhaité de la pension, même s'il est clairement soumis à des influences sociologiques systématiques, est bien plus une question de choix personnel que l'âge réel de la pension.

Dans son étude réalisée aux Pays-Bas, le sociologue Henkens (1998) n'a pas constaté de grandes différences entre les intentions en matière de pension et le comportement réel. Son analyse ne consiste toutefois qu'en une mesure des intentions des travailleurs âgés un an avant qu'ils n'atteignent l'âge légal de la pension, évaluée au moment (un an plus tard) où ils ont atteint cet âge. Henkens suppose que si l'écart entre ces deux moments était plus important, les différences entre les souhaits et le comportement pourraient elles aussi s'accroître. Au cours des derniers mois avant la fin de carrière réelle, les gens ont déjà eu l'occasion d'effectuer des évaluations très réalistes. Si elles sont plus éloignées de ce moment, ce sont surtout les caractéristiques du travail qui leur déplaisent et les attentes vis-à-vis de la pension qui les attirent. Il est dès lors loin d'être prouvé que les personnes qui veulent prendre leur retraite très tôt peuvent se le permettre sur le plan financier.

L'employeur constitue une première différence très importante entre souhaits et réalité. Le travailleur propose et l'employeur dispose. Environ un quart des travailleurs âgés ressent une pression de la part de l'employeur et des collègues en vue de prendre leur retraite. Toutefois, comme nous l'avons vu, ils n'y cèdent pas. Ce facteur n'influence pas du tout l'âge souhaité de la pension. En réalité, cette pression peut cependant devenir insupportable. Pas moins de 40% des (pré)pensionnés affirment avoir été obligés de cesser de travailler. Si l'on tient également compte des personnes qui ont perdu leur emploi à 45 ans et n'ont plus jamais trouvé de travail, ou des personnes qui ont adopté (par contrainte) un rôle de ménagère, ce pourcentage est encore plus élevé. Ceci signifie qu'il n'est nullement tenu compte des aspirations de nombreuses personnes. Certaines d'entre elles auraient sans aucun doute voulu travailler plus longtemps.

La deuxième grande différence entre rêve et réalité est de nature financière. Les considérations financières jouent un rôle modéré pour déterminer l'âge souhaité de la pension. Par contre, elles jouent un rôle déterminant pour la fixation de l'âge réel de la pension. Le manque d'implication dans le travail et les grandes attentes vis-à-vis de la pension favorisent le souhait de quitter définitivement le marché de l'emploi. Dans nombre de cas, les considérations financières décident si ce souhait peut ou non être réalisé. Les personnes qui bénéficient d'une assurance-groupe sont même placées face à un dilemme financier. La prime de l'assurance-groupe rend la pension beaucoup plus attrayante, offrant même à certains de ses bénéficiaires des perspectives de retraite dorée sous des cieux plus cléments, mais cette prime est d'autant plus élevée que l'on travaille longtemps. Chez la plupart de ces personnes, cet élément finit par l'emporter.

Cette obligation, les circonstances financières sont dans une large mesure des facteurs externes qui imposent des limitations très strictes au comportement de fin de carrière des travailleurs âgés. C'est également ce que démontre le rôle des conditions de travail. Ces dernières jouent un rôle très important pour déterminer l'âge souhaité de la pension, mais leur rôle est modéré, voire modeste, en ce qui concerne l'âge réel de la pension. Le manque d'implication dans le travail amène à souhaiter un départ rapide à la retraite, mais ce sont souvent des circonstances indépendantes de la volonté des intéressés, ainsi que les conditions financières, qui décident de sa faisabilité.

La logique du crédit-temps joue par contre un rôle, tant dans la constitution des intentions que dans le comportement. Les personnes qui sont arrivées plus tard sur le marché de l'emploi ou qui ont vu leur carrière s'interrompre pour cause de chômage veulent travailler plus longtemps. Quiconque a interrompu sa carrière travaille aussi plus longtemps en réalité. Il s'avère cependant que le travail à temps partiel influe bien sur le comportement réel, mais pas sur l'âge souhaité de la pension.

Il existe d'ailleurs non seulement une différence entre les intentions avancées et les actes réellement posés, mais aussi entre ce que les gens font et ce qu'ils disent avoir fait a posteriori. En d'autres termes, il nous faut établir une différence claire entre les intentions de fin de carrière, le comportement de fin de carrière et la manière dont l'on parle a posteriori de ce comportement. Les répondants qui avaient déjà cessé de travailler se sont vu poser la question de savoir quels motifs avaient joué un rôle important dans leur décision de mettre un terme définitif à leur carrière. Le questionnaire contenait 23 motifs potentiels, que les répondants pouvaient encore compléter. Cette question n'a été posée qu'aux personnes qui avaient volontairement cessé de travailler (53%). Presque la moitié des répondants (environ 40% des (pré)pensionnés) qui ont cessé définitivement de travailler ne l'ont pas fait volontairement (p.ex. rôle de ménagère, chômage, santé, facteurs environnementaux ou à la demande de l'employeur).

Le tableau 14 présente les résultats pour ces 23 questions, classées par ordre d'importance¹³. Le principal motif renvoie au droit de "pouvoir encore profiter un peu de la vie" après le travail. Quarante-six pour cent des répondants l'avancent comme un motif important ou très important.

Les raisons de santé figurent en deuxième position (38%). L'état de santé s'est toutefois avéré ne jouer qu'un rôle mineur dans la définition de l'âge souhaité de la pension, et un rôle modeste à modéré dans celle de l'âge réel. A posteriori, nombre de personnes sont convaincues que leur état de santé a joué un rôle important à déterminant dans leur décision. Il pourrait s'agir là d'une justification du comportement (cf. Weiss 1995). Les réponses "je n'en peux plus physiquement" (22%) et "mon âge" (35%) mettent en évidence une stratégie de justification similaire.

¹³ *Les personnes qui ont répondu que la question n'était pas d'application ont été classées avec le groupe de personnes qui n'ont pas estimé ce thème important. Les personnes qui n'ont pas répondu à une question précise ont été considéré comme des missings. Les motifs supplémentaires n'étaient pas suffisants pour pouvoir être inclus dans le tableau.*

TABLEAU 14 : QUELS SONT LES MOTIFS QUE L'ON AVANCE POUR JUSTIFIER L'ARRET DEFINITIF DE LA CARRIERE ?

	Important à très important	Peu important à absolument pas important	Neutre	n
Encore profiter de la vie, assez travaillé	46.0%	46.8%	7.3%	915
État de santé personnel	38.4%	56.1%	5.5%	922
Mon âge	35.3%	54.6%	10.0%	904
Trop de responsabilités familiales	32.7%	61.5%	5.8%	925
Céder la place aux jeunes	28.7%	63.2%	8.1%	896
Mon/ma partenaire voulait que j'arrête de	28.1%	66.0%	5.8%	920
Je n'en pouvais plus physiquement	22.2%	71.6%	6.1%	910
Réorganisation	20.9	76.3%	2.8%	898
Dispositions financières favorables pour la cessation d'activité	20.9%	74.1%	5.0%	905
Je n'en pouvais plus mentalement	19.5%	74.8%	5.7%	893
Différence de revenus trop faible	14.4%	79.1%	6.4%	887
État de santé du/de la partenaire	12.9%	83.9%	3.2%	893
Mon/ma partenaire a presque/déjà mis un terme à son activité	12.4%	84.9%	2.7%	892
Moins satisfait(e) du travail	12.5%	80.3%	7.2%	882
Plus rien à prouver	12.0%	81.6%	6.4%	890
poire pour la soife	11.8%	81.7%	6.5%	884
Tout le monde prend sa pension rapidement	11.4%	81.3%	7.2%	884
De nombreux membres de l'entourage sont déjà pensionnés	10.4%	82.7%	7.0%	890
État de santé de tiers	10.3%	86.0%	3.7%	889
Pression exercée sur les travailleurs âgés	10.1%	86.9%	3.0%	888
Mon travail n'était pas apprécié	9.0%	83.1%	8.0%	872
Travail selon des horaires irréguliers	8.9%	89.0%	2.1%	884
Mauvaises relations avec le patron/les collègues	8.1%	86.2%	5.7%	891

En troisième position, l'on retrouve le désir d'avoir le temps, sous la forme de responsabilités familiales (33%) et la pression du partenaire (28%), ou l'état de santé du partenaire (13%) et de tiers (10%). En d'autres termes, l'environnement immédiat formulait une demande de temps pressante et incompatible avec la poursuite du travail.

Les motifs cités comprennent presque tous une justification. Ainsi, 29% des répondants affirment que le fait de céder la place aux jeunes a constitué un important motif pour cesser de travailler, alors que nous avons vu, chez les travailleurs, que la pression en la matière n'avait aucune influence sur les intentions de pension.

Dans l'analyse du comportement réel de départ à la retraite, les considérations financières se sont avérées déterminantes. Elles sont également citées par un certain nombre de pensionnés : "dispositions financières favorables pour la cessation d'activité" (20%), "différence de revenus trop faible" (14%), "j'ai déjà constitué une poire pour la soife" (12%).

Elles jouent en fait un rôle encore plus important que ce dont l'on se souvient a posteriori. Il se peut que certaines personnes ne considèrent pas les motivations financières comme une justification suffisante d'un arrêt précoce de l'activité professionnelle. Pourtant, quelque 29% affirment clairement avoir cessé de travailler parce qu'ils ont reçu une offre intéressante, qu'ils avaient assez épargné ou que le supplément de revenu du travail, par rapport à la pension, était trop faible pour qu'ils continuent à travailler.

Ils sont également nombreux à faire référence à une pression exercée au travail : réorganisation (21%), l'incapacité mentale à encore travailler (20%), le manque de satisfaction vis-à-vis du travail (12%), la disparition de tout défi, le fait de ne plus rien avoir à prouver (12%), la pression exercée en vue de mettre un terme à sa carrière (10%), le manque de reconnaissance, le fait que le travail ne soit pas apprécié (9%), le travail selon des horaires irréguliers (9%) ou de mauvaises relations avec les collègues et le patron (8%). Il importe de ne pas oublier qu'il s'agit ici de personnes qui estiment avoir cessé de travailler volontairement. Cet élément n'exclut pas qu'une pression soit exercée afin de favoriser un départ, éventuellement avec l'argument qu'il faut céder la place aux jeunes.

Pour certains répondants, le départ plus ou moins simultané avec le partenaire (12%) a constitué un motif important. Enfin, l'on fait référence aux autres, "ils le font aussi": tout le monde prend sa retraite à un âge relativement jeune (11%) et de nombreux membres du cercle de connaissances et d'amis sont déjà pensionnés (10%).

Les raisons avancées ensuite renvoient à des facteurs qui jouent également un rôle lors de la détermination de l'âge souhaité de la pension et de la décision effective de quitter le marché de l'emploi. Il semble pourtant clair que les facteurs qui incluent une justification reçoivent, a posteriori, davantage d'importance après la pension. Ainsi considérée, cette liste nous fournit également un aperçu des motifs considérés comme valables pour le départ anticipé du marché de l'emploi. Si l'on se limite aux principaux motifs, l'argumentaire qui se dégage ainsi est le suivant:

- La pension est la récompense du travail effectué. Il faut encore profiter quelque peu de la vie. Il pourrait s'agir là d'un reliquat de l'époque où l'âge moyen de la pension était supérieur à l'espérance de vie moyenne. Il s'agit d'un signe que le nouveau cours de vie, avec sa très longue phase post-active, n'a pas encore pleinement pénétré les consciences.
- La retraite anticipée est justifiée parce que la santé ne permet plus de travailler. Cette analyse donne la conviction que l'on fait surtout appel à la santé a posteriori, alors qu'elle ne joue qu'un rôle mineur vis-à-vis des intentions et du comportement réel.
- Il existe également toute une série de demandes légitimes de temps, de la part de la famille, du partenaire, d'un partenaire malade. Toutes

ces demandes justifieraient pleinement le départ précoce du marché de l'emploi.

- La pension anticipée est justifiée parce qu'elle permet de céder la place aux jeunes. Cet argument, utilisé pour l'introduction des systèmes de prépension et pour mettre les travailleurs âgés sous pression, a emprunté les sentiers battus. Pour pas moins de 29% des pensionnés, il s'est agi d'un motif important à très important de leur départ précoce du marché de l'emploi.
- La pension anticipée est justifiée parce que, financièrement, la poursuite du travail n'a plus aucun sens, ou parce que l'on s'est vu proposer des conditions de départ attrayantes.

5 Conclusion

C'est surtout la qualité du travail qui détermine pendant combien de temps l'on veut rester actif. Dans notre société, les personnes ayant un emploi qualitativement intéressant, sont minoritaires. Seuls 16,5% pensent que le travail proprement dit leur manquera, 15,4% regretteront le respect inhérent au travail, et un même pourcentage pense que la routine que procure le travail leur manquera. La grande majorité des travailleurs de 45 à 65 ans affirment que le travail ne leur manquera pas. Avant tout, ils craignent la disparition des contacts sociaux associés au travail. Ils sont relativement peu nombreux à estimer que le travail leur procure un sentiment de respect ou d'utilité, qui leur manquera s'ils devaient cesser de travailler. L'expérience des pensionnés diverge à cet égard. Un quart d'entre eux affirment que le respect que le travail leur procurait leur manque ; un tiers regrettent pour leur part le sentiment d'utilité qui était associé au travail. Le travail est manifestement plus regretté par les pensionnés que ce que le supposent les travailleurs, mais la constatation n'en reste pas moins la même: entre deux tiers et trois quarts des personnes qui ont mis un terme à leur carrière avant 65 ans ne regrettent pas le moins du monde leur travail.

Si l'on étudie les aspirations des travailleurs de 45 à 65 ans, l'on constate d'ailleurs qu'ils ne se sentent plus concernés que faiblement par le travail, d'une manière pratiquement négligeable. Les objectifs matériels ne sont plus importants que pour peu de personnes de cette tranche d'âge. Pour 60 à 80% d'entre eux, les principaux plans et aspirations concernent le temps: ils veulent plus de temps à consacrer à leur partenaire, aux enfants, à la famille et aux amis, à la maison, au jardin et aux loisirs, ou simplement pour vivre plus calmement et plus sainement, plus de temps pour prendre soin de leur corps, pour voyager, pour aller au cinéma ou au théâtre, pour lire des livres, pour acquérir de nouvelles conséquences, du temps, encore du temps, toujours du temps... Ces aspirations en matière de temps libre imposent en fait une pression temporelle extrêmement forte sur nos contemporains. Le travail n'y a vraiment plus de place.

Il est clair que les ambitions et les rêves des personnes à partir de 45 ans connaissent une évolution rapide. Ils quittent le monde du travail et du bien-être matériel pour se déplacer vers le monde immatériel des relations sociales plus intenses, la vie plus tranquille, le contact avec son corps et la nature, la vie culturelle plus riche, etc. L'on peut dire que c'est là que se situent les plus ardents souhaits, rêves et ambitions d'environ trois quarts des actifs de 45 à 65 ans, qui ont laissé le travail derrière eux, comme un monde où ils n'ont plus rien à prouver ni à atteindre, et qu'ils ne regretteront donc pas ou à peine. Leurs rêves et leurs ambitions ne peuvent plus se réaliser par le travail, mais bien au cours de la phase de la vie après le travail. Cette attitude s'avère en outre facilitée par les médias commerciaux et populaires. Une préférence pour de tels médias va souvent de pair avec une préférence pour les émissions de délasserment et pour une approche de la réalité qui se base surtout sur le délasserment. Un tel monde ne laisse que peu de place au sens et à la valeur positive du travail. Le travail est simplement quelque chose de nécessaire pour parvenir aux éléments essentiels.

Certaines personnes commencent très tôt à se préparer à la retraite. L'on peut dire qu'elles font leurs adieux, mentalement, à leur travail : elles s'impliquent moins, se sentent moins concernées par leur travail, commencent plus souvent à être absentes ou en retard et rentrent chez elles le plus tôt possible. Le travail devient dès lors de plus en plus ennuyeux pour elles et se transforme en une corvée insupportable qui ne fait qu'accroître leur envie de tirer leur révérence de manière anticipée.

Les travailleurs âgés sont également exposés à la pression. On leur fait clairement savoir qu'ils feraient mieux de débarrasser le plancher et de céder la place aux jeunes. À partir de 55 ans, quelque 15% des travailleurs sont exposés à une telle pression, ce chiffre passe à 25% chez les personnes de 60 ans. Bien que cette pression n'entraîne pas directement l'abaissement de l'âge souhaité de la pension, l'on peut supposer qu'elle contribue au découragement et à la diminution de l'implication dans le travail.

Il n'est donc pas étonnant qu'une grande majorité des personnes se montrent très positives vis-à-vis de la pension et s'en réjouissent. La pension est en effet la phase de la vie où l'on pourra réaliser ses principales ambitions et confirmer ses bonnes intentions. Les pensionnés de moins de 65 ans sont quelque peu moins positifs par rapport à cette expérience, mais il reste toujours une majorité qui la décrit sous un jour positif à très positif. Quiconque veut prendre sa retraite de manière anticipée commence tout d'abord à en parler avec sa famille et ses amis, puis trouve des personnes dont les aspirations sont identiques, ce qui renforce encore sa volonté de cesser de travailler plus tôt. Dans notre population, un groupe restreint (11% des travailleurs de 45 à 65 ans) préféreraient ne pas prendre leur retraite à 65 ans, mais continuer à travailler plus longtemps. L'élément qui les distingue surtout est le fait qu'ils sont davantage impliqués dans leur

travail, qu'ils craignent que le travail leur manque, qu'ils ont moins d'attentes positives vis-à-vis de la pension et que leurs ambitions se situent toujours dans la sphère du travail et non celle du temps libre. Ils constituent véritablement l'exception qui confirme la règle.

Ce sont là les facteurs qui exercent le plus d'influence sur l'âge souhaité de la pension, les facteurs qui incitent à vouloir cesser de travailler de manière précoce. D'autres éléments jouent en outre un rôle plus modeste. Les personnes qui éprouvent des difficultés financières veulent travailler plus longtemps; celles qui savent ou croient qu'un départ anticipé implique une indemnité de pension plus basse le veulent également ; les personnes qui ont des enfants à charge veulent quitter leur travail plus tôt pour passer du temps avec ces derniers. Ces influences ne changent toutefois rien à la teinte globale de ce récit.

Nous vivons dans une société où nous vivrons bientôt en moyenne jusqu'à au moins 80 ans, mais où le travail, à partir de 45 ans, ne représentera que bien peu de défis ou de sens pour une grande, voire très grande majorité. Cette société est en outre victime de son propre succès. Il s'avère que peu de personnes de plus de 45 ans doivent encore se faire du souci sur le plan matériel. Seul un groupe restreint continue à avoir de grandes ambitions matérielles au-delà de cet âge. Dès lors, le travail perd une part importante de son sens. Les plans, aspirations et ambitions dominantes renvoient à la pension, une période qui, pour la grande majorité, est exempte de tout souci matériel, où l'on aura enfin assez de temps pour tout ce que l'on estime devoir faire vis-à-vis du ménage, de la famille et des enfants, et pour tout ce que l'on veut faire dans la maison, au jardin ou au cours de voyages vers des destinations lointaines. Pour réaliser cette ambition, notre société compresse l'âge actif. Il faut toujours faire plus, travailler plus dur et de manière plus productive, dans une carrière qui se rétrécit. Le travail devient ainsi sans doute moins agréable, les risques que l'on éprouve un sentiment de manque de temps augmente, l'on commence à se préparer à une retraite anticipée, et l'on voit se développer dans notre société un cycle qui s'avérera finalement intenable. Il n'est d'ailleurs pas exclu, et même probable, que la perspective d'une pension anticipée stimule l'aspiration à avoir plus de temps, sapant ainsi l'implication au travail.

Le cycle ainsi décrit génère, de manière systématique chez un grand nombre d'individus, une motivation visant à abandonner aussi vite que possible son travail et à prendre sa retraite à un âge aussi jeune que possible. Il est probable que cette motivation ne soit pas un phénomène individuel. Il s'agit plutôt d'une donnée sociale avec laquelle il est possible de travailler. Si l'on se penche sur l'âge réel de la pension ou de la sortie du marché de l'emploi, l'on constate que leurs déterminants ne coïncident que peu avec ceux de l'âge souhaité de la pension. L'influence des employeurs, de la législation et des conditions financières est déterminante pour la détermination de l'âge réel de la pension. L'on n'assiste pas seulement à un départ trop précoce du marché de l'emploi, mais aussi à une production systématique et culturelle

d'un souhait de départ anticipé. Enfin, l'on constate la présence d'une politique qui entraîne bel et bien des départs anticipés, mais qui ne répond pas bien aux attentes, par exemple en ne permettant pas aux actifs qui le souhaitent (1 sur 10) de continuer à travailler après 65 ans.

6 Bibliographie

- Anderson, P. M., A. L. Gustman, et al. (1999). "Trends in Male Labor Force Participation and Retirement: Some Evidence on the Role of Pensions and Social Security in the 1970s and 1980s." Journal of Labor Economics 17(4): pp.757-783.
- Bourdouxhe, M. and Y. Quennec (1999). "Aging and Shiftwork: The Effects of 20 Years Rotating 12-Hour Shifts Among Petroleum Refinery Operators." Experimental Aging Research 25(4): 323-329.
- Drobnic, S. (2002). "Guest Editor's Introduction." International Journal of Sociology 32(2): 3-11.
- Ekerdt, D. J. (1998). Workplace Norms for the Timing of Retirement. In: K. W. Schaie and C. Schooler. The Impact of Work on Older Adults. Broadway, Springer Publishing Company: 101-123.
- Ekerdt, D. J., J. Hackney, et al. (2001). "Eddies in the Stream. The Prevalence of Uncertain Plans for Retirement." Journal of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences.(56): S162_S170.
- Ekerdt, D. J. and K. Kosloski (1999). "The Normative Anticipation of Retirement by Older Workers." Research on Aging 22(1): 3-22.
- Elchardus, M & I. Glorieux (red) (2002). De symbolische samenleving. Een exploratie van de nieuwe sociale en culturele ruimtes. Lannoo, Tielt.
- Elchardus, M. & M. Huysseune (m.m.v. M. De Metsenaere) (2000), Drukke, werk en liefde. Loopbaan en gezin in het leven van universitair gediplomeerde veertigers. VUBPress, Brussel (286 blz.).
- Farr, J. L., P. E. Tesluk, et al. (1998). Organizational Structure of the Workplace and the Older Worker. In: K. W. Schaie and C. Schooler. The Impact of Work on Older Adults. Broadway, Springer Publishing Company: 143-185.
- Gustman, A. L. and T. L. Steinmeier (1984). "Partial Retirement and the analysis of retirement behavior." Industrial and Labor Relations Review(37): 403-415.
- Hayward, M. D., W. R. Grady, et al. (1989). "Occupational Influences on Retirement, Disability, and Death." Demography 26(3): 393-407.
- Hazeu, C. A. (1999). "Is er een toekomst voor ouderen op de arbeidsmarkt?" Geron 1(2): 5-13.
- Henkens, K. (1998). Older workers in transition: Studies on the early retirement decision in the Netherlands. The Hague, Netherlands Interdisciplinary Demographic Institute: 149.
- Henkens, K. (1999). "Retirement Intentions and Spousal Support: a Multi-Actor approach." Journal of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences 54(2): S63-S73.
- Henkens, K. and H. v. Solinge (2002). "Spousal Influences on the Decision to Retire." International Journal of Sociology 32(2): 55-74.

- Hoyer, W. J. (1998). Commentary: The Older Individual in a Rapidly Changing Work Context: Developmental and Cognitive Issues. In: K. W. Schaie and C. Scholler. The Impact of Work on Older Adults. Broadway, Springer Publishing Company: 28-44.
- Johnson, R. W. and M. M. Favreault (2001). Retiring together or working alone: the impact of spousal employment and disability on retirement decisions. Boston, Center for Retirement Research at Boston College: 34.
- Johnson, R. W., M. M. Favreault, et al. (2000). The Interrelationships Among Spousal Work Status, Spousal Health, and Retirement in the HRS. Second Annual Joint Conference for the Retirement Research Consortium 'The Outlook for Retirement Income', Washington, D.C.
- Kim, J., E. and P. Moen (2001). Moving into Retirement: Preparation and Transitions in Late Midlife. In: M. E. Lachman. Handbook of Midlife Development. New York e.a., John Wiley & Sons, Inc.: 487-527.
- Lund, T. and V. Borg (1999). "Work Environment and Self-Rated Health as Predictors of Remaining in Work 5 Years Later Among Danish Employees 35-39 Years of Age." Experimental Aging Research 25(4): 429-434.
- Moen, P., W. A. Erickson, et al. (2000). The Cornell Retirement and Well-Being Study: Final Report. Ithaca, New York, Bronfenbrenner Life Course Center, Cornell University: 36.
- Moen, P., J. E. Kim, et al. (2001). "Couples' Work/Retirement Transitions, Gender, and Marital Quality." Social Psychology Quarterly 64(1): 55-71.
- Smith, G. T., D. Snyder, K., et al. (1988). "Predicting relationship satisfaction from couples' use of leisure time." The American Journal of Family Therapy 16(1): 3-13.
- Solem, E. P. and R. Meykletun (1996). Work environment and early exit from work. International scientific conference 'Work after 45?' Stockholm.
- Szinovacz, M. E. (2002). "Couple Retirement Patterns and Retirement Age. A Comparison of Austria and the United States." International Journal of Sociology 32(2): 30-54.
- Szinovacz, M. E. and S. De Viney (2000). "Marital Characteristics and Retirement Decisions." Research on Aging 22(5): pp.470-498.
- Szinovacz, M. E., S. De Viney, et al. (2001). "Influences of Family Obligations and relationships on Retirement: Variations by Gender, Race and Marital Status." Journal of Gerontology: Social Sciences. 56B(1): S20-S27.
- Tokarski, W. (1988). Early Retirement: Trends and Results. In: S. Bergman, G. Naegele and W. Tokarski. Early Retirement. Approaches and Variations: An International Perspective. Brookdale, Brookdale Institute of gerontology and Adult Human Development: 3-9.
- Weiss, R. S. (1995). Processes of Retirement. In: F. C. Gamst. Meanings of Work. Considerations for the Twenty-First Century. New York, State University of New York Press: 233-250.

7 Annexes

TABLEAU 15 : J'APPRÉCIE DE NE PLUS TRAVAILLER, POUR LES RAISONS SUIVANTES...

	Important à très important	Peu important à absolument pas important	Neutre	n
Profiter de la vie	83,1%	4,5%	12,3%	1100
Temps disponible pour les personnes avec qui je vis	82,9%	6,1%	10,0%	1082
Temps disponible pour moi	82,1%	8,5%	9,5%	1099
Disparition de toute pression	81,2%	9,9%	8,9%	1126
Temps disponible pour la famille et les amis	77,5%	7,8%	14,7	1095
Temps disponible pour prendre soin des autres	71%	14,2%	14,9%	1073
Temps disponible pour le ménage	61,2%	14%	24,9%	
Temps disponible pour jardiner	60,9%	18,9%	20,3%	1087
Temps disponible pour les hobbies	60,3%	19,9%	19,8%	1077
Temps disponible pour voyager	48,3%	29,5%	22,1%	1071
Pouvoir être son propre patron	48,1%	32,5%	19,4%	1067
Temps disponible pour faire du sport	32,7%	28,2%	39,2%	1058
Temps disponible pour des activités culturelles	30,4%	27,5%	41,9%	1073
Se mettre à disposition de la société	30,0%	31,9%	38,1%	1041
Temps disponible pour étudier	18,8%	22,6%	58,6%	1056

Échelles employées

- *caractéristiques du travail*

TABLEAU 16 : ÉCHELLE PRINCIPALS DE MAÎTRISE DES TÂCHES ET DE SOUVERAINETÉ TEMPORELLE, ET ÉCHELLE PRINCIPALS DE DÉPENDANCE TEMPORELLE

	Souveraineté temporelle et maîtrise des tâches	Dépendance temporelle
Parmi les propositions suivantes, laquelle décrit le mieux votre travail actuel (degré d'autonomie ou de maîtrise des tâches) ?	-0,673	0,099
Au début de votre activité quotidienne, avec quelle précision pouvez-vous prévoir le moment où elle sera terminée ?	-0,662	-0,361
Parmi les propositions suivantes, laquelle décrit le mieux votre travail actuel (degré de souveraineté temporelle) ?	-0,860	-0,353
Votre horaire de travail est-il toujours le même ?	-0,870	-0,352
En moyenne, combien de fois par an travaillez-vous le samedi dans le cadre de votre profession principale ?	-0,498	0,677
En moyenne, combien de fois par an travaillez-vous le dimanche dans le cadre de votre profession principale ?	-0,438	0,715
Avec quelle fréquence travaillez-vous de nuit (entre 22h et 6h) ?	-0,381	0,348

Valeur propre de souveraineté temporelle et de maîtrise des tâches : 0,577

Valeur propre de dépendance temporelle : 0,664

TABLEAU 17 : ÉCHELLE FACTORIELLE DE STRESS ET DE PRESSION DU TRAVAIL

	Charge des composants
On attend trop de moi	0,780
Je n'arrive jamais à être à jour	0,789
Je dois faire plus que ce que je voudrais	0,863
Je n'ai pas le temps de faire tout ce que je dois faire	0,800
On attend de moi plus que ce dont je suis capable	0,814

VALEUR PROPRE : 3,28

VARIANCE : 65,6%

TABLEAU 18 : ÉCHELLE FACTORIELLE DE CHARGE PHYSIQUE DU TRAVAIL

	Charge des composants
Dans quelle mesure devez-vous effectuer, pour votre métier, des efforts physiques (soulever des charges, vous agenouiller, vous courber, vous accroupir, vous pencher, etc.) ?	0,661
Dans votre activité actuelle, avec quelle fréquence êtes-vous confrontés à des problèmes de bruit ennuyeux ?	0,754
Dans votre activité actuelle, avec quelle fréquence êtes-vous confrontés à des problèmes de bruit excessif ?	0,761
Dans votre activité actuelle, avec quelle fréquence êtes-vous confrontés à des problèmes de température extrême ?	0,793
Dans votre activité actuelle, avec quelle fréquence êtes-vous confrontés à des problèmes de sécurité ?	0,802

VALEUR PROPRE : 2,86

VARIANCE : 57,2%

- planification

TABLEAU 19 : ÉCHELLE FACTORIELLE DE WORK WITHDRAWAL

	Charge des composants
Pour chacun des points suivants, pouvez-vous indiquer dans quel sens ils ont changé au cours des 5 dernières années ?	
Ma vitesse de travail	0,637
Mon désir de parvenir à quelque chose au travail	0,779
Ma motivation, mon envie d'aller travailler	0,772
Mes performances, la quantité de travail que je peux accomplir en un jour	0,821
Le nombre de jours pendant lesquels je suis absent pour cause de maladie	-0,452

VALEUR PROPRE : 2,49

VARIANCE : 49,8%

- attentes

TABLEAU 20 : ÉCHELLE FACTORIELLE DE PRÉVISION SELON LAQUELLE LE TRAVAIL VA MANQUER À TOUS POINTS DE VUE

	Charge des composants
Pouvez-vous me dire dans quelle mesure vous prévoyez que les éléments suivants vous manqueront lorsque vous aurez cessé de travailler ?	
Le travail proprement dit	0,767
Le respect des autres	0,763
Les contacts sociaux au travail	0,751
La structure de mes journées, la routine quotidienne	0,777
La sensation d'être utile	0,825

VALEUR PROPRE : 3,02

VARIANCE : 60,4%

- utilisation des médias

TABLEAU 21 : UTILISATION DES MÉDIAS (ÉCHELLE PRINCALS)

CHARGE DES COMPOSANTS

	Médias néerlandophones	Médias francophones
Quel journal lisez-vous régulièrement/le plus ?	0,865	0,798
Quelle chaîne de TV regardez-vous de préférence ?	0,887	0,892

Valeur propre (médias flamands) : 0,768

Valeur propre (médias francophones) : 0,814

Quantifications par catégorie (de populaire à élitiste)

	journal ou chaîne de TV	quantification princals	N
1	Le Quotidien de Namur	-3,09	4
2	AB3	-2,96	10
3	La Nouvelle Gazette	-1,85	87
4	RTL-TVI	-1,44	284
5	La Capitale	-1,42	11
6	VTM	-1,22	404
7	Club RTL	-1,14	6
8	Regionale zender (vlaams)	-1,11	15
9	Le Jour/Le Courrier	-1,09	21
10	Vers l'Avenir en Vers l'Avenir/Le Rappel	-1,09	85
11	VT4	-1,07	37
13	Het Laatste Nieuws	-1,01	370
14	Het Volk	-0,90	106
15	Ka2	-0,84	31
16	L'Echo	-0,79	26
17	Andere Vlaamse kranten	-0,77	113
18	La Province	-0,70	25
19	Le Courrier de L'Escaut	-0,65	33
20	La Dernière Heure	-0,62	135
21	TF1	-0,44	160
22	La Meuse	-0,38	109
23	Het Belang van Limburg	-0,34	177
24	Vitaya	-0,28	33
25	De Gazet van Antwerp	-0,20	195
26	L' Avenir du Luxembourg	-0,19	34
27	TV1	-0,03	719
28	Autre (journaux francophones)	0,11	184
29	Autre (chaînes de TV flamandes)	0,18	20
30	Chaîne régionale (francophone)	0,21	6
31	Het Nieuwsblad ou De Gentenaar	0,23	307
32	RTBF1	0,40	391
33	Autre (chaînes de TV francophones)	0,43	95
34	France 3	0,59	42
35	TMF mtv ou jim-tv (en Flandre)	0,72	4
36	De Financieel Economische tijd	0,78	54
37	RTBF2 (la deux)	0,86	8
38	Le Soir	1,32	269
39	Le Grenz-Echo	1,55	15
40	France 2	1,56	77
41	TV5	1,63	19
42	La Libre Belgique et La Libre Belgique/ La Gazette de Liège	1,79	59
44	Arte	1,83	70
45	Canvas	1,84	328
46	De Standaard	2,19	117
47	De Morgen	2,28	124

*** Pour obtenir une échelle d'utilisation des médias, nous avons dû normaliser les échelles d'utilisation des médias flamands et francophones (afin de les rendre comparables). Pour ce faire, les quantifications pour l'utilisation des médias flamands ont dû être multipliées par 1,415677.***

- aspirations pour l'avenir

Nous avons effectué une analyse des composants principaux des 26 thèmes de la question 68. Cette analyse de composants, par rotation oblique, a mis en évidence sept facteurs d'une valeur propre supérieure à 1. Le premier composant possède une valeur propre de 5,7 et explique 22% de la variance, le deuxième en explique 11%, le troisième 7%, le quatrième facteur possède encore une valeur propre de 1,5 et explique près de 6% de la variance. L'on observe ensuite une cassure. En outre, les composants de cinq à sept possèdent des valeurs propres inférieures à 1,3. Nous avons dès lors décidé de retenir quatre facteurs. Les facteurs possédant une charge inférieure à 0,4 ont été abandonnés et des analyses factorielles ont été de nouveau effectuées, cette fois séparément pour les points qui semblaient bien imposer une forte charge à une dimension. Les corrélations entre les différentes échelles factorielles sont ainsi moins fortes (parce qu'un élément précis n'appartient qu'à une dimension ou un type d'aspiration), et les échelles sont par nature plus faciles à interpréter. Les éléments des quatre facteurs retenus se sont avérés présenter une bonne cohérence (voir ci-dessous).

Quatre éléments n'appartiennent à aucune dimension. Il s'agit de l'aspiration à concrétiser à l'avenir ses ambitions politiques, à lancer son propre commerce, à travailler moins ou à temps partiel, et à se mettre au service de la société... Ces aspirations sont autonomes et n'appartiennent pas vraiment à une famille d'aspirations spécifique.

TABLEAU 22 : ÉCHELLE FACTORIELLE DES ASPIRATIONS À AVOIR DU TEMPS LIBRE POUR SOI ET SON ENVIRONNEMENT SOCIAL

Parmi les objectifs suivants, lesquels voudriez-vous encore réaliser à l'avenir ?	Charges des composants
Accorder plus d'attention à mon corps	0,580
Vivre plus sainement : faire plus de sport, mieux manger, etc.	0,647
Vivre de façon plus calme, avec moins de stress et de pression	0,660
Mieux prendre soin de mon ménage : avoir plus de temps pour faire la cuisine, la vaisselle, le ménage, etc.	0,638
Avoir plus de temps pour le jardinage ou le bricolage	0,625
Consacrer plus de temps à mon/ma partenaire - entamer une nouvelle relation	0,686
Consacrer plus de temps à mes (petits-)enfants - rendre ma famille heureuse	0,720
Prodiguer des soins à des parents ou amis malades, âgés ou handicapés, ou consacrer plus de temps à ces soins	0,645
Prendre mes petits-enfants en charge, ou consacrer plus de temps à cette activité	0,597
Consacrer plus de temps à ma famille et à mes amis	0,695
Consacrer plus de temps à mes hobbies ou en découvrir de nouveaux	0,518

VALEUR PROPRE : 4,50

VARIANCE : 40,5%

TABLEAU 23 : ÉCHELLE FACTORIELLE D'ASPIRATION À L'ÉPANOUISSEMENT PERSONNEL

Parmi les objectifs suivants, lesquels voudriez-vous encore réaliser à l'avenir ?	Charges des composants
Reprendre des études	0,626
Consacrer plus de temps aux activités culturelles à l'extérieur, comme le cinéma, le théâtre, les musées, etc.	0,751
Voyager plus, faire un voyage à l'étranger ou un tour du monde	0,761
Aller habiter à l'étranger	0,584

VALEUR PROPRE : 1,88

VARIANCE : 46,9%

TABLEAU 24 : ÉCHELLE FACTORIELLE DES ASPIRATIONS LIÉES À LA CARRIÈRE

Parmi les objectifs suivants, lesquels voudriez-vous encore réaliser à l'avenir ?	Charges des composants
Trouver un autre emploi où je pourrai m'épanouir	0,840
Trouver un emploi offrant un meilleur salaire, un meilleur statut ou plus de prestige	0,879
Recevoir plus de reconnaissance au travail	0,702

VALEUR PROPRE : 1,97

VARIANCE : 65,7%

TABLEAU 25 : ÉCHELLE FACTORIELLE DES ASPIRATIONS MATÉRIELLES

Parmi les objectifs suivants, lesquels voudriez-vous encore réaliser à l'avenir ?	Charges des composants
Rénover ou réaménager ma maison	0,634
Acheter ou terminer de payer ma propre maison, ou acheter un autre logement ou une résidence secondaire	0,730
Acheter une nouvelle voiture ou une voiture de luxe, ou du mobilier, des vêtements, etc. plus luxueux	0,726
Recevoir davantage de support financier, me constituer un bas de laine	0,719

VALEUR PROPRE : 1,98

VARIANCE : 49,5%

- Santé

TABLEAU 26 : ÉCHELLE FACTORIELLE DE SANTÉ :

	Charges des composants
Dans quelle mesure êtes-vous gêné(e) dans votre vie quotidienne par votre état de santé ?	0,928
Dans quelle mesure êtes-vous gêné dans votre travail par votre état de santé ?	0,917
Comment décririez-vous votre état de santé par rapport à celui d'autres personnes de votre âge ?	-0,802

VALEUR PROPRE : 2,34

VARIANCE : 78,2%