

TOR2003/36

ATTITUDE ET ATTENTES EN RAPPORT AVEC
LA FIN DE LA CARRIÈRE PROFESSIONNELLE

RAPPORT PARTIEL 5: VERS UNE POLITIQUE EN MATIÈRE DE
FIN DE CARRIÈRE

Mark Elchardus

Joachim Cohen

Leen Van Thielen

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

Index

1	<i>Introduction</i>	5
2	<i>Activation des travailleurs âgés</i>	7
2.1	Introduction	7
2.2	Quels facteurs peuvent inciter les gens à prolonger leur carrière ?	7
2.3	Une politique jouant sur les paramètres financiers	9
2.3.1	Départ flexible à la retraite	10
2.3.2	Différence accrue d'indemnité de prépension en cas d'arrêt anticipé.....	13
2.4	Une politique jouant sur les conditions de travail	15
2.4.1	Les accents de la politique : finances ou conditions de travail	16
2.5	Quels groupes restent hors de portée de la politique ?	17
3	<i>Réactivation : ramener le pensionné sur le marché de l'emploi, en tant que travailleur régulier</i>	20
3.1.1	Mesures financières	21
3.1.2	Conditions de travail.....	25
3.1.3	Chez qui les mesures de réactivation n'ont-elles aucun effet ?	27
4	<i>Activité complémentaire</i>	31
4.1	Activités complémentaires entre 45 et 65 ans	33
4.2	Activités complémentaires après la pension légale (à 65 ans)	35
4.3	Qui sont les personnes qui veulent exploiter le droit d'exercer des activités complémentaires de manière illimitée ?	36
5	<i>Conclusion générale</i>	40
6	<i>Bibliographie</i>	51

1 Introduction

Dans les rapports partiels précédents, nous avons déterminé quels facteurs contribuaient d'une part au comportement de cessation d'activité anticipé, et d'autre part à l'intention de mettre un terme précoce à sa carrière. Les personnes qui opèrent dans des conditions de travail défavorables, qui sont moins impliqués dans leur travail et qui ont des attentes très positives vis-à-vis de la pension souhaitent prendre leur retraite plus tôt. Les facteurs déterminants pour la décision réelle de cessation d'activité sont surtout d'ordre financier, sans oublier l'obligation imposée par l'employeur.

Dans le présent rapport partiel, nous avons tenté de déterminer si les personnes qui travaillent et qui ne le font pas, âgées de 45 à 65 ans, veulent modifier leurs intentions et leur comportement en matière de pension selon différentes conditions hypothétiques. Une politique axée sur l'activation est essentiellement intéressée par l'effet probable de telles mesures de politique. Cette étude a tenté de contribuer de trois manières différentes aux connaissances dans ce domaine. Tout d'abord en examinant ce qui détermine en fin de compte la décision de quitter définitivement le marché de l'emploi (rapport partiel 3). Ensuite en définissant les déterminants du souhait de départ (anticipé) (rapport partiel 4). Enfin en déterminant comment l'on réagit aux propositions d'accroissement du taux d'activité. Cette tâche est entreprise dans le présent rapport partiel. Pour ce faire, nous allons examiner les circonstances et les modifications qui, selon les intéressés, pourraient les inciter à prolonger ou reprendre leur participation au marché de l'emploi. Bien entendu, les réactions à des situations hypothétiques (par exemple : reprendriez-vous le travail si votre indemnité de prépension était 15% inférieure à l'indemnité actuelle) ne peuvent pas être considérées comme une représentation fidèle du comportement réel. Dans de tels questionnaires, il est en effet impossible de tenir compte de tous les paramètres qui, dans une réalité bien plus complexe, peuvent influencer le comportement. Toutefois, les réponses aux questions donnent une indication de l'impact potentiel des mesures. À cet égard, elles constituent, avec les conclusions des rapports partiels précédents, la base sur laquelle peuvent reposer plusieurs conclusions de politique (prudentes).

Les mesures hypothétiques soumises aux répondants ont été inspirées par des discussions de politique nationale, des exemples étrangers et la littérature en la matière.

Le présent rapport partiel est divisé en trois parties. Dans la première, nous décrivons les circonstances dans lesquelles les travailleurs de 45 à 65 ans pourraient vouloir travailler plus longtemps. Les circonstances que nous avons étudiées concernent des modifications des paramètres financiers, des conditions de travail et la durée du temps de travail. Dans la deuxième partie, nous nous concentrons sur les personnes qui ne sont plus actives. Pour augmenter, à relativement court terme, le taux d'activité des personnes âgées, l'on évoque en effet la *réactivation* des prépensionnés et des chômeurs

âgés. Nous explorons par conséquent les circonstances qui pourraient inciter les personnes qui ont déjà cessé à reprendre le travail. Ici aussi, notre attention s'est portée sur les modifications de paramètres financiers, l'amélioration des conditions de travail, le travail à temps partiel, etc.

Le taux d'activité peut également être accru en permettant aux pensionnés de percevoir un revenu complémentaire. Le monde politique émet en outre des signaux qui indiquent que la législation relative aux activités complémentaires va faire l'objet de réformes. Une proposition de loi en la matière a notamment été émise par Fientje Moerman (VLD). Elle estime qu'il est souhaitable que les personnes bénéficiant d'une pension légale puissent gagner un revenu complémentaire (en plus de leur indemnité). La plupart des partis de la majorité adhèrent à cette proposition. À l'heure actuelle, l'idée n'est pas encore intégralement incluse dans l'accord de gouvernement. L'autorisation de l'exercice d'une activité complémentaire, de manière accrue ou illimitée par les pensionnés peut augmenter le taux d'activité au sens strict du terme et fournir en outre des contributions supplémentaires pour les pensions. Dans la troisième partie, nous reviendrons dès lors sur le thème des activités complémentaires. Cette analyse portera sur la population visée par notre étude, à savoir les personnes de 45 à 65 ans.

Certaines personnes ayant pris une retraite anticipée tiennent particulièrement à leur pension. Elles ne veulent à aucun prix (même pas pour de meilleures conditions de travail, de meilleures horaires ou quoi que ce soit d'autre) travailler plus longtemps ou se remettre au travail. Aucune intervention de politique concrète envisageable n'a d'influence sur eux. Pour évaluer davantage nos constatations, nous expliquerons à chaque fois la manière dont ce groupe se distingue du reste de la population de l'étude.

Dans notre conclusion, nous examinerons les constatations effectuées dans ce rapport partiel, en combinaison avec les conclusions des précédents rapports partiels.

2 Activation des travailleurs âgés

2.1 Introduction

Dans les précédents rapports partiels, nous avons identifié plusieurs caractéristiques qui incitent les gens à prolonger leur carrière ou qui influent sur les intentions de rester plus longtemps dans le monde du travail. Dans le présent rapport partiel, nous allons examiner la manière dont plusieurs réformes concrètes pourraient inciter les gens à prolonger leur carrière. Pour ce faire, nous avons confronté les répondants à des situations hypothétiques.

2.2 Quels facteurs peuvent inciter les gens à prolonger leur carrière ?

Nous avons demandé aux répondants de 45 à 65 ans qui, au moment de l'enquête, travaillaient toujours effectivement¹, si certaines circonstances pourraient les amener à reporter leur retraite planifiée et, ce faisant, à travailler plus longtemps. Le tableau 1 présente la synthèse de leurs réponses.

TABLEAU 1 : QUELS FACTEURS PEUVENT ÉVENTUELLEMENT INCITER LES GENS À PROLONGER LEUR CARRIÈRE ?

	Certainement pas	Probablement pas	Probablement	Très certainement	Nombre
Un salaire plus élevé pour le même travail	25,9%	22,8%	26,3%	25,0%	2421
Moins d'heures de travail par semaine	32,1%	22,9%	27,5%	17,5%	2403
Possibilité accrue de déterminer soi-même son horaire	38,7%	29,8%	21,2%	10,3%	2386
Ne plus devoir accomplir certaines tâches	47,8%	25,9%	17,8%	8,5%	2405
Moins d'efforts physiques	49,8%	26,3%	15,7%	8,2%	2405
Responsabilités moins importantes	48,0%	33,5%	14,1%	4,4%	2400
Responsabilités accrues	54,6%	30,7%	11,2%	3,5%	2399

L'octroi de responsabilités accrues ou, au contraire, de responsabilités moins élevés, semble bien n'avoir que peu d'influence potentielle. Seuls 14,7% des répondants déclarent qu'ils travailleraient probablement ou très certainement plus longtemps s'ils recevaient davantage de responsabilités. S'ils étaient déchargés de certaines responsabilités, 4,4% veulent très certainement et 14,1% probablement prolonger leur carrière. Certains

¹ Ces personnes ne sont donc pas des chômeurs qui sont toujours à la recherche d'un emploi. Ces derniers ont rempli le questionnaire destiné aux non-actifs.

auteurs (notamment Simoens et Denys 1998) supposent que les formes d'infléchissement de la carrière, où l'on crée des conditions de travail taillées sur mesure pour les travailleurs âgés, peuvent donner lieu à un allongement de la présence sur le marché de l'emploi. Comme l'indiquent les travailleurs âgés, il ne servirait pas à grand-chose de jouer sur les responsabilités inhérentes au travail. En outre, ces responsabilités devraient être accrues pour certaines personnes et être réduites pour d'autres.

Il pourrait être plutôt nécessaire de jouer sur d'autres circonstances et conditions de travail spécifiques pour inciter les gens à travailler plus longtemps. Plusieurs auteurs (Thunnissen 2000 ; Simoens et Denys 1997) soulignent l'importance de la possibilité d'éviter le travail en équipe, les heures supplémentaires ou les horaires irréguliers. Selon eux, pour améliorer les conditions de travail des travailleurs âgés, l'on peut également penser à certaines mesures d'ergonomie, où l'environnement de travail est adapté aux exigences du fonctionnement du corps humain (qui prend de l'âge). Comme le suggère tableau 1, de telles mesures ont une certaine chance, quoique limitée, de connaître le succès. Environ 24% des travailleurs âgés indiquent qu'ils pourraient probablement ou très probablement travailler plus longtemps s'ils devaient consentir moins d'efforts physiques dans l'exercice de leur activité. Ainsi, si le travail des personnes âgées est rendu moins éprouvant physiquement, par la création d'une charge de travail spécifique à l'âge, la longueur de la participation au marché de l'emploi peut s'en voir quelque peu accrue. C'est également ce que démontre le pourcentage de personnes qui travailleraient probablement ou très certainement plus longtemps si elles ne devaient plus accomplir certaines tâches. En effet, certains emplois ne comprennent pas tant de tâches éprouvantes physiquement, mais plutôt des tâches monotones, routinières et éventuellement énervantes. Si ces tâches disparaissent, 17,8% des répondants affirment qu'ils prolongeraient probablement leur carrière, et 8,5% qu'ils la prolongeraient certainement.

Parmi toutes les caractéristiques du travail qui jouent éventuellement un rôle, les travailleurs âgés accordent le plus d'importance à la souveraineté temporelle. S'ils pouvaient déterminer eux-mêmes leurs horaires, 31,5% des répondants prolongeraient probablement ou très certainement leur activité. À plus d'un égard, il semble donc que les conditions de travail spécifiques à l'âge pourraient maintenir les travailleurs âgés plus longtemps au travail. Toutefois, même dans un questionnaire hypothétique et donc manquant quelque peu d'engagement, seuls un quart à un tiers des répondants affirment qu'ils prolongeraient leur carrière en raison de conditions de travail taillées sur mesure et adaptées à leurs souhaits. Les attentes relatives à l'efficacité d'une telle politique ne doivent donc pas être trop optimistes.

La réduction des horaires semble déjà être une mesure plus efficace pour maintenir les travailleurs âgés plus longtemps au travail. Concernant les caractéristiques du travail taillées sur mesure pour les travailleurs âgés,

différents auteurs (Roorda et Mulder 2002 ; Simoens et Denys 1997) estiment d'ailleurs qu'il est souhaitable que l'on mette au point des horaires et des réglementations en matière de congés spécifiques à l'âge. Ce souhait est également avancé par les travailleurs âgés. Moyennant une réduction du temps de travail, 17,5% des répondants affirment qu'ils travailleraient très certainement plus longtemps. Ils sont encore 27,5% à affirmer qu'ils accepteraient probablement de prolonger leur carrière. En d'autres termes, quelque 45% des travailleurs âgés accepteraient probablement ou très certainement une prolongation de carrière si, par exemple, ils avaient la possibilité de travailler à temps partiel ou de prendre plus de congés. Cette constatation coïncide avec le fait que les travailleurs à temps partiel quittent effectivement le marché de l'emploi plus tard (rapport partiel 3).

La principale motivation s'avère néanmoins être de nature financière. Voilà qui confirme également des observations antérieures. Plus de la moitié des travailleurs âgés affirment qu'ils acceptent de travailler plus longtemps s'ils perçoivent un salaire plus élevé pour le même travail. Ils sont 26,3% à déclarer que, dans ces conditions, ils accepteraient probablement de prolonger leur carrière, et pas moins de 25,0% disent qu'ils l'accepteraient très certainement. La principale motivation d'une prolongation de carrière reste donc de nature financière.

Les résultats ci-dessus suggèrent, comme des analyses antérieures, que les mesures les plus efficaces sont probablement de nature financière et/ou concernent la réduction du temps de travail (travail à temps partiel et retraite progressive). Une partie des travailleurs âgés accepte également de travailler plus longtemps dans des conditions de travail différentes. Il est donc peut-être possible de mener une politique visant à identifier des conditions de travail spécifiques à l'âge et des formes de fléchissement de carrière. Nous constatons toutefois que seule la perspective d'un salaire plus élevé pourrait certainement inciter un quart des travailleurs à prendre leur retraite plus tard.

2.3 Une politique jouant sur les paramètres financiers

Les incitants financiers étant manifestement les plus efficaces, nous les avons étudiés de plus près en examinant les réactions à plusieurs réformes hypothétiques du système de pension. Nous avons demandé aux répondants à quel âge ils voudraient définitivement cesser de travailler si un système spécifique de départ flexible à la retraite était d'application, et jusqu'à quel âge ils travailleraient si l'indemnité de prépension était encore moins élevée qu'ils le pensaient. L'âge souhaité pour la cessation d'activité dans ces circonstances peut ensuite être comparé à celui auquel les répondants (dans les conditions actuelles) ont indiqué vouloir mettre un terme à leur carrière. Ces deux interventions financières hypothétiques produisent un âge souhaité de cessation d'activité plus élevé que dans les conditions actuelles.

2.3.1 Départ flexible à la retraite

Le système de départ flexible à la retraite a été récemment introduit dans plusieurs pays dont les Pays-Bas. Il est également proposé pour la Belgique (notamment Vandenbroucke 1999). Avec un tel système, l'on espère parvenir à un mode d'octroi d'indemnités de retraite plus honnête, et surtout plus abordable. Dans ce système, l'indemnité de prépension dépend en effet des contributions que le travailleur a versées au cours de sa carrière. La philosophie sous-jacente à ce système de départ flexible à la retraite est qu'il existe une grande liberté vis-à-vis du moment où l'on veut cesser de travailler, mais que le départ anticipé a un prix. L'âge minimum de la pension est fixé, par exemple à 55 ans. Le montant de l'indemnité dépend considérablement de l'âge du départ effectif à la retraite. Si l'on continue à travailler jusqu'à l'âge normalisé, à savoir 65 ans, l'on perçoit une indemnité de retraite égale à un pourcentage élevé du dernier salaire. Si l'on prend sa retraite plus tôt (au plus tôt à partir de 55 ans), l'indemnité représente une proportion moindre du dernier salaire. L'idée qui sous-tend le départ flexible à la retraite est que l'indemnité de retraite est d'autant plus élevée que l'on continue longtemps à travailler. Dans certaines variantes du système, un bonus peut en outre être accordé aux personnes qui continuent à travailler au-delà d'un âge précis, par exemple 65 ans. Ainsi, aux États-Unis, les travailleurs âgés perçoivent déjà un bonus supplémentaire pour chaque année de report de la retraite au-delà des 65 ans (Belsky 1999). En Belgique, un régime de départ flexible à la retraite (mais sans bonus après 65 ans) est déjà en vigueur pour les indépendants. Pour les travailleurs du privé, le départ flexible à la retraite est d'application dans une certaine mesure. Ceux-ci peuvent prendre leur retraite à partir de 60 ans, et leur indemnité est calculée sur une carrière de 45 ans. Il est vrai qu'ils peuvent assez aisément recourir à des régimes de prépension, où la période de prépension équivaut à une période de travail et où l'indemnité n'est pas réduite. Une certaine forme de départ flexible à la retraite est également disponible pour les fonctionnaires. Normalement, les fonctionnaires doivent travailler jusque 65 ans (bien qu'il existe des possibilités de départ anticipé pour certaines catégories professionnelles), et leur indemnité est calculée sur la base des 5 dernières années prestées. Toutefois, ils peuvent, à la demande, prendre leur retraite à partir de 60 ans. S'ils ont à ce moment effectué une carrière complète (45 ans), leur indemnité de retraite n'est pas diminuée. S'ils ont par exemple 40 ans de carrière, ils percevront une indemnité de 40/60 au lieu de 45/60 des 5 dernières années prestées. Pour les fonctionnaires, il existe donc un double incitant à rester actifs jusqu'à l'âge autorisé (65 ans) : d'une part, une carrière complète rapporte plus, et d'autre part, il est utile de continuer à travailler, car l'on gagne plus au cours des 5 dernières années. Nous avons déjà constaté précédemment, dans le rapport partiel 2, que ce statut incitait effectivement à prolonger sa carrière, et qu'il maintenait surtout les femmes plus longtemps au travail (alors qu'elles auraient mis un terme à leur carrière plus tôt dans en l'absence de ce statut).

Le départ flexible à la retraite accroît la responsabilité individuelle. Il s'agit d'une mesure superflue dans une société où l'âge moyen de la pension est inférieur, identique ou à peine supérieur à l'espérance de vie. Dans une société où l'espérance de vie dépasse de loin l'âge moyen de la pension, avec un système reposant sur la répartition et une économie où la durée des carrières présente de grandes inégalités, le départ flexible à la retraite est socialement justifié dans une large mesure. Les indemnités de pension dépendent alors, jusqu'à un certain point, des efforts fournis pendant le cours de vie.

La question est bien entendu de savoir dans quelle mesure cette réglementation en matière de pension rend la cessation anticipée moins attrayante. Aux Pays-Bas, un système de départ flexible à la retraite a été introduit récemment. Il est encore trop tôt pour évaluer la réussite de cette réforme. Des données récoltées par Henkens (2000) et Henkens et Van Dalen (2002) aux Pays-Bas démontrent que, lorsque le choix est laissé à chacun, la plupart des gens veulent prendre leur retraite à 60 ans. Si la retraite anticipée s'accompagne de conséquences financières, l'on est disposé à prendre sa retraite plus tard. Henkens constate qu'une personne qui, à l'origine, veut prendre sa retraite à 56 ans, ne veut le faire qu'à 61,5 ans dans les conditions financières du départ flexible à la retraite, et qu'une personne qui déclare vouloir mettre un terme à sa carrière à 60 ans diffère, dans ces conditions, son départ de 2,2 ans en moyenne. Sur la base de ces observations, qui reposent sur une confrontation à une situation hypothétique, un tel système possède un effet d'activation sensible. Une autre étude (Henkens & Van Dalen 2002) démontre que les travailleurs acceptent même de reporter leur départ de 3,5 ans en moyenne s'ils bénéficient de la réglementation de départ flexible à la retraite.

Nous avons posé des questions similaires à nos répondants belges. Nous leur avons demandé à quel âge ils cesseraient définitivement de travailler dans un système de départ flexible à la retraite. Dans cette question, nous avons fait fortement varier l'indemnité de retraite, de 35% de leur salaire moyen (s'ils cessaient de travailler à 55 ans) à 85% du salaire moyen (s'ils continuaient à travailler jusqu'à 65 ans). Pour chaque année où l'on cesse de travailler de manière anticipée, l'indemnité est réduite de 5%. Ce calcul de l'indemnité de pension ressemble fort à celui qui est actuellement appliqué aux indépendants. Ces derniers n'ont dès lors pas dû répondre à cette question.

TABLEAU 2 : JUSQU'À QUEL ÂGE TRAVAILLERAIT-ON DANS UN SYSTÈME DE DÉPART FLEXIBLE À LA RETRAITE ?

	pourcentage	Nombre
À 55 ans avec 35% du salaire moyen	8,9%	184
À 56 ans avec 40% du salaire moyen	1,8%	37
À 57 ans avec 45% du salaire moyen	1,6%	33
À 58 ans avec 50% du salaire moyen	11,4%	236
À 59 ans avec 55% du salaire moyen	1,1%	23
À 60 ans avec 60% du salaire moyen	32,2%	669
À 61 ans avec 65% du salaire moyen	1,4%	28
À 62 ans avec 70% du salaire moyen	7,5%	155
À 63 ans avec 75% du salaire moyen	7,8%	163
À 64 ans avec 80% du salaire moyen	1,6%	32
À 65 ans avec 85% du salaire moyen	24,9%	517

Dans le système de départ flexible à la retraite, l'on veut en moyenne travailler jusqu'à 60,9 ans. Il est clair que, même dans ce système, 60 ans est toujours considéré comme l'âge idéal de la pension. Pas moins de 32% des répondants affirment vouloir cesser de travailler à 60 ans, avec une indemnité égale à 60% du salaire moyen.

Si, pour chaque répondant, l'on compare l'âge auquel il veut cesser de travailler dans le système de départ flexible à la retraite à l'âge auquel il veut cesser de travailler dans les conditions actuelles, l'on peut conclure que les répondants veulent, en moyenne, travailler 2 ans de plus. Une personne qui, dans les conditions actuelles, veut travailler jusqu'à 50 ans, indique, dans un système de départ flexible à la retraite, vouloir continuer à travailler pas moins de 7,2 ans de plus. Dans un système de départ flexible à la retraite, une personne qui, à l'origine, voulait cesser de travailler à 55 ans, mettra un terme à sa carrière à 58,6 ans en moyenne. Enfin, si l'on voulait cesser de travailler à 60 ans dans les conditions actuelles, l'on prolongera sa participation au marché de l'emploi de 1,2 an en moyenne dans le système de départ flexible à la retraite. Il est clair qu'un système de départ flexible à la retraite permet surtout de prévenir les cessations d'activité très précoces et que, par rapport aux systèmes de prépension, il pourrait avoir un effet d'activation très important. Comme l'indique le fait que les fonctionnaires continuent à travailler plus longtemps, nous avons déjà vu dans les parties précédentes que les mesures prenant la forme d'un système de départ flexible à la retraite semblaient fonctionner. Par ailleurs, des mesures supplémentaires ont été prises récemment afin de maintenir les fonctionnaires au travail jusqu'à 65 ans. Depuis janvier 2001, l'indemnité de prépension est majorée d'un complément lié à l'âge. Ce complément permet d'accroître l'indemnité de pension de 9% si l'on cesse de travailler à 65 ans au lieu de 60 ans.

Pourtant, 45% des personnes interrogées ne modifieraient pas leurs intentions de retraite (l'âge souhaité pour leur cessation d'activité) dans un système de départ flexible à la retraite. Environ 5,3% d'entre elles affirment même qu'elles voudraient mettre un terme à leur carrière plus tôt dans ce

système que ce qu'elles avaient l'intention de faire à l'origine. Il s'agit surtout de personnes qui voulaient cesser de travailler assez tard dans les conditions actuelles. Les causes de ce phénomène sont multiples. Pour certains répondants, le système flexible est probablement plus favorable que l'actuel, et d'autres répondants croient que c'est le cas. L'enquête a révélé à plusieurs reprises que de grandes parties de la population connaissent très mal leur régime de pension. Un faible nombre de répondants se sont en outre montrés mécontents vis-à-vis de cette question et ont noté sur le questionnaire qu'ils jugeaient "criminel" le système de départ flexible à la retraite. Certains ont même indiqué dans la marge que, dans un tel système, ils "voudraient cesser de travailler encore plus tôt" en guise de protestation.

L'on peut conclure que le système de départ flexible à la retraite peut réussir en tant que mesure d'activation. Un peu plus de la moitié des travailleurs âgés déclarent qu'ils poursuivraient leur carrière plus longtemps dans un tel système. Celui-ci réduit surtout les proportions de personnes cessant très tôt de travailler (qui subiraient en outre une perte financière considérable dans un tel système).

Selon van Dalen et Henkens (2000), il existe en pratique trois raisons de mettre en doute l'effet de frein du système de départ flexible à la retraite sur l'âge de la cessation d'activité. Tout d'abord, la très stricte austérité des conditions officielles de départ anticipé ferait augmenter la pression sur les voies alternatives de cessation d'activité. Les gens fuiraient vers d'autres régimes (par exemple incapacité de travail) à partir desquels ils quitteraient le marché de l'emploi puis prendraient leur retraite. Ensuite, la longue période de transition que la politique devra prévoir permettra à de nombreux travailleurs de profiter de l'ancienne réglementation. Enfin, l'âge minimal de cessation d'activité est abaissé à 55 ans, alors que l'on vise à augmenter considérablement la participation des personnes de plus de 55 ans au marché de l'emploi d'ici à 2010. Pour les personnes qui n'ont pas de difficultés financières à cet âge, rien n'empêche de cesser de travailler à 55 ans (Henkens et van Dalen 2000).

2.3.2 Différence accrue d'indemnité de prépension en cas d'arrêt anticipé

L'efficacité potentielle du départ anticipé à la retraite confirme une tendance générale : si l'on rend la retraite anticipée financièrement moins attrayante, les gens modifient leurs plans de pension et continuent à travailler plus longtemps. Cette régularité générale est également validée par une autre constatation : si l'indemnité de prépension est encore plus basse que ce que pensent les gens, ceux-ci continuent à travailler plus longtemps.

Pas moins de 71,2% des travailleurs de 45 à 65 ans pensent que l'indemnité de prépension est plus basse s'ils cessent de travailler avant l'âge légal de la

pension. Ce pourcentage est remarquablement élevé, car les répondants qui prennent leur prépension ne perçoivent pas d'indemnité réduite². La cessation d'activité précoce via d'autres systèmes s'accompagne pour sa part de la perception d'une indemnité moins élevée. 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. Parmi les personnes qui prévoient que leur indemnité sera plus basse s'ils cessent de travailler tôt, 74,8% ignore de combien elle sera inférieure. Environ 25,2% de celles qui pensent que l'indemnité de prépension sera inférieure indiquent le pourcentage de diminution estimé. En moyenne, compte tenu de l'âge d'arrêt envisagé par chacun, ce pourcentage est de 25%.

Dans le rapport partiel précédent (n° 4), nous avons déjà vu que les personnes qui croient que leur indemnité de prépension sera moins élevée si elles cessent de travailler avant l'âge légal de la pension ont l'intention de poursuivre leur carrière plus longtemps. Nous avons voulu savoir si les gens voudraient encore rester actifs plus longtemps si la différence était supérieure à ce qu'ils prévoyaient (et si l'indemnité de prépension était donc encore inférieure). En supposant que ce soit le cas, 44% d'entre eux continueraient à travailler plus longtemps. Pour un pourcentage identique de répondants, une indemnité de prépension inférieure à leurs attentes n'aurait aucune influence sur l'âge souhaité de la pension.

TABLEAU 3 : JUSQU'À QUEL ÂGE VEUT-ON TRAVAILLER SI L'INDEMNITÉ EST INFÉRIEURE À CE QUE L'ON PENSE ?

	Pourcentage	Nombre
Entre 50 et 54 ans	1,9%	9
Entre 55 et 59 ans	21,8%	100
Entre 60 et 64 ans	39,9%	183
65 ans ou plus	36,4%	167
Total	100,0%	459

Manifestement, l'on reste plus longtemps au travail si la pension est rendue nettement moins attrayante d'un point de vue financier. Si l'indemnité de prépension est plus basse que ce que l'on pense, l'on a tendance à continuer à travailler jusqu'à l'âge légal de la pension. En moyenne, les travailleurs de 45 à 65 ans veulent prolonger leur carrière de 2,0 ans si, en raison de leur départ anticipé, l'indemnité de prépension est encore moins élevée que ce

² 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.

qu'ils pensent être le cas maintenant³. Ceci confirme une fois de plus la tendance : si la pension est rendue nettement moins attrayante d'un point de vue financier, les gens restent plus longtemps au travail. Même si l'on constate que de telles mesures financières seraient efficaces, il n'est pas possible d'en conclure automatiquement qu'elles sont pour autant souhaitables. Certaines pensions sont déjà très réduites. L'efficacité probable d'une mesure n'est qu'une des données parmi l'ensemble des considérations qui déterminent à quel point cette mesure est souhaitable. L'éventualité d'une réduction de l'indemnité de pension si l'on cesse de travailler de manière anticipée a d'ailleurs fait l'objet de vives protestations de la part de certains répondants. Ceux-ci jugeaient même inapproprié d'envisager une telle possibilité.

2.4 Une politique jouant sur les conditions de travail

Bien que les réformes financières soient les plus susceptibles d'inciter les gens à prolonger leur carrière, les conditions de travail peuvent elles aussi influencer sur la participation au marché de l'emploi. Une politique visant à maintenir les gens plus longtemps au travail peut donc également jouer sur les conditions de travail. C'est surtout la réduction du temps de travail (et le travail à temps partiel) qui semble pouvoir jouer un rôle à ce niveau. Lors de notre enquête, nous n'avons pas posé de question relative à une éventuelle participation prolongée au marché de l'emploi en cas de travail à temps partiel. Par contre, nous nous sommes intéressés à l'influence potentielle de journées de compensation sur l'âge souhaité de la retraite.

Dans le cadre de la politique en matière de fin de carrière, Frank Vandembroucke, ministre fédéral des Affaires sociales et des Pensions, a conclu (le 1 mars 2001) un accord avec les partenaires sociaux des secteurs des soins de santé au sujet de l'application d'une mesure de réduction de la durée du travail. Le personnel infirmier et soignant (qui accomplit effectivement des tâches de soins médicaux et infirmiers) travaillant à temps plein, ainsi que le personnel infirmier et soignant qui assure son encadrement, a la possibilité d'accumuler des droits à des journées de compensation ou des droits à des primes supplémentaires. Lorsque les intéressés atteignent l'âge de 45 ans, ils ont droit, s'ils continuent à travailler, à 12 jours de compensation payés supplémentaires ou à une prime égale à 5,26% du salaire à temps plein. Ceux qui travaillent toujours à 50 ans ont droit à 24 jours de compensation payés supplémentaires ou à une prime égale à 10,52% du salaire à temps plein. Enfin, pour ceux qui

³ Une nuance s'impose toutefois. Ces données ne concernent que 320 répondants, car tous les répondants n'ont pas avancé d'âge de cessation d'activité. Tout le monde ne pense pas non plus que l'indemnité de prépension sera moins élevée si l'on cesse de travailler avant l'âge légal de la pension, et nombre de répondants ignorent en outre de combien l'indemnité de prépension sera réduite.

atteignent 55 ans, cette mesure prévoit 36 jours de compensation supplémentaires ou une prime de 15,78% s'ils continuent à travailler. Le personnel infirmier et soignant travaillant à temps partiel (au moins à mi-temps) a, à ces mêmes moments, droit à un nombre de jours de compensation supplémentaires ou à une prime équivalente. Le nombre de jours de compensation tient bien entendu compte de la durée du temps de travail, déjà réduite, des personnes travaillant à temps partiel. Une infirmière ou un aide-soignant de 45 ans travaillant à mi-temps a par exemple droit à 3 jours de compensation supplémentaires (ou une prime équivalente) ; ce nombre de jours de compensation supplémentaires passe à 6 à partir de 50 ans et à 9 à partir de 55 ans.

Cette proposition vise bien entendu à créer des conditions de travail tenant compte de l'âge des travailleurs âgés, afin de les motiver pour qu'ils prolongent davantage leur carrière. Le secteur des soins de santé est un secteur par excellence où les travailleurs âgés se plaignent des charges qui pèsent sur leur travail, ce qui les amène à cesser leur activité relativement tôt. En augmentant le nombre de jours de compensation proportionnellement à l'âge, l'on espère inciter les travailleurs âgés à différer leur fin de carrière. Nous n'avons pas connaissance d'une quelconque évaluation de l'impact de la mesure, et peut-être est-il encore trop tôt pour ce faire.

Il convient toutefois de noter, par rapport à cette mesure, qu'une partie des membres nommés du personnel infirmier et soignant actifs dans le secteur public peuvent avoir des raisons d'opter pour la prime au lieu des jours de compensation, car elle entre en ligne de compte pour le calcul de l'indemnité de pension. Si l'on bénéficie de la prime au cours des 5 dernières années de la carrière, l'indemnité sera plus élevée.

Nous avons examiné l'influence potentielle d'une généralisation de cette réforme. Nous avons supposé que le système des jours de compensation serait d'application pour tous les travailleurs (à l'exception des indépendants⁴).

2.4.1 Les accents de la politique : finances ou conditions de travail

Une question posée aux répondants toujours actifs de 45 à 65 ans visait à savoir s'ils opteraient, dans un tel système, pour les jours de compensation ou pour la prime équivalente. Les données du tableau 4 montrent que la préférence générale irait davantage aux jours de compensation. Quelque 37% des travailleurs âgés affirment qu'ils choisiraient toujours les jours de compensation. Ils sont 12% à avancer qu'ils opteraient plutôt pour les jours de compensation. Par contre, 17% préféreraient toujours la prime, et 15% lui accorderaient plutôt leur préférence. Vingt pour cent des répondants choisissent la voie médiane et privilégieraient autant la prime que les jours

⁴ Les indépendants n'ont pas dû répondre à cette question.

de compensation. Si l'on laisse le libre choix entre une prime financière et des jours de compensation, cette seconde option est quelque peu favorisée, mais la différence n'est pas énorme. Le besoin de temps libre semble donc plus fort que celui de revenus. C'est également ce qu'ont démontré les aspirations des répondants dans le rapport partiel 4. La formule consistant à laisser les deux options ouvertes semble cependant attrayante.

TABEAU 4 : JOURS DE COMPENSATION OU PRIME ÉQUIVALENTE ?

	Pourcentage	Nombre
Toujours les jours de compensation	37,2%	791
Plutôt les jours de compensation	11,9%	252
Autant les jours de compensation que la prime	19,6%	417
Plutôt la prime, et de temps à autre les jours de compensation	14,7%	312
Toujours la prime	16,7%	356

L'octroi de droits à des jours de compensation (sans option de prime) pourrait être une mesure populaire qui rendrait le travail plus agréable, mais les réponses données par les personnes interrogées montrent qu'elle serait probablement peu efficace dans le cadre d'une politique d'activation. L'existence d'une telle réglementation n'inciterait pas les gens à travailler plus longtemps en moyenne. Il nous a même semblé ressentir, chez certains répondants, l'impression que "s'ils peuvent autoriser cette situation, ils peuvent tout aussi bien nous laisser cesser de travailler plus tôt". Cette constatation assez intrigante rend d'autant plus urgente une étude visant à évaluer les effets de la mesure dans le secteur des soins de santé. Il se peut en effet que notre question, qui tentait de définir simplement cette mesure complexe, se soit avérée trop compliquée et n'ait pas été bien comprise.

2.5 Quels groupes restent hors de portée de la politique ?

Certaines personnes veulent prendre leur retraite à un âge précis et peu de facteurs, voire aucun, pourront leur faire changer d'avis. Le découragement financier n'a même aucun effet sur eux, pas plus qu'une adaptation des conditions de travail ou de la durée du temps de travail. Les responsabilités accrues ou allégées, le travail moins éprouvant physiquement, les horaires pouvant être librement déterminés, le travail à temps partiel... rien de ceci ne les incitera à prolonger leur carrière. Elles veulent s'en aller à un âge précis, un point c'est tout. Environ 31% des travailleurs âgés sont dans ce cas. Ils ne veulent pas continuer à travailler, dans la moindre des conditions résumées dans le tableau 1. Ils ne sont même pas disposés à dire que, dans ces conditions, ils pourraient "peut-être" vouloir prolonger leur carrière. Ainsi, à peu près un tiers de la population s'en tient radicalement aux plans en matière de cessation d'activité anticipée. Ce groupe est proportionnellement beaucoup plus présent en Flandre que dans la partie francophone du pays. Vingt-deux pour cent des francophones, mais pas

moins de 36% des Flamands tombent dans cette catégorie. Ici aussi, l'on constate, en dépit des grandes différences de mode d'approche et d'interrogation, la confirmation des observations faites dans les autres rapports partiels : les Flamands veulent prendre leur retraite plus tôt que les Wallons et il est plus difficile de les faire changer d'avis.

Une analyse plus approfondie du groupe qui ne tient en aucun cas à prolonger sa carrière démontre qu'il présente surtout huit différences par rapport aux autres (voir tableau 5). Ces huit caractéristiques fournissent une sorte de portrait-robot de ce groupe. Il s'agit plus souvent de néerlandophones que de francophones, et ce sont des personnes qui :

- prévoient dans une moindre mesure que les autres un recul financier après leur retraite ;
- estiment davantage avoir déjà assez épargné ;
- ont commencé à travailler à un jeune âge ;
- ont moins que les autres d'aspirations à avoir du temps libre pour eux-même et pour leur famille ;
- ont de très hautes aspirations vis-à-vis de la pension ;
- et qui ont moins d'ambitions en matière de travail et de carrière.

Nous voyons réapparaître plusieurs des facteurs qui nous sont désormais familiers. Il s'agit de personnes qui n'ont plus vraiment besoin des rentrées financières du travail et qui estiment avoir assez épargné, qui sont peu impliquées dans leur travail et qui ont de très hautes ambitions vis-à-vis de la pension. Deux facteurs sont nouveaux : la différence entre les communautés (les Néerlandophones sont bien plus difficiles à convaincre de prolonger leur carrière que les Francophones), ainsi que la constatation que les personnes qui ont commencé tôt à travailler sont aussi bien plus difficiles à persuader. Ce dernier facteur semble assez évident. Par contre, il est moins évident de savoir pourquoi ce sont précisément les personnes qui n'aspirent pas à plus de temps libre pour elles et leur famille qui veulent cesser de travailler le plus tôt. Cette constatation n'a pas d'explication immédiate. Il faut toutefois tenir compte du fait qu'il s'agit de personnes qui, dans de nombreux autres domaines, ont des attentes très hautes vis-à-vis de la pension. Autre élément remarquable, la volonté ou le refus de prolonger sa carrière dans des circonstances modifiées n'est nullement influencé par l'état de santé.

TABLEAU 5 : RÉGRESSION LOGIQUE SUR LE GROUPE QUI NE VEUT À AUCUN PRIX TRAVAILLER PLUS LONGTEMPS

		B	E.S.	Sig.	Exp(B)
Attentes financières vis-à-vis de la pension	Pas de recul	0,00			1,00
	Recul	-0,28	0,10	0,01	0,76
Âge au premier emploi	(continu)	-0,06	0,01	0,00	0,95
Aspiration à avoir du temps libre pour soi-même et ses proches	(continu)	-0,16	0,05	0,00	0,85
Aspirations vis-à-vis de la carrière	(continu)	-0,59	0,06	0,00	0,56
Langue	Néerlandais	0,00			1,00
	Français	-0,47	0,11	0,00	0,63
Probabilité que le travail (et ses aspects positifs) manquera aux gens à divers égards	(continu)	-0,32	0,06	0,00	0,73
Attitude vis-à-vis de la pension	Négative	0,00			1,00
	Neutre	0,49	0,21	0,02	1,63
	Positive	0,57	0,21	0,01	1,76
Assez épargné	Pas assez	0,00			1,00
	Presque assez	0,11	0,14	0,41	1,12
	Assez	0,47	0,18	0,01	1,60
Constante		-0,06	0,33	0,85	0,94

R^2 (Nagelkerke)= 0,20

Vis-à-vis des 31% de répondants qui se distinguent de la sorte, la politique n'aura probablement qu'une bien maigre influence. Leur activation sera très difficile. Les 69% de travailleurs restants accepteraient "probablement" ou "très certainement" de travailler plus longtemps dans les conditions énumérées dans le tableau 1. Ce chiffre doit être considéré avec une très grande prudence. Il ne faut en aucun cas en conclure que 69% de la population active pourrait aisément être incitée à prolonger son activité. Seul 39% des travailleurs entre 45 et 65 ans affirmant qu'ils travailleraient "très certainement" plus longtemps s'ils percevaient un salaire plus élevé, s'ils étaient déchargés de certaines responsabilités ou s'ils en recevaient de nouvelles, s'ils devaient consentir moins d'efforts physiques, s'ils ne devaient plus accomplir certaines tâches, s'ils pouvaient déterminer eux-mêmes leurs horaires, ou s'ils devaient travailler moins d'heures par semaine.

3 Réactivation : ramener le pensionné sur le marché de l'emploi, en tant que travailleur régulier

Dans le but de satisfaire aux normes Lisbonne et Stockholm en matière de taux d'emploi, la politique ne tente pas uniquement de maintenir les travailleurs âgés plus longtemps au travail. Une augmentation spectaculaire de l'emploi dans un délai relativement court ne semble réalisable que si des personnes qui ont déjà cessé de travailler reviennent sur le marché de l'emploi. Dans cette section, nous allons étudier la manière dont l'on pourrait convaincre des personnes qui ne travaillent plus (et qui ont indiqué ne plus être à la recherche d'un emploi) de reprendre le collier.

Nous limitons ici nos analyses à un groupe spécifique de non-actifs. Les personnes qui n'ont jamais travaillé et celles qui sont toujours à la recherche d'un emploi n'ont naturellement pas été retenues. Ce dernier groupe est, au sens strict du terme, toujours actif (si bien que la réactivation n'est pas d'application). Pour les ramener sur le marché de l'emploi, il suffit en principe de leur proposer du travail. Une politique visant à réactiver les gens ne s'adresse pas non plus au groupe des personnes en incapacité de travail. Elles n'ont dès lors pas été retenues. Un dernier groupe exclu des analyses comprend les personnes qui ont cessé de travailler avant l'âge de 45 ans. Ce groupe a effectué une carrière très irrégulière. Dans de nombreux cas, comme l'ont démontré des analyses antérieures, il s'agit de femmes qui (dans le modèle familial classique) ont assumé à un jeune âge le rôle de ménagère. Une politique de réactivation ou une politique visant à maintenir les travailleurs âgés plus longtemps au travail ne vise pas ce groupe, mais plutôt les personnes qui ont pris une retraite anticipée ou les chômeurs âgés. La limite d'âge fixée à 45 ans est bien entendu arbitraire. Elle aurait tout aussi bien pu être fixée à 40 ans. Nous avons toutefois basé notre choix sur la délimitation également employée dans les rapports de l'OCDE. La plupart des questions relatives à des mesures spécifiques de réactivation ne concernaient en outre pas les personnes qui ont pris leur retraite en tant qu'indépendants, si bien que ce groupe, sans être exclu, reste en grande partie hors de propos. En raison de toutes ces sélections, destinées à rendre l'analyse plus pertinente, cette dernière porte sur 632 hommes et 425 femmes.

Nous voulons donc étudier et décrire, dans cette analyse, les mesures qui sont déterminantes pour faire participer de nouveau au marché de l'emploi les prépensionnés et les pensionnés, les chômeurs âgés (qui ne cherchent pas de travail), ainsi que les hommes et femmes au foyer (qui ont accompli une carrière assez complète).

Des études aux États-Unis ont démontré que le retour sur le marché de l'emploi était parfois profitable aux travailleurs. Ainsi, l'étude Cornell Retirement and Well-Being Study montre que 44% des pensionnés ont, après leur retraite, exercé l'une ou l'autre activité rémunérée (Moen 2000). Quatre-vingt-deux pour cent des pensionnés qui retravaillent trouvent cette

situation idéale. Parmi les pensionnés qui n'ont pas travaillé après leur retraite, 75% considèrent l'absence de travail comme la situation idéale. Manifestement, chaque groupe est tout à fait satisfait de la voie qu'il a choisie. Quant aux raisons du travail après la retraite, l'on constate une grande unanimité parmi les personnes interrogées. Elles étaient 89% à travailler pour rester actives, 73% indiquaient avoir trop de temps libre, 68% travaillaient pour entretenir des contacts sociaux, 63% se sentaient obligées de travailler parce qu'elles avaient besoin de revenus supplémentaires.

Les données récoltées par l'étude Cornell Retirement and Well-Being Study sur les pensionnés américains suggèrent donc qu'il existe incontestablement une marge pour ramener les pensionnés au travail. Certains pensionnés sont disposés à reprendre le travail parce qu'ils s'ennuient, que le travail leur manque ou qu'ils se sentent inutiles. Les constatations de l'étude Cornell Retirement and Well-Being Study ne peuvent bien entendu pas être appliquées automatiquement à la Belgique. Aux États-Unis, le travail après la pension, mais aussi l'exécution de petits boulots, est bien plus ancré dans les habitudes qu'en Belgique (il se pourrait qu'il soit aussi bien plus nécessaire). Les pensionnés recherchent précisément ces emplois pour rester actifs après leur retraite et améliorer leur niveau de vie.

Pour déterminer dans quelles circonstances les Belges de 45 à 65 ans qui ont pris une retraite anticipée voudraient reprendre le travail, nous avons tous d'abord examiné l'effet potentiel des mesures financières. L'on pourrait par exemple penser à réduire d'une part les indemnités, et d'autre part à augmenter les revenus du travail afin de ramener les gens vers le marché de l'emploi. Ensuite, nous avons déterminé si les personnes de 45 à 65 ans qui ont déjà cessé de travailler voulaient reprendre leur carrière si elles pouvaient travailler dans des conditions spécifiques. Nous étudions concrètement si elles veulent reprendre un travail à temps partiel et/ou si elles veulent retravailler si des accords précis peuvent être conclus avec l'employeur quant au contenu du travail.

3.1 Mesures financières

Le rapport partiel 3, où nous avons discuté des facteurs conduisant à une retraite anticipée, a clairement démontré que le volet financier jouait un rôle important dans cette dernière. Il n'est dès lors pas improbable qu'en jouant sur ce facteur, il serait possible d'inciter les gens à se remettre au travail. Les questions posées aux non-actifs comprenaient trois types de mesures financières susceptibles d'influer sur le comportement en matière de pension. Nous allons tout d'abord analyser, de deux manières, l'influence de la réduction de l'indemnité de pension. Nous déterminerons dans un premier temps qui, parmi les prépensionnés ou les chômeurs âgés, reprendrait le travail si l'indemnité n'était pas calculée sur la base du dernier salaire perçu, mais des indemnités reçues au cours de la période de

prépension. Ensuite, nous évaluerons qui, parmi les non-actifs de 45 à 65 ans, reprendrait le travail si leur indemnité actuelle était réduite. Nous déterminerons non seulement comment l'on peut ramener les gens sur le marché de l'emploi en les punissant, mais aussi comment le faire en les récompensant s'ils travaillent plus longtemps. Nous avons tenté de savoir si les retraités de 45 à 65 ans voudraient travailler plus longtemps s'ils percevaient un salaire plus élevé.

3.1.1 Base de calcul de l'indemnité de retraite

Le calcul de l'indemnité de retraite des prépensionnés et des chômeurs âgés s'effectue sur la base du dernier salaire et non de la dernière indemnité. Étant donné que les prépensionnés (bénéficiant d'une prépension conventionnelle à temps plein) doivent rester dans le même régime jusqu'à l'âge normal de la pension, une réduction de 5% est exclue. Cette réglementation en matière de prépension était surtout destinée à endiguer le chômage des jeunes en offrant des conditions de prépension attrayantes et en créant des conditions qui encourageraient les employeurs à engager du personnel plus jeune (et à se défaire des travailleurs âgés d'une manière socialement acceptable). Cette mesure est typique de la politique menée à partir de la fin des années 70. Elle bénéficie encore d'un important soutien, car elle peut être utilisée lors de restructurations.

Seuls deux tiers des (pré)pensionnés et des chômeurs âgés semblent savoir que les années de prépension sont assimilées à des années de travail, et que leur indemnité de retraite n'est donc pas calculée sur la base des indemnités perçues pendant la prépension, mais bien sur la base du dernier salaire qu'ils ont perçu. Au sein du groupe qui connaît le mode de calcul de l'indemnité de retraite, quelque 60% estiment que le mode de calcul n'a eu aucune influence sur leur décision d'arrêter leur carrière. Pour environ 20% de personnes, le mode de calcul de l'indemnité de retraite a joué un rôle mineur. Les 20% restants soutiennent que le mode de calcul a joué un rôle important, voire déterminant, dans leur décision finale de mettre un terme à leur carrière. En fait, seuls 13% des prépensionnés connaissent le mode de calcul et avancent qu'il a joué un rôle important ou déterminant dans leur décision.

TABLEAU 6 : IMPORTANCE DU MODE DE CALCUL SUR LA DÉCISION D'ARRÊT DE L'ACTIVITÉ

	Pourcentage	Nombre
Non, pas du tout	57,1%	75
Oui, un rôle mineur	21,7%	29
Oui, un rôle important	14,8%	19
Oui, un rôle déterminant	6,4%	8

Nous avons demandé aux personnes qui connaissaient l'actuel mode de calcul de l'indemnité de retraite si elles reprendraient le travail si cette indemnité était calculée sur la base de l'indemnité de chômage ou de

prépension, et non du dernier salaire perçu. Si c'était le cas, 40% des répondants reprendraient probablement le travail et 14% le feraient très certainement. Même dans un tel cas, 60% des répondants resteraient chez eux.

TABLEAU 7 : SI L'INDEMNITÉ DE RETRAITE ÉTAIT CALCULÉE SUR LA BASE DE L'INDEMNITÉ AU LIEU DU SALAIRE, REPRENDRIEZ-VOUS LE TRAVAIL ?

	Pourcentage	Nombre
Certainement pas	39,1%	42
Probablement pas	20,7%	22
Probablement	26,0%	28
Très certainement	14,1%	15

Ces constatations suggèrent plusieurs implications pour une politique en matière de pension. La plupart des personnes de 45 à 65 ans qui se trouvent dans un régime de prépension ou ont un statut de chômeur âgé savent que la période pendant laquelle elles se trouvent dans ce régime est assimilée (c'est-à-dire que la période de prépension est assimilée à une période de travail à temps plein pour le calcul des droits de pension). Toutefois, environ un tiers d'entre eux l'ignorent. Ce nombre étonnamment élevé souligne une fois de plus à quel point l'on connaît mal les régimes de pension dont l'on bénéficie. Seuls 13% des prépensionnés affirment connaître le mode de calcul et estiment qu'il a joué un rôle important ou déterminant dans leur décision. Ceci signifie peut-être que ce n'est pas le mode de calcul qui est déterminant, mais bien le montant envisagé. Le groupe qui affirme être disposé à reprendre le travail si leur indemnité de retraite chutait subitement est plus important. Environ 40% des personnes qui connaissent le mode de calcul indiquent qu'elles reprendraient peut-être une activité si les périodes de prépension n'étaient pas assimilées à une activité rémunérée. L'indemnité de retraite serait dans ce cas nettement moins élevée.

Il existe encore d'autres manières de rendre la pension moins attrayante. Comme nous l'avons déjà expliqué ci-dessus, les Pays-Bas (notamment) appliquent une réglementation en matière de prépension qui emploie des incitants financiers pour prolonger les carrières professionnelles. Cette réglementation laisse une grande liberté quand au moment de la cessation d'activité (admise à partir de 55 ans), mais tout départ précoce a un prix : le montant de l'indemnité est nettement lié à l'âge de la pension. Nous avons vu qu'avec une telle réglementation, les travailleurs, aux Pays-Bas comme en Belgique, voulaient prolonger remarquablement plus leur carrière.

Dans le groupe étudié, nous avons également déterminé le nombre de répondants qui reprendraient le travail si l'indemnité était inférieure à son niveau actuel. L'on constate qu'une réduction d'environ 5% n'aurait probablement que très peu d'effet. Seuls 6% des répondants affirme qu'ils reprendraient le travail dans ce cas, pour 70,5% qui déclarent "sûrement pas". En cas de réduction de 10%, le groupe de personnes dubitatives

augmente, celui des personnes qui reprendraient très certainement le travail progresse à peine de 2%, et l'on note une baisse de 10% du nombre de personnes qui refusent catégoriquement tout retour à la vie professionnelle. Ce n'est qu'à partir d'une baisse de 20% que l'effet de remise au travail devient relativement important : dans ce cas, 17% des personnes reprendraient certainement une activité professionnelle. Ce chiffre double (33%) si l'indemnité est de 40% inférieure à son niveau actuel, mais dans ce cas, il reste encore 38% de personnes qui ne reprendraient certainement pas le travail. Même si l'on ampute l'indemnité de sa moitié, il reste très difficile de convaincre ce groupe. Le nombre de personnes qui ne voudrait certainement pas reprendre le travail se stabilise. En cas de réduction de moitié de l'indemnité, 41,5% des répondants se remettraient certainement au travail, et 13,3% le feraient peut-être.

TABLEAU 8 : REPRENDRIEZ-VOUS LE TRAVAIL SI VOTRE INDEMNITÉ ÉTAIT DIMINUÉE DE ...% ?

	Baisse de 5%		Baisse de 10%		Baisse de 20%		Baisse de 40%		Baisse de 50%	
	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n
Certainement pas	70,5%	377	59,9%	304	42,4%	216	38,1%	187	37,5%	187
Probablement pas	18,3%	98	21,5%	109	19,6%	100	8,3%	41	7,7%	39
Probablement	5,3%	28	11,3%	57	20,8%	106	20,2	99	13,3%	66
Très certainement	5,9%	32	7,4%	37	17,2%	88	33,3	163	41,5%	207

Il est clair qu'en jouant sur le montant de l'indemnité, réduisant ainsi l'attrait financier de la retraite, l'on peut réactiver un groupe relativement important. Il convient toutefois de constater que l'effet reste limité en cas d'interventions réduites et réalistes. En cas de baisse de 5 ou 10% de l'indemnité, l'on préfère réduire son train de vie qu'interrompre (ou différer) sa pension. Seules les interventions financières extrêmes provoquent une véritable réaction de grande ampleur. Il est toutefois clair que de telles interventions sont socialement inacceptables et particulièrement peu réalistes. Il est à souligner que même en cas de diminution de moitié de l'indemnité de pension, seuls 41% des pensionnés de 45 à 65 ans déclarent qu'ils reprendraient "très certainement" le travail. Même dans ces conditions extrêmes, près de la moitié des jeunes pensionnés ne se sent pas incitée à reprendre une activité. En effet, un groupe relativement important ne veut à aucun prix se remettre au travail. Nous y reviendrons plus tard. L'on peut d'ores et déjà constater que la réactivation des pensionnés et prépensionnés belges sera une tâche extrêmement difficile.

3.1.2 Augmentation de salaire

La réactivation peut s'obtenir en pénalisant les gens, mais aussi en les récompensant (bien qu'en pratique, la différence entre ces deux méthodes est partiellement une question de présentation). En principe, l'on peut d'une

part rendre la pension moins attrayante et d'autre part rendre la poursuite de la carrière plus gratifiante. Au cours de l'enquête, nous avons demandé quelles seraient les chances que les répondants reprennent le travail s'ils gagnaient respectivement 10%, de 10 à 20% et de 20 à 50% plus que leur indemnité actuelle. Ici aussi, nous constatons qu'un stimulus financier peut s'avérer efficace, mais qu'il doit être particulièrement élevé pour posséder de bonnes chances de réussite. Une augmentation de 10% par rapport à l'indemnité actuelle n'a que peu de chances : un peu plus de 5% des répondants reprendraient probablement ou certainement le travail dans ce cas. Si la différence se situe entre 10 et 20%, ils sont presque 15% à envisager un retour sur le marché de l'emploi, bien qu'à peine 4% affirment qu'ils le feraient certainement. Enfin, en cas d'augmentation de 20 à 50%, 17,8% des personnes reprendraient certainement le travail et 23,2% le feraient probablement.

TABLEAU 9 : RETOUR AU TRAVAIL SI L'ON GAGNE ...% DE PLUS QUE L'INDEMNITÉ ACTUELLE

	10% de plus		De 10 à 20%		De 20 à 50%	
	%	n	%	n	%	n
Certainement pas	78,3%	412	66,9%	342	46,0%	260
Probablement pas	16,1%	85	18,7%	95	13,0%	73
Probablement	2,9%	15	10,4%	53	23,2%	131
Très certainement	2,7%	14	4,0%	20	17,8%	100

Si l'on compare les mesures pénalisantes et les mesures gratifiantes, les premières semblent bien avoir plus d'effet. Selon les répondants, elles influeraient plus nettement sur leur comportement. Il se peut que l'on joue ici sur le fait que les personnes en phase post-active disposent de réserves financières suffisantes. Dans un tel cas, gagner encore plus ne constitue pas une motivation pour sacrifier son temps libre. Par contre, si l'on grignote les moyens financiers disponibles, la motivation est nettement plus élevée et l'on est disposé à sacrifier du temps libre pour préserver son niveau de vie.

3.2 Conditions de travail

L'une des possibilités pour réactiver les non-actifs consiste à créer des circonstances et des conditions de travail spécifiques. Cette opération peut se faire de diverses manières : exemption du travail en équipes, des heures supplémentaires ou des horaires irréguliers, emploi d'horaires spécifiques à l'âge et de réglementations spécifiques en matière de congés, adaptation de l'environnement de travail aux capacités des travailleurs âgés, etc. (Thunnissen 2000 ; Simoens 1997).

Notre questionnaire comprend deux thèmes qui font référence aux circonstances et aux conditions de travail. Nous avons tout d'abord demandé aux répondants s'ils envisageraient un retour au travail s'ils

pouvaient travailler à temps partiel. Ensuite, nous leur avons demandé s'ils le feraient si des accords précis pouvaient être conclus avec l'employeur quant au contenu du travail.

3.2.1 Travail à temps partiel

Le tableau 10 démontre que seule une majorité de répondants reprendraient leur activité s'ils pouvaient travailler à temps partiel. Ils ne sont que 4% à vouloir certainement retravailler si on leur propose un emploi à temps partiel, et 15% reprendraient "probablement" une activité dans ces conditions.

TABLEAU 10 : REPRENDRAIT-ON LE TRAVAIL SI L'ON POUVAIT TRAVAILLER À TEMPS PARTIEL ?

	Pourcentage	Nombre
Certainement pas	63,5%	448
Probablement pas	17,6%	124
Probablement	14,6%	102
Très certainement	4,4%	31

Dans le tableau 1, qui présente les circonstances dans lesquelles les travailleurs âgés accepteraient éventuellement de prolonger leur carrière, l'importance du travail à temps partiel était mise en avant. Les analyses des rapports partiels précédents ont en outre indiqué que le travail à temps partiel permet de maintenir plus longtemps les gens sur le marché de l'emploi. Le travail à temps partiel semble plus efficace comme moyen de maintenir les gens plus longtemps au travail que comme outil pour inciter les jeunes pensionnés à reprendre leur carrière. En règle générale, il semble d'ailleurs plus facile de persuader des travailleurs de prolonger leur carrière que de réactiver des pensionnés. Il se peut qu'une fois pensionnés, les gens ne tiennent pas à interrompre leur retraite sans autre forme de procès. Environ 45% des travailleurs âgés veulent probablement ou très certainement prolonger leur carrière s'ils doivent prêter moins d'heures par semaine. Par ailleurs, quelque 19% des jeunes pensionnés accepteraient probablement ou très certainement de reprendre leur activité s'ils pouvaient travailler à temps partiel. Cette proportion, bien que relativement moins élevée, n'en est pas pour autant négligeable. Il est néanmoins manifeste qu'une réforme financière du système de retraite peut être au moins aussi efficace pour la réactivation, voire plus efficace, que la réduction des heures de travail.

3.2.2 Accords avec l'employeur

Une autre question relative aux circonstances et conditions de travail porte sur la volonté du travailleur de reprendre son activité s'il peut conclure des accords avec l'employeur quant au contenu de ses activités. Ces accords pourraient par exemple porter sur l'exemption de l'exécution de certaines tâches, une flexibilité accrue, moins de responsabilités, etc. La répartition

dans ce domaine est environ la même que pour le thème du travail à temps partiel. Ainsi, même si l'on pouvait conclure des accords afin de mieux adapter le travail aux travailleurs âgés, la grande majorité (81,7%) d'entre eux s'en tient à sa décision d'arrêter définitivement de travailler. Environ 18,4% voudraient, si des accords étaient conclus avec l'employeur au sujet des conditions de travail, probablement ou très certainement reprendre leur activité.

TABEAU 11 : REPRENDRAIT-ON LE TRAVAIL SI L'ON POUVAIT CONCLURE DES ACCORDS AVEC L'EMPLOYEUR ?

	Pourcentage	Nombre
Certainement pas	64,5%	455
Probablement pas	17,2%	121
Probablement	15,2%	107
Très certainement	3,2%	22

La création de conditions de travail spécifiques pour ramener les post-actifs sur le marché de l'emploi n'a dès lors que peu d'impact. Dans de meilleures conditions de travail, comme une réduction des horaires (temps partiel) ou la conclusion d'accords avec l'employeur, 15% des répondants accepteraient probablement de retravailler, et de 3 à 4% le feraient très certainement. Les effets constatés sont assez modestes. Ils suggèrent qu'il convient de relativiser le discours portant sur la rétrogradation et à l'infléchissement de carrière (cf. Denys et Simoens 1998) comme moyen d'accroître la participation des personnes âgées au marché de l'emploi.

3.3 Chez qui les mesures de réactivation n'ont-elles aucun effet ?

Nous avons de nouveau constaté qu'il existe un groupe de répondants qui s'accroche obstinément à son statut post-actif. Ils ne veulent en aucun cas reprendre le travail. Dans cette section, nous allons nous pencher sur les caractéristiques de ces personnes. Pour ce faire, nous emploierons une régression logique. Nous allons déterminer quelles caractéristiques permettent de distinguer les personnes qui acceptent la réactivation de celles qui la refusent.

Les personnes qui ne veulent même pas de la réactivation dans des conditions extrêmes sont celles qui ne reprendraient probablement ou très certainement le travail si leur indemnité était réduite de 50% ou s'ils pouvaient gagner de 20 à 50% de plus que leur indemnité actuelle. Elles ne voudraient pas non plus revenir sur le marché de l'emploi si elles pouvaient conclure des accords quant au contenu de leur travail ou travailler à temps partiel.

Selon cette définition, nous pouvons placer 29% des répondants dans le groupe qui ne veut en aucun cas sacrifier sa retraite. Par contre, 70% des répondants accepteraient de reprendre le travail, dont un certain nombre, il est vrai, ne le feraient que dans des conditions extrêmes. Certaines des conditions que nous avons avancées sont en effet particulièrement extrêmes

et loin d'être réalistes. Parmi ces 70% qui, dans l'une des circonstances présentées, accepteraient de reprendre le travail, une partie serait relativement difficile à convaincre et une autre relativement facile. Il serait relativement aisé de convaincre environ 32% de tous les répondants non actifs entre 45 et 65 ans de reprendre le travail. Ceux-ci veulent probablement ou très certainement reprendre leur carrière en cas d'interventions assez réalistes : si leur indemnité est réduite de 10% ou leur salaire majoré de 10%, s'ils peuvent travailler à temps partiel ou conclure des accords avec l'employeur au niveau des tâches à accomplir. Trente-huit pour cent des répondants accepteraient de reprendre leur activité, mais dans des circonstances plutôt irréalistes. En règle générale, il semble bien qu'il est quelque peu plus aisé de maintenir des travailleurs âgés au travail que de réactiver des jeunes pensionnés.

TABLEAU 12 : RÉGRESSION LOGIQUE SUR LE GROUPE QUI NE VEUT À AUCUN PRIX REPREDRE UNE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE

		B	E.S.	Sig.	Exp(B)
Propriétaire du logement (sans emprunt à rembourser)	Pas propriétaire, ou pas encore remboursé	0,00			1,00
	Propriétaire et emprunt remboursé	0,58	0,24	0,02	1,78
Importance du temps libre pour soi et son environnement social (échelle factorielle)	(continu)	-0,24	0,11	0,03	0,79
Membre d'associations	(continu)	0,21	0,08	0,01	1,23
Médias (échelle princals)	(continu)	0,96	0,21	0,00	2,62
Sexe	Masculin	0,00			1,00
	Féminin	0,22	0,08	0,00	1,24
Expérience vis-à-vis de la pension	Négative	0,00			1,00
	Ni positive, ni négative, plutôt neutre	-0,22	0,37	0,56	0,80
	Positive	0,61	0,28	0,03	1,84
Constante		-2,27	0,33	0,00	0,10

R^2 (Nagelkerke)= 0,14

Les gens qui ne veulent à aucun prix reprendre le travail se distinguent à sept points de vue de ceux qui accepteraient la réactivation à certaines conditions. Les personnes qui se trouvent hors de portée d'une éventuelle politique de réactivation sont :

- plus souvent des femmes que des hommes ;
- plus souvent propriétaires d'un logement déjà remboursé ;
- plus souvent membres d'une association ;
- moins souvent des personnes qui accordent de l'importance à un emploi actif du temps libre (volontariat, sport, études, hobby, voyages, etc.) ;

- plus souvent des personnes qui préfèrent les chaînes de télévision et les journaux commerciaux ;
- plus souvent des personnes qui ont une expérience positive de la pension (en d'autres termes, qui considèrent positivement leur période de retraite).

Le fait que les femmes soient moins susceptibles d'être réactivées que les hommes est peut-être la conséquence de la survie du rôle traditionnel de la femme. Les femmes cessent en outre bien plus tôt de travailler que les hommes. Le rôle de la possession de son logement souligne de nouveau l'importance des conditions financières.

Les autres facteurs sont, à première vue, moins évidents. Il se peut que les membres actifs trouvent précisément dans leur participation un remplacement ou un substitut de différentes fonctions du travail, comme les contacts sociaux, le sens d'utilité et la structure temporelle. Il est dès lors plus difficile de les réactiver. Le départ du marché de l'emploi ne doit pas nécessairement aller de pair avec un sentiment de disqualification et d'obsolescence, d'inutilité, de solitude, etc. Kim et Moen (2001) soulignent eux aussi que le volontariat à un âge moyen contribue à remplacer le capital social que l'on perd lorsque l'on cesse de travailler.

Toutefois, il semble bien que le volontariat ne puisse pas totalement remplacer le travail. C'est selon nous la conclusion que l'on peut tirer en constatant que ce sont précisément les personnes qui préfèrent un emploi actif du temps libre qui sont les plus faciles à convaincre de reprendre leur activité professionnelle. Les personnes actives, même dans leur temps libre, peuvent manifestement être plus facilement convaincues de reprendre le travail. L'activité semble être une attitude de vie qui va de pair avec l'engagement au travail et un emploi plus actif du temps libre. Il est tout aussi possible et probable qu'un emploi actif du temps libre entraîne un besoin de moyens financiers supplémentaires.

Une constatation notable est que les personnes qui préfèrent les médias populaires sont moins sensibles à la réactivation. Dans un rapport partiel précédent, nous avons constaté que les amateurs de médias populaires voulaient également prendre leur retraite plus tôt. Nous y suggérons que de tels médias exploitaient davantage les démonstrations de temps libre et voulaient surtout délasser. Ils présentent un monde où la satisfaction réside dans le temps libre et non dans le travail. De la sorte, l'importance du temps libre est accrue aux dépens de celle du travail.

La même analyse peut être répétée en examinant ce qui distingue les 32% qui reprendraient assez aisément le travail des 30% qui ne voudraient en aucun cas y retourner. Le portrait-robot des caractéristiques qui distinguent ces deux groupes est à peu près identique à celui de l'analyse présentée dans le tableau 12. Le groupe de personnes qui ne veulent à aucun prix reprendre le travail se distingue du groupe qui le feraient assez aisément par le fait que les premières sont déjà propriétaires d'un logement et qu'elles

ont remboursé leur emprunt. Il s'agit en outre plus souvent de femmes. Ils ont de plus une expérience nettement plus positive de la retraite et semblent nettement moins regretter leur travail. Les caractéristiques qui jouent un rôle important se situent donc surtout dans l'attitude vis-à-vis du travail et du temps libre, ainsi qu'au niveau des charges financières que l'on doit encore supporter (sous la forme d'emprunts).

4 Activité complémentaire

Dans le débat sur la problématique de la fin de carrière, l'on accorde actuellement une grande attention à l'exercice d'une activité complémentaire. En principe (dans la législation actuelle), l'on n'est pas censé combiner la retraite à une activité professionnelle. La retraite, c'est la retraite. Ceci ne signifie toutefois pas qu'un retraité ne peut pas exercer la moindre activité. Il est toutefois tenu de respecter une limite financière qui ne peut pas être dépassée. En outre, l'exercice de l'activité professionnelle doit être annoncé au préalable. Ces mêmes obligations s'appliquent si les activités professionnelles sont exercées par le conjoint d'une personne retraitée bénéficiant d'une retraite de famille. Tout dépassement des limites de plus de 15% est sévèrement réprimé. L'indemnité de pension est totalement suspendue. En cas de dépassement de moins de 15%, le montant correspondant est déduit proportionnellement de l'indemnité perçue.

La limite maximale de revenus d'une activité complémentaire dépend du statut, de la situation familiale (enfants à charge ou non), de l'âge et de la nature de la pension accordée à l'intéressé (voir tableau 13).

TABLEAU 13 : LIMITES DES BÉNÉFICIAIRES D'ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES POUR LES PENSIONNÉS EN 2002
(SUR BASE ANNUELLE, EN EUROS)

Statut	Pension et/ou pension de survie (avant l'âge légal de la pension)		Pension et/ou pension de survie		Uniquement pension de survie et moins de 65 ans	
	Sans enfants à charge	Avec enfants à charge	Sans enfants à charge	Avec enfants à charge	Sans enfants à charge	Avec enfants à charge
Salarié (revenu brut)	7.421,57	10.845,34	10.845,34	14.556,14	14.843,13	18.553,93
Indépendant (revenu net)	5.937,26	8.905,89	8.676,27	11.644,90	11.874,50	14.843,13

Les montants concernés sont adaptés chaque année par le ministre compétent en la matière. Les montants présentés au tableau 13 sont ceux qui étaient en vigueur au moment de notre enquête⁵.

Nous signalons également que l'indemnité de pension de salarié ou d'indépendant ne peut pas être cumulée à d'autres allocations sociales (en application d'une législation belge ou étrangère en matière de sécurité sociale). Ainsi, l'indemnité de retraite ne peut pas être cumulée avec une indemnité de chômage, de prépension, de maladie ou d'invalidité, d'interruption de carrière ou de réduction des prestations professionnelles. La pension ne sera pas payée pendant la période au cours de laquelle l'on bénéficie de l'autre allocation sociale. Le conjoint à charge de qui une pension familiale est perçue ne peut pas non plus bénéficier de telles

⁵ Les montants en vigueur en 2003 sont identiques.

allocations sociales, faute de quoi la pension familiale est ramenée à une pension de retraite d'isolé pour les mois concernés.

Un débat politique est actuellement en cours au sujet des activités complémentaires. La réglementation relative à la limitation des activités complémentaires des pensionnés subit une forte pression. Une proposition de loi introduite par Fientje Moerman (parlementaire VLD) propose que les pensionnés puissent percevoir des revenus complémentaires illimités. Aux États-Unis, par exemple, il est déjà possible (à partir de 70 ans) de percevoir des revenus complémentaires illimités sans qu'ils entraînent de perte ou de limitation des droits à la pension [Belsky, 1999]. Selon Mme Moerman, cette mesure comporte de nombreux avantages. Elle part du principe qu'une pension est un droit que l'on bâtit au cours de toute sa carrière active. Il doit être possible d'en bénéficier indépendamment du choix de rester ou non actif après l'âge de la pension. Cette mesure autorisant les revenus complémentaires illimités entraînerait un accroissement de l'offre sur le marché de l'emploi (et plus précisément à des postes pour lesquels les pensionnés se proposent traditionnellement). Les pensionnés paient des impôts et des cotisations sociales ordinaires sur leurs revenus, et ce qu'ils gagnent après l'âge de la pension n'est pas pris en compte pour le calcul de l'indemnité de retraite. Les pouvoirs publics peuvent ainsi bénéficier d'une récupération. Cette proposition est également défendue en tant que rétablissement des droits du travail. Les personnes disposant d'un capital élevé peuvent en effet percevoir des intérêts sans mettre en danger leurs droits à la pension.

Frank Vandembroucke, le ministre du travail et des pensions, ainsi que le SP-a, partagent l'opinion de Mme Moerman (De Morgen 21/8/2001). Les partis francophones de la majorité semblent eux aussi désireux de modifier la législation en matière d'activités complémentaires. Dans son programme électoral de 2003, le MR se montrait partisan de la suppression totale des plafonds en cas de poursuite d'une activité par les seniors. Le PS accepterait de rehausser ces plafonds, mais pas nécessairement de les supprimer. Sur le site web du PS, l'on peut lire que la suppression des plafonds équivaldrait à la suppression du système de retraites actuel et à l'installation progressive d'un système de pension minimale associée à un emploi et à des pensions complémentaires. Selon le PS, l'autorisation des revenus complémentaires illimités entraînerait à terme une relative dévaluation des pensions de retraite. Comme le bien-être des pensionnés qui perçoivent toujours un salaire élevé en sus de leur indemnité augmentera, les pensionnés qui ne veulent ou ne peuvent plus travailler seront relativement mis en retrait (et leur pouvoir d'achat diminuera). L'on entend affirmer que le droit au travail illimité pour les pensionnés n'est dès lors rien d'autre qu'un alibi pour un nouveau démantèlement de la sécurité sociale (Delabie 2001). Le PS déclare ne pas accepter que les personnes qui ont travaillé toute leur vie doivent encore travailler après l'âge légal de la pension pour pouvoir satisfaire à leurs besoins.

Le débat relatif au travail illimité voit s'affronter deux conceptions de la retraite, qui sont toutes deux incluses dans notre système : d'une part, la retraite comme droit individuel acquis grâce au travail, et d'autre part la retraite comme réponse solidaire à un besoin. L'accord de gouvernement ne comprend pour l'instant qu'une modeste intention de réformer la législation en matière d'activités complémentaires des pensionnés : une augmentation périodique des plafonds de revenus. Il semble dès lors que la réglementation des plafonds de revenus d'activités complémentaires sera réformée au cours de la prochaine législature, mais qu'elle ne sera pas encore supprimée.

Au vu de l'importance accordée, dans le débat politique, aux activités complémentaires des pensionnés, nous avons également inclus quelques questions au sujet des activités complémentaires pendant la retraite. Nous avons divisé l'analyse de la thématique des activités complémentaires en trois parties. Tout d'abord, nous allons décrire dans quelle mesure les personnes de 45 à 65 ans, qui ne travaillent plus, exercent déjà (conformément à la législation actuelle) une activité complémentaire, et quel revenu elles en tirent. Le débat et la réglementation relatifs aux activités complémentaires visent toutefois spécifiquement les bénéficiaires d'une pension légale. Les non-actifs qui exercent actuellement une activité complémentaire comprennent également des ménagères, des chômeurs, des prépensionnés, etc. C'est la raison pour laquelle nous décrivons ces mêmes informations pour les personnes de 45 à 65 ans qui déclarent bénéficier d'une pension légale. Nous avons ensuite demandé à toutes les personnes de 45 à 65 ans qui ne travaillaient pas au moment de l'enquête si elles avaient l'intention d'exercer une activité complémentaire pendant leur pension légale si cette activité n'avait aucune influence sur leurs revenus. Cette dernière question a également été soumise aux personnes de 45 à 65 ans qui travaillaient toujours. Dans ce cas, il s'agit d'une question plutôt hypothétique. Nous avons demandé si elles avaient l'intention d'exercer une activité complémentaire une fois à la retraite, et si elles accroîtraient une telle activité si elle n'influait pas sur leur pension de retraite.

4.1 Activités complémentaires entre 45 et 65 ans

Un certain nombre de personnes de 45 à 65 ans qui ne travaillent plus perçoivent déjà, en plus de leur indemnité, un revenu supplémentaire grâce à des activités complémentaires. La législation en matière d'activités complémentaires et les réformes prévues ne concernent en principe que les personnes bénéficiant d'une pension légale. Le comportement des personnes non actives de 45 à 65 ans peut toutefois fournir des informations quant à la mesure dans laquelle les non-actifs et les pensionnés belges exercent une activité complémentaire.

En règle générale, les chômeurs (ainsi que les chômeurs âgés et les prépensionnés, qui ressortissent légalement au statut de chômeur) ne peuvent pas exercer d'activité complémentaire (à l'exception de prestations

ALE). C'est la raison pour laquelle nous établissons ici une distinction entre tous les non-actifs de 45 à 65 ans et les personnes de 45 à 65 ans qui indiquent bénéficier de la pension légale (ou d'une pension de survie). Nous avons expliqué aux répondants non actifs qu'il était parfois difficile de s'en sortir financièrement avec une indemnité, et nous leur avons demandé s'ils parvenaient à exercer quelques activités complémentaires (y compris des prestations ALE) pour étoffer leurs revenus. Il s'avère qu'environ 8,5% des personnes interrogées exerce de temps à autre une activité complémentaire. Ce taux est d'environ 7% chez les personnes bénéficiant de la pension légale (voir tableau 14). La majorité des personnes ne perçoit donc aucun revenu complémentaire (voir tableau 15). Parmi ceux qui le font, la majorité (78,8%) gagnent moins de 250 euros par mois. Ils sont 17,6% à gagner de 250 à 750 euros par mois. Seule une très faible minorité (3,6%) perçoivent plus de 750 euros par mois en raison d'activités complémentaires. Comme nous l'avons déjà indiqué, ces personnes sont non seulement des bénéficiaires d'une pension légale, mais aussi de prépensionnés, de chômeurs (âgés), de ménagères, etc. Les bénéficiaires d'une pension légale âgés de 45 à 65 ans qui tirent un revenu d'une activité complémentaire gagnent, dans 59,0% des cas, moins de 250 euros par mois, de 250 à 750 euros dans 33,3% des cas, et plus de 750 euros dans 7,7% des cas. Si l'on combine ces chiffres au plafonds de revenus du tableau 13, ceci signifie que la proportion de personnes qui gagnent plus que les montants autorisés est minime.

TABLEAU 14 : EXERCE-T-ON UNE ACTIVITÉ COMPLÉMENTAIRE ?

	Sélection (pensions légales)		Tous les non-actifs	
	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre
Non	92,9	619	91,4%	2051
Oui	7,1	48	8,6%	193
Total	100,0	666	100,0%	2244

TABLEAU 15 : COMBIEN GAGNE-T-ON, PAR MOIS, GRÂCE AUX ACTIVITÉS COMPLÉMENTAIRES ?

	Sélection (pensions légales)		Tous les non-actifs	
	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre
Rien du tout	94,1	619	91,3	2051
Moins de 249,99 euros	3,5	23	6,8	152
Entre 250 et 749,99 euros	2,0	13	1,5	34
Entre 750 et 1499,99 euros	0,2	1	0,2	4
Plus de 1500 euros	0,3	2	0,1	3
Total	100,0	658	100,0	2244

Nous avons demandé aux personnes de 45 à 65 ans qui ne travaillaient pas au moment de l'enquête si elles exerceraient davantage d'activités rémunérées lorsqu'elles bénéficieraient de la pension légale, si ces activités n'entraînaient pas de diminution de leur indemnité de retraite. Quelque 30% des non-actifs ignore s'ils exerceraient davantage d'activités rémunérées dans ces circonstances. Environ 18% pensent que, si la

réglementation en la matière changeait, ils en exerceraient plus. Une majorité des répondants n'exercerait donc pas davantage d'activités rémunérées, même si la législation était modifiée.

TABLEAU 16 : EXERCERAIT-ON DAVANTAGE D'ACTIVITÉS RÉMUNÉRÉES SI ELLES N'ENTRAÎNAIENT PAS DE BAISSÉ DE L'INDEMNITÉ DE PRÉPENSION ? (NON-ACTIFS)

	Non-actifs	
	Pourcentage	Nombre
Non	52,1%	1064
Oui	17,5%	358
Ne sait pas	30,4%	621

4.2 Activités complémentaires après la pension légale (à 65 ans)

Nous avons également demandé aux personnes de 45 à 65 ans qui travaillaient toujours effectivement si elles avaient l'intention, après leur retraite, d'exercer une activité complémentaire, et dans quelle mesure. Environ 45% des répondants ont l'intention de cesser définitivement de travailler et 30% pensent qu'ils travailleront encore un peu. Seules 66 personnes (2,5%) ont l'intention d'en encore beaucoup travailler après leur retraite. Une grande partie des travailleurs (23%) ne savent pas encore ce qu'ils feront concrètement après leur retraite. Les plans d'exercice d'un autre emploi après la retraite, ou d'une activité importante, ne sont donc populaires que parmi une très faible proportion de la population.

TABLEAU 17 : QUI VEUT ENCORE EXERCER UNE ACTIVITÉ RÉMUNÉRÉE APRÈS LA RETRAITE ?

Arrêter définitivement de travailler	45,4%	1180
Continuer à travailler un peu	29,2%	760
Continuer à beaucoup travailler	2,5%	66
Ne sait pas	22,9%	594

Nous avons ensuite demandé à toutes ces personnes si elles modifieraient ces plans si ces activités ne mettaient pas leur indemnité de pension en danger. Dix-neuf pour cent d'entre elles répondent par l'affirmative. Elles estiment que, dans ces conditions, elles travailleraient davantage après leur retraite. Plus de la moitié (55%) estiment qu'une telle mesure n'influerait pas sur leur comportement. Elles ne deviendraient pas plus actives après la retraite. Un peu plus d'un quart (26%) ne peuvent pas évaluer l'impact d'une telle mesure sur leur comportement, ou ne savent en fait pas encore précisément si elles travailleront ou exerceront une activité complémentaire après leur retraite. Bref, environ une personne interrogée sur cinq estime qu'elle sera plus active après la retraite s'il devient possible d'exercer sans limite une activité complémentaire.

TABLEAU 18 : EXERCERAIT-ON DAVANTAGE D'ACTIVITÉS RÉMUNÉRÉES SI ELLES N'ENTRAÎNAIENT PAS DE BAISSSE DE L'INDEMNITÉ DE PRÉPENSION ? (ACTIFS)

	Actifs	
	Pourcentage	Nombre
Non	54,9%	1424
Oui	19,3%	501
Ne sait pas	25,8%	669

Le groupe d'inactifs de 45 à 65 ans qui exercent actuellement une activité complémentaire reste donc relativement réduit. Environ 8,5% des non-actifs et 7% des (pré)pensionnés exercent une activité complémentaire pour compléter leur indemnité. Le nombre de personnes qui tirent un revenu considérable de cette activité complémentaire s'avère, contrairement à ce que l'on prétend parfois, très limité. En Belgique, contrairement aux États-Unis, par exemple, le travail après la retraite ne semble pas vraiment être entré dans les mœurs. Même le nombre de personnes qui estiment qu'elles exerceraient davantage d'activités complémentaires, si plus aucune limite n'était imposée en la matière, est assez restreint. Parmi les personnes qui travaillent toujours, une sur cinq estime que la mesure proposée par Mme Moerman influencerait sur leur comportement.

4.3 Qui sont les personnes qui veulent exploiter le droit d'exercer des activités complémentaires de manière illimitée ?

Certains auteurs craignent que la possibilité d'exercer des activités complémentaires de manière illimitée provoquera une dualisation de la population âgée et rendra la pension légale négligeable (Delabie 2001). Les pensionnés qui acceptent d'exercer une activité complémentaire verraient leur bien-être augmenter alors que les pensions des autres dévalueraient. Les chiffres déjà cités démontrent que cette crainte n'est que peu fondée. La proportion des non-actifs qui exercent une activité complémentaire est limitée (environ 8%), celle des actifs qui le feraient si les nouvelles mesures étaient d'application est elle aussi assez réduite (20%), celle des non-actifs qui accroîtraient leurs activités complémentaires si une telle mesure entrait en vigueur se situe aux environs de 18%. Par ailleurs, les activités complémentaires actuellement exercées par les non-actifs de 45 à 65 ans ne rapportent qu'à un demi pour cent plus de 750 euros par mois. Le risque de dualisation et de dévaluation des pensions légales semble donc pour l'instant très faible, voire inexistant.

L'on peut toutefois craindre que le groupe qui exercera une activité complémentaire ou en a l'intention soit un groupe socio-économique spécifique, composé de personnes possédant des aptitudes plus appréciées et une implication accrue dans le travail, bref des personnes qui occupent probablement une meilleure position socio-économique. Si c'est le cas, le droit de percevoir des revenus complémentaires illimités accentuera encore

les inégalités déjà existantes. Pour étudier le bien-fondé de cette crainte, nous avons déterminé, chez les personnes de 45 à 65 ans qui travaillent toujours, en quoi celles qui voudraient exercer une activité complémentaire ou le feraient si la mesure proposée était d'application différent des personnes qui ne voudraient pas le faire. Nous distinguons un groupe qui veut exercer davantage d'activités complémentaires si leur indemnité de pension n'était pas influencée d'un groupe qui ne veut pas le faire (voir tableau 18). Les personnes qui indiquent ne pas encore le savoir n'ont pas été prises en compte. Les deux groupes présentent des différences au niveau de huit caractéristiques (voir tableau 19).

TABLEAU 19 : RÉGRESSION LOGIQUE SUR LE GROUPE VEUT EXERCER UNE ACTIVITÉ COMPLÉMENTAIRE EN CAS DE MAINTIEN ABSOLU DU DROIT À LA RETRAITE (ACTIFS)

	B	E.S.	Sig.	Exp(B)	
Stress et pression du travail (échelle factorielle)	-0,20	0,07	0,00	0,82	
Probabilité que l'on regrettera le travail à tous égards (échelle factorielle)	0,40	0,06	0,00	1,49	
Aspirations vis-à-vis de la carrière (échelle factorielle)	0,70	0,06	0,00	2,02	
Utilisation des médias (princals)	0,13	0,05	0,01	1,14	
Souveraineté temporelle (princals)	0,31	0,06	0,00	1,36	
Prestige professionnel	0,01	0,00	0,00	1,01	
Embarras de santé (échelle factorielle)	-0,14	0,07	0,04	0,87	
Propriétaire du logement	Non	0,00		1,00	
	Oui	-0,58	0,16	0,00	0,56
Prévisions financières		0,00		1,00	
	Recul				
	Pas de recul	0,57	0,14	0,00	1,76
Salaire		0,13	0,07	0,08	1,14
Constante		-1,90	0,25	0,00	0,15

R² (Nagelkerke)= 0,28

En règle générale, il s'avère que les deux groupes se distinguent plutôt par des aspects psychologiques et d'attitude que par des inégalités socio-économiques. Les personnes qui veulent exercer davantage d'activités complémentaires si elles ne représentent aucun danger pour leur indemnité de retraite ne sont par exemple pas celles qui perçoivent des salaires nettement plus élevés, et elles ne sont pas non plus davantage qualifiées que les autres. Un facteur socio-économique joue quand même un rôle, plutôt modeste. Les personnes qui veulent exercer davantage d'activités complémentaires après la retraite (si la législation proposée est d'application) ont un prestige professionnel quelque peu plus élevé. Ce dernier facteur indique que le groupe de personnes qui, en supposant qu'elles le puissent, veulent exercer davantage d'activités complémentaires, ont des emplois quelque peu "meilleurs" (plus prestigieux). C'est ce que

confirme le fait que celles qui veulent exercer des activités complémentaires peuvent contrôler et organiser davantage leurs horaires et leurs tâches. Il s'agit donc de personnes qui occupent des positions plus élevées où elles peuvent travailler avec un degré accru d'autonomie.

L'exercice d'activités complémentaires semble également motivé par des facteurs financiers. Les personnes qui veulent exercer davantage d'activités complémentaires si elles maintiennent leurs droits à la pension prévoient plus souvent que leur situation financière régressera lors de leur retraite, et elles sont moins souvent déjà propriétaires de leur logement, sans emprunts à rembourser. Ceci signifie qu'il ne s'agit pas de privilégiés socio-économiques qui veulent accroître leurs privilèges, mais plutôt de personnes qui ont encore d'importants besoins financiers (remboursement du logement) ou qui craignent de subir une perte financière trop importante à la pension.

D'autres facteurs jouent un rôle plus important. Les personnes en bonne santé veulent davantage exercer une activité complémentaire. La manière dont le travail est perçu, et l'attitude vis-à-vis de celui-ci, sont très importantes. Les personnes qui peuvent exercer leur travail sans sensations de stress excessives veulent davantage exercer d'activités complémentaires, tout comme celles dont les aspirations se situent surtout au niveau de la carrière (par exemple trouver un travail offrant plus de prestige ou un salaire accru, ou permettant de s'épanouir). Dans le rapport partiel précédent, nous avons vu que la vie professionnelle n'était plus l'objet d'aspirations, de plans et d'attentes que pour une faible majorité de personnes (de 8% à 18%). La minorité qui appartient à ce groupe a nettement plus de chances d'exercer davantage d'activités complémentaires après la pension légale si elles peuvent le faire de manière illimitée. Les personnes désireuses d'exercer davantage d'activités complémentaires ont également plus souvent l'impression que le travail leur manquera (à tous niveaux) après la retraite. Le rapport partiel précédent indiquait que des proportions relativement faibles de travailleurs craignent que leur travail leur manquera, tout comme la régularité et la routine associées. La minorité des personnes qui le craignent comme-même ont significativement plus de chances d'exercer davantage d'activités complémentaires après la pension légale. En résumé, l'on peut estimer que les personnes qui tiennent à leur travail et à leur carrière ont également plus tendance à exercer davantage d'activités complémentaires après la pension légale, si elles y sont autorisées. Ce n'est donc pas tant le privilège socio-économique, mais plutôt l'implication au travail qui incite les gens à continuer à travailler après la retraite. Les personnes qui sont toujours en bonne santé, qui peuvent exercer leur travail sans stress gênant, qui ont un lien avec le travail et ont l'impression qu'il leur manquera, qui font preuve d'ambition professionnelle et qui veulent parvenir à quelque chose, aimeraient encore travailler après leur retraite si leur indemnité de pension n'était pas mise en danger.

Une constatation qui confirme que le désir d'exercer une activité complémentaire concerne plutôt des attitudes que des conditions socio-économiques réside dans l'influence de l'utilisation des médias. Les personnes qui préfèrent les chaînes publiques et privilégient les journaux "de qualité" ont plus de chances de vouloir exercer une activité complémentaire après la retraite. L'influence nette de la préférence en matière de médias permet de supposer que le comportement en matière de fin de carrière est également lié à une attitude générale vis-à-vis du travail, et que les chaînes commerciales et les médias populaires favorisent plutôt une attitude négative en la matière. Il est probable que l'image de la vie de qualité que ces médias avancent est bien plus liée au délassement et donc aux loisirs qu'aux défis, aux réalisations et aux satisfactions qui peuvent aller de pair avec un travail bien fait.

Une analyse similaire des personnes de 45 à 65 ans qui ne travaillent plus permet d'aboutir à peu près aux mêmes conclusions. Pour ce faire, nous distinguons d'une part un groupe qui indique vouloir exercer davantage d'activités complémentaires si cela n'a aucune influence sur l'indemnité de pension, et d'autre part un groupe qui ne veut pas le faire (voir tableau 16). Le groupe qui ignore s'il exercerait des activités complémentaires n'a de nouveau pas été pris en compte. Le groupe qui veut exercer des activités complémentaires si cela n'a aucune influence sur l'indemnité de pension comprend également une partie de personnes bénéficiant de la pension légale et qui en exercent déjà actuellement.

Les facteurs socio-économiques ne permettent pas vraiment de distinguer les deux groupes. Les personnes qui indiquent qu'elles exerceraient davantage d'activités professionnelles n'ont pas commencé leur carrière plus tôt, ne sont pas plus qualifiées et n'ont même pas de prestige professionnel plus élevé que celles qui ne le veulent pas. Le degré de souveraineté temporelle et vis-à-vis des tâches que l'on possédait dans son dernier emploi joue un rôle très modeste.

Les motivations financières et l'attitude vis-à-vis du travail jouent par contre un rôle important. Les personnes qui exerceraient davantage d'activités complémentaires si la loi le permettait gagneraient bien plus au moment où elles ont cessé de travailler. Les activités complémentaires sont donc manifestement destinées à préserver l'ancien niveau de vie. C'est ce que confirme la constatation que les personnes qui ont éprouvé un recul financier veulent exercer davantage d'activités complémentaires. Ces activités complémentaires sont donc manifestement considérées comme un moyen de compléter l'indemnité et de maintenir plus ou moins le niveau de bien-être et le train de vie auquel l'on était habitué au cours de sa carrière.

TABLEAU 20 : RÉGRESSION LOGIQUE SUR LE GROUPE VEUT EXERCER UNE ACTIVITÉ COMPLÉMENTAIRE EN CAS DE MAINTIEN ABSOLU DU DROIT À LA RETRAITE (NON-ACTIFS)

	B	E.S.	Sig.	Exp(B)
Souveraineté temporelle et vis-à-vis des tâches (princals)	0,19	0,09	0,04	1,21
Regret du travail (échelle factorielle)	0,80	0,11	0,00	2,22
Propriétaire du logement (sans emprunt à rembourser)	0,00			1,00
Non				
Oui	0,61	0,21	0,00	1,84
Dernier salaire perçu	0,76	0,15	0,00	2,13
Prévisions financières	0,00			1,00
Pas de recul				
Recul	0,59	0,20	0,00	1,81
Constante	-2,64	0,29	0,00	0,07

R^2 (Nagelkerke)= 0,27

L'attitude vis-à-vis du travail détermine également si les personnes veulent ou non exercer une activité complémentaire. Les personnes qui regretteront le travail à tous points de vue sont plus tentées par les activités complémentaires. Elles sont davantage liées au travail et y associent dans une plus large mesure des sentiments positifs (comme un sentiment d'utilité). Si l'on peut donner un sens à son travail, l'on travaillera plus longtemps et l'on voudra également travailler davantage après la retraite.

En résumé, nous pouvons estimer qu'il n'existe pas vraiment de grandes différences socio-économiques entre les personnes qui, moyennant un droit absolu à la pension, voudraient exercer davantage d'activités complémentaires ou le feraient après la pension légale et celles qui ne le veulent pas (même si ces activités n'influent pas sur leur indemnité de retraite). Les motivations financières jouent par contre un rôle. L'on veut exercer davantage d'activités complémentaires si l'on tient à préserver un niveau de vie précis. La différence la plus remarquable entre le groupe qui ne veut plus exercer d'activités complémentaires et celui qui le souhaite est que ce dernier apprécie plus le travail : le travail leur manque davantage, ou elles craignent regretter leur travail, et leurs aspirations se situent toujours dans le domaine professionnel.

5 Conclusion générale

Dans un système de répartition, où les pensions sont payées par les personnes actuellement au travail, l'aptitude à payer les pensions dépend de trois paramètres : les gens, le temps et les contributions (De Deken, 2002). Un déséquilibre et des problèmes apparaissent si le niveau des contributions devient inférieur à celui des indemnités, si le nombre de personnes bénéficiant d'une indemnité augmente par rapport au nombre de personnes qui génèrent les contributions, ou encore si le temps pendant lequel les gens contribuent à la sécurité sociale diminue par rapport à celui pendant lequel ils bénéficient d'une indemnité. Pour corriger les

déséquilibres dans le système des pensions, il convient de jouer sur ces trois paramètres : le rapport entre contributions et indemnités, celui entre actifs et non-actifs, et celui entre l'âge actif et l'âge non actif. La présente enquête s'est avant tout concentrée sur ce dernier rapport. Les autres (entre contributions et indemnités et entre actifs et non-actifs) n'ont été abordés que dans la mesure où ils étaient influencés par des modifications du cours de vie ou pouvaient influencer sur de telles modifications. La subdivision du cours de vie, et plus précisément le rapport entre la phase active et la phase post-active de la vie, est en effet au cœur de la problématique de la fin de carrière. Cette problématique nous intéresse non seulement en raison de ses conséquences économiques, mais aussi parce qu'elle exerce d'autres influences sur les chances de bien-être. Ces 50 dernières années, le cours de vie a subi un changement radical (voir rapport partiel 2), mais nous continuons à l'approcher selon les anciens paramètres et les anciennes conceptions. Une phase post-active très longue a vu le jour. Ses conséquences et implications ne nous sont pas encore connues. Le temps de travail est désormais compressé dans une phase de vie qui, proportionnellement, ne représente plus que la moitié de la vie, voire moins. Cette compression donne non seulement naissance à un rapport très défavorable entre actifs et non actifs, mais elle compresse en outre les activités d'une manière qui génère un âge très actif, une sorte d'heure de pointe de la vie. Notre société a d'urgence besoin d'une réforme de son cours de vie.

Au cours du dernier demi-siècle, quatre évolutions ont entraîné une modification radicale du cours de vie. Tout d'abord, l'allongement de l'espérance de vie. Ensuite, la redistribution du travail entre hommes et femmes. Le modèle traditionnel où l'homme travaillait à l'extérieur pendant que la femme s'occupait du ménage a été démantelé et remplacé par un régime où les deux sexes participent de manière plus équitable au marché de l'emploi. Cette évolution s'est, en tout cas pour les hommes, accompagnée d'une réduction de la phase active de la vie. Enfin, cette réduction n'a pas seulement vu le jour en raison de la retraite anticipée, mais aussi à cause de l'allongement de la durée des études. Une caractéristique remarquable de ces évolutions est que l'allongement spectaculaire de la longévité s'est accompagné non pas d'une augmentation de l'âge de la pension (ce qui aurait été logique) mais d'une réduction de cet âge (ce qui est paradoxal). Ce faisant, la durée moyenne de la phase de vie post-active a connu une augmentation spectaculaire, d'environ 19 ans pour les hommes au cours des 50 dernières années ou, grosso modo, de 4,5 mois par an. Il y a cinquante ans, les hommes étaient actifs sur le marché de l'emploi pendant environ trois quarts de leur vie. Désormais, la phase active couvre encore environ la moitié de la vie des hommes et à peine un tiers de celle des femmes. Dès lors, le rapport entre la phase où l'on contribue à la sécurité sociale et celle où l'on bénéficie de ces contributions a subi un déséquilibre considérable. Le rapport entre actifs et non-actifs a lui aussi évolué de manière très défavorable. Une réorganisation du cours de vie, où

la phase active est prolongée aux dépens de la phase post-active, peut désormais sembler une possibilité attrayante de corriger ces déséquilibres et alléger la pression sur le système des pensions. L'alternative consiste en une détérioration ultérieure de la situation, avec un choix final entre une augmentation spectaculaire des contributions et/ou une réduction spectaculaire des indemnités de pension. La réduction de la phase post-active et la prolongation de la phase de vie active semble un choix opportun non seulement d'un point de vue économique, mais aussi sociologique. À terme, la durée de la phase active devrait toutefois être plus ou moins adaptée à l'espérance de vie.

Lorsqu'ils prennent des décisions relatives à leurs cours de vie, les gens ne tiennent bien entendu pas compte des rapports susmentionnés. Il semble même qu'ils ne pensent pas au nombre d'années que compte déjà leur carrière, mais qu'ils visent surtout un âge précis pour l'arrêt de celle-ci (rapports partiels 2 et 4). Nombre de sociologues parlent volontiers de la "dénormalisation" du cours de vie, comme si des normes évidentes avaient disparu ou s'étaient totalement estompées. Nous n'avons que très peu constaté dans ce sens au cours de cette enquête. Par contre, un facteur extrêmement important est le développement de nouvelles normes et attentes contraignantes vis-à-vis de l'âge de la pension. Si l'on tient compte de l'âge auquel les personnes non actives entre 45 et 65 ans ont réellement cessé de travailler, ainsi que de l'âge auquel les personnes encore actives veulent arrêter, la nouvelle norme en matière de fin de carrière semble se situer entre 56 et 57 ans. Cette estimation tient également compte de l'âge réel de cessation d'activité des personnes qui y ont été contraintes. Si l'on ne s'intéresse qu'aux personnes qui travaillent toujours et que l'on leur demande l'âge auquel elles comptent arrêter leur activité, elles le situent entre 59 et 60 ans. Il s'agit probablement là d'une estimation plus pure de la norme. Quoi qu'il en soit, cette norme se situe entre 56 et 60 ans. L'on peut souligner le nombre de personnes qui citent le chiffre rond de 60 ans comme âge idéal pour la pension. Dans tous les cas, le travail après 60 ans est devenu rare, même chez les hommes. C'est quelque chose que peu de personnes veulent encore faire, et que seul un très petit nombre de *workaholics*, d'ailleurs assez heureux, pratique encore.

Ce sont surtout la qualité du travail, mais aussi la manière dont on le vit, qui déterminent pendant combien de temps l'on veut rester actif. Les personnes qui sont, dans une certaine mesure, leur propre patron, qui peuvent organiser leur travail comme bon leur semble, qui ne sont pas liées à des horaires rigides et imposés, mais qui peuvent dans une certaine mesure déterminer leur emploi du temps, qui ont l'impression d'être capables d'effectuer leur travail et ne subissent dès lors pas de stress excessif, qui ne sont pas exposées, dans leur travail, au bruit, à des odeurs incommodantes ou au danger, veulent travailler plus longtemps. Les personnes qui effectuent un tel travail ont aussi l'impression que le travail leur manquera quand elles seront pensionnées, et en particulier le respect

inhérent, le sentiment d'utilité et les contacts sociaux qui y sont associés. Si l'on craint de regretter le travail et ces aspects ou conséquences, l'on voudra travailler plus longtemps.

Dans notre société, les personnes répondant à cette description sont toutefois largement minoritaires. Il s'agit de 10 à 15% des personnes de 45 à 65 ans qui travaillent encore. Un groupe encore plus restreint (11% des travailleurs de 45 à 65 ans) préféreraient ne pas prendre leur retraite à 65 ans. Elles aimeraient encore travailler après 65 ans et s'accrochent à leur travail. Pour elles, l'âge obligatoire de la pension est une sorte d'épée de Damoclès. Ce qui distingue ces personnes des autres est leur degré d'implication accru dans le travail, leur ambition dans l'exercice de leur activité, la crainte que le travail leur manquera, et dès lors l'existence d'attentes moins positives vis-à-vis de la pension et d'une conception selon laquelle une grande quantité de temps libre supplémentaire ne représente pas grand-chose de bon. Elles constituent l'exception qui confirme la règle.

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 la grande majorité, les principaux rêves, aspirations et plans concernent le temps libre : elles 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 connaissances, etc. Ces aspirations au temps libre imposent en fait une pression temporelle extrêmement forte sur nos contemporains. Le travail n'y a vraiment plus de place. Les principaux rêves et ambitions de l'énorme majorité des personnes de 45 à 65 ans ne peuvent plus se concrétiser dans le travail. Leur biotope, c'est la retraite.

Voilà quels sont les facteurs qui influent le plus sur l'âge souhaité de la pension. D'autres éléments jouent en outre un rôle auxiliaire, 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. Les ingrédients essentiels dans ce contexte sont le manque d'envie au travail et l'espoir que passer de beaucoup de temps en famille, au jardin, à faire le ménage, voire à lire des livres, leur fera un grand bien.

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 ici aussi une part importante de son sens. Les principaux plans, aspirations et ambitions font presque exclusivement référence à la pension comme la période (pour la grande majorité des gens, exempte de tout souci matériel) où l'on aura enfin assez de temps pour faire ce que l'on veut. Pour réaliser cette ambition, notre société compresse considérablement l'âge actif. Il faut toujours faire plus, travailler plus dur et de manière plus productive, acquérir des biens, mettre nos maisons en ordre, avoir des enfants et les éduquer, le tout dans une carrière et une plage de temps qui se rétrécissent. 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'il n'est pas interrompu, entraînera un déséquilibre intenable entre actifs et non-actifs. Une politique en matière de fin de carrière est en fait un moyen d'interrompre ce cycle de manière humaine, au lieu d'attendre qu'il soit impossible de payer les pensions et que la misère rétablisse l'équilibre entre les phases active et post-active.

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. Cette motivation est une donnée sociale avec laquelle la politique et les entreprises peuvent et doivent 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. Les motivations des travailleurs jouent dans ce contexte un rôle secondaire, que l'on peut même taxer de négligeable. Parmi les personnes ayant pris une retraite anticipée et les prépensionnés, pas moins de 40% déclarent avoir été obligées à prendre leur retraite. L'analyse a d'ailleurs démontrés à plusieurs reprises que les personnes de 50 à 55 ans faisaient l'objet de pressions. 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 passant 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.

Nous avons également dû constater que les gens connaissaient relativement mal les systèmes de pension, si bien que l'initiative repose en fait souvent dans les mains de l'employeur. Pour une grande partie des gens qui quittent le marché de l'emploi de manière précoce, leurs propres motivations n'ont

en fait pas compté. Ce n'est pas une décision qu'ils ont prise ; elle a été prise pour eux.

Les principaux déterminants d'une fin de carrière précoce (outre l'âge et le sexe) sont en outre de nature financière. Le revenu individuel disponible, les prévisions relatives à la situation financière après la pension, la pension complémentaire et l'assurance groupe, et enfin la possession du logement, jouent tous un rôle important ou très important. Plus de 40% d'hommes entre 45 et 65 ans se trouvent d'ailleurs dans une situation où ils ne prévoient pas de régression notable après la sortie définitive du marché de l'emploi, voire où quelques-uns d'entre eux en attendent une amélioration de leur situation financière. Il s'agit en outre de prévisions qui sont plus que confirmées par l'expérience des personnes ayant déjà cessé de travailler. Pour de grandes parties de la population, la cessation d'activité n'est donc nullement découragée d'un point de vue financier. Pourquoi travailler si ce travail semble vide de sens et si l'absence de travail n'implique aucune régression financière ?

Un élément notable est que la santé, qui est souvent citée, par les personnes ayant pris une retraite anticipée, comme le principal motif d'arrêt de la carrière, n'influe qu'à peine sur le désir d'arrêt des travailleurs et ne joue qu'un rôle mineur sur la décision effective de quitter le marché de l'emploi. Les personnes qui ont pris une retraite anticipée sont donc en assez bonne santé ; une grande partie des travailleurs âgés se portent moins bien que les pensionnés.

La très grande différence entre les facteurs qui influent sur la motivation d'arrêter sa carrière de manière anticipée, d'une part, et ceux qui déterminent la chance réelle d'un tel départ anticipé, d'autre part, fait qu'il est probable que les décisions en matière de fin de carrière sont souvent, dans notre société, une source de frustration. Cette frustration, c'est d'une part celle des personnes qui veulent s'en aller tôt mais n'en ont pas l'occasion ou ne peuvent pas se le permettre financièrement, et d'autre part celle des personnes qui ont dû s'en aller plus tôt qu'elles le voulaient.

Dans la section qui suit, nous nous limiterons très strictement à la question de savoir comment l'on peut influencer sur les décisions en matière de fin de carrière. Nous n'avons pas l'intention d'évaluer si les mesures potentielles sont souhaitables ou non. L'évaluation du caractère souhaitable d'une mesure est le résultat d'un grand nombre de considérations. Dans le présent rapport partiel, nous n'avons étudié qu'un nombre très limité d'aspects du comportement. C'est la raison pour laquelle, à la lumière de nos constatations, nous voulons uniquement parler quelque peu de l'efficacité potentielle de plusieurs mesures envisageables.

Parmi les hommes belges de 55 à 59 ans qui ne travaillent pas, 38% déclarent se trouver dans un régime de prépension. Il y a lieu de souligner que l'on ne sait pas précisément dans quel régime l'on se trouve, comment leur indemnité de retraite est calculée et quelle influence leur comportement

peut avoir précisément sur cette indemnité. Il s'agit bien entendu là d'une constatation importante. Il est toutefois clair que les systèmes de prépension jouent un rôle très important dans les départs anticipés du marché de l'emploi, et qu'ils sont souvent employés contre le gré des travailleurs. Au vu de la proportion particulièrement élevée (4 sur 10) des prépensionnés qui déclarent avoir été contraints de cesser leur activité et de prendre leur retraite, la réduction de l'usage de la prépension et des "réglementations Canada Dry" semble une mesure inévitable si l'on veut faire quelque chose pour les départs précoces, et surtout les plus précoces d'entre eux.

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 en fin de journée. Pour elles, le travail devient dès lors toujours plus ennuyeux. Il se transforme en une corvée insupportable qui ne fait qu'accroître leur envie de tirer leur révérence de manière anticipée. Certains chercheurs suggèrent que c'est précisément la perspective de la possibilité d'une retraite anticipée sans sacrifices financiers notables qui stimule l'envie de prendre la retraite. Le travail devient ainsi moins supportable, l'on est encouragé à se préparer au départ, et la motivation au travail est sapée.

Ces constatations amènent à prendre non seulement les systèmes de prépension en point de mire, mais aussi les préjugés manifestes vis-à-vis des travailleurs âgés et l'*ageism*, qui est sans doute la forme de racisme la plus répandue et la plus acceptée dans ce pays. Une politique d'égalité des chances digne de ce nom devrait de toute urgence se soucier de cette forme de discrimination. Pour les employeurs, il est actuellement bien trop facile de se défaire de travailleurs âgés au lieu de consentir des efforts pour les motiver davantage et pour accroître leur volonté d'améliorer la qualité de leur travail.

Peut-être faut-il également penser à une autre structuration des carrières ou à une distribution différente des charges sociales sur le cours de vie. Les employeurs avancent souvent que le salaire des travailleurs âgés augmente plus vite que leur productivité. Les travailleurs âgés entraîneraient dès lors une augmentation gênante et superflue du coût du travail (Henkens et Van Dalen 2002). Les plans du gouvernement actuel visant à introduire une réduction sélective des charges salariales au profit des travailleurs âgés peuvent offrir un soulagement dans ce contexte. À plus long terme, il faut déterminer si les charges sociales ne devraient pas être systématiquement étalées d'une manière différente sur le cours de vie.

Une alternative potentielle et systématique à la prépension réside dans le système de départ flexible à la retraite. Ce système autorise les départs anticipés mais responsabilise également les gens qui cessent de travailler très tôt. Des études menées aux Pays-Bas, ainsi que le rapport partiel 5 de

la présente enquête, démontrent qu'un tel système pourrait contribuer à l'activation. C'est la raison pour laquelle il convient de suivre attentivement l'introduction de ce système aux Pays-Bas. Dans un système de départ flexible à la retraite, les travailleurs de 45 à 65 ans reporteraient leur pension de 2 ans en moyenne. En outre, ce sont surtout les gens qui visent un départ relativement précoce qui continueraient à travailler longtemps dans un tel système. Dans une société où l'espérance de vie moyenne dépasse de loin l'âge moyen de la retraite, et où il existe une grande inégalité dans le nombre d'années actives, un système de pension solidaire ne pourra peut-être être sauvé que par l'harmonisation du montant de l'indemnité de retraite et de la longueur de la carrière. Une personne qui travaille plus longtemps et apporte plus longtemps sa contribution doit dès lors en être récompensée lors de sa retraite.

Si l'on se penche sur les facteurs déterminants pour la cessation d'activité précoce, la politique doit viser deux objectifs généraux. Tout d'abord, il doit être beaucoup plus difficile pour les employeurs de se défaire du personnel de manière anticipée. Ensuite, il faut rendre la prolongation de carrière encore plus avantageuse d'un point de vue financier et rendre l'arrêt précoce moins intéressant. Les départs anticipés doivent être pénalisés et les prolongations de carrière être récompensées. Toutes les phases de l'enquête ont démontré que les paramètres financiers du contexte décisionnel avaient une grande importance ou étaient déterminants. La chose est inévitable : la politique en matière de fin de carrière devra en premier lieu être menée au niveau du portefeuille.

Lorsque l'on établit ses plans de cessation d'activité, les considérations financières ne sont pas déterminantes, mais elles jouent un rôle important. Elles sont par contre déterminantes lors de la décision réelle de mettre un terme à sa carrière. Si l'on analyse l'impact potentiel de mesures en étudiant les réactions des gens à des situations hypothétiques, l'on constate également que les mesures financières auraient probablement l'effet le plus marqué. Pour présenter une telle mesure de manière intelligible, il a été demandé aux répondants de réagir à une baisse des contributions, une augmentation des salaires et des différences accrues entre le salaire et l'indemnité de pension. Pour une politique réelle, ce ne sont bien entendu pas là des pistes à suivre. Tout revient en fait à rendre, pendant toute la vie, la prolongation de la carrière plus gratifiante et le départ anticipé moins intéressant. Même dans un système de répartition, il doit exister davantage de cohérence entre la durée de la période pendant laquelle des contributions sont apportées et l'ampleur de l'indemnité de retraite.

Il convient également d'encourager la prolongation de carrière des pensionnés en élaborant un cadre permettant la perception sans limites de revenus complémentaires. De la sorte, l'on accroît également les contributions, alors que les activités complémentaires des pensionnés ne donnent pas lieu à de nouveaux droits en matière de pension. Selon nos données, il existe assez peu de non-actifs de 45 à 65 ans qui exercent une

activité complémentaire ; en outre, de telles activités ne rapportent pas beaucoup. La crainte que l'octroi de la possibilité d'exercer sans limites des activités complémentaires saperait le système de pension légale ou entraînerait une dualisation de la population âgée ne nous semble pas fondée. Les personnes désireuses d'exercer une activité complémentaires sont surtout confrontées à des besoins financiers, aiment leur travail ou craignent qu'il ne leur manque. Il semble dès lors tout indiqué de donner cette possibilité. Le tout est de savoir si une telle mesure augmentera sensiblement le degré d'activité. Quelque 2,5% des travailleurs de 45 à 65 ans déclarent vouloir encore beaucoup travailler après leur retraite, et 29% veulent éventuellement encore travailler quelque peu après ce moment. Si les activités complémentaires n'influent pas sur l'indemnité, le groupe qui accepterait éventuellement de travailler augmente de 19%. L'effet ne serait probablement pas spectaculaire, mais il pourrait quand même être d'ampleur raisonnable. Les activités complémentaires et le travail après la pension sont nettement moins entrées dans les mœurs en Belgique qu'aux États-Unis. La différence n'est peut-être pas seulement une question de mentalité, mais aussi une conséquence de la structure du marché de l'emploi. L'exercice d'une activité complémentaire et l'ouverture de "petits boulots" après la pension supposent un nouvel accroissement de la flexibilité du marché de l'emploi. L'avenir des activités complémentaires des pensionnés dépendra dès lors en grande partie de la mesure dans laquelle le marché de l'emploi est rendu flexible. Il convient de souligner ici qu'un marché de l'emploi rendu flexible, comme aux États-Unis, va souvent de pair avec une incertitude accrue. L'exercice d'activités complémentaires par les pensionnés y est plus souvent une nécessité qu'une réponse à un souhait.

Outre les mesures financières qui semblent inévitables si l'on veut mener une politique d'activation efficace, d'autres possibilités plus "douces" se profilent également. Ainsi, le travail à temps partiel augmente la probabilité que l'on reste au travail plus longtemps. Chez les femmes, il joue un rôle assez important. Il est plus réduit chez les hommes. Le travail à temps partiel n'est toujours pas considéré comme "une affaire d'hommes". Pourtant, il est clair que la promotion du travail à temps partiel pour les travailleuses de plus de 50 ans et les travailleurs de plus de 55 ans pourrait freiner les départs précoces. En fin de carrière, l'on aspire manifestement à plus de temps libre. C'est la raison pour laquelle l'on a des attentes positives vis-à-vis de la pension, qui est assimilée à du temps libre. Une politique en matière de fin de carrière peut dès lors jouer sur le besoin de davantage de temps libre pendant la carrière. Pour ce faire, elle peut donner plus de possibilités de réaliser les aspirations en cours de carrière et permettre aux gens de mieux combiner le temps de travail, la vie de famille et le temps libre.

Comme l'ont démontré à plusieurs reprises les résultats de notre enquête, le travail à temps partiel en fin de carrière incite les gens à rester plus

longtemps actifs. Il crée des conditions de travail et de temps libre qui font qu'il est agréable de prolonger sa carrière. Le présent rapport partiel montre également que l'on accepte souvent de travailler plus longtemps si l'on doit prêter moins d'heures. Environ 45% des travailleurs de 45 à 65 ans indique qu'ils accepteraient éventuellement de prolonger leur carrière s'ils devaient prêter moins d'heures.

Le travail à temps partiel s'avère bien plus efficace pour inciter les gens à prolonger leur carrière que pour réactiver ceux qui ont déjà cessé de travailler. Quelque 19% des personnes de 45 à 65 ans qui ont déjà mis un terme à leur carrière accepteraient éventuellement de revenir sur le marché de l'emploi s'ils pouvaient travailler à temps partiel. En règle générale, il semble d'ailleurs plus facile de maintenir les actifs au travail que de réactiver les personnes qui ont déjà cessé de travailler. Pour atteindre ce dernier objectif, la possibilité d'exercer sans limitations des activités complémentaires semble être l'une des rares pistes prometteuses.

Il est à souligner que l'octroi de jours de compensation, comme dans le secteur des soins de santé, n'incite pas les gens à prolonger leur activité. Il se peut que cette constatation assez paradoxale soit un effet involontaire dû à une question trop difficile ou trop complexe. Dans tous les cas, il semble indiqué d'évaluer minutieusement les résultats de cette mesure dans le secteur des soins de santé, afin de pouvoir juger en connaissance de cause l'opportunité de leur généralisation.

Les interruptions de carrière, quelle qu'en soit la raison, réduisent la probabilité d'une cessation de carrière anticipée. Ceci signifie que la logique du crédit-temps pourrait s'avérer utile pour tenter de réorganiser le cours de vie. En outre, avec les systèmes de crédit-temps, la pension devient moins synonyme exclusif de temps libre et la carrière de période active. Les systèmes existants de crédit-temps devraient pouvoir prendre explicitement la forme d'un échange entre un an de droits de pension et un an d'interruption de carrière. Le crédit-temps et les départs progressifs s'avèrent être des mesures adaptées aux tendances et aux modèles comportementaux existants, ce qui leur donne des chances d'être efficaces.

Dans le rapport partiel 4, nous avons constaté que les conditions de travail et l'attitude vis-à-vis du travail jouaient un rôle très important dans les intentions de départ à la retraite. Dès lors, la politique, non seulement des pouvoirs publics, mais aussi celle des chefs d'entreprise, peut se concentrer sur les conditions de travail. L'enquête a démontré que les personnes qui pouvaient éviter le stress et la pression au travail, et qui devaient accomplir des tâches moins éprouvantes physiquement, continuaient en moyenne à travailler plus longtemps. Pour ce qui est du départ réel à la retraite, les conditions de travail se sont cependant avérées ne pas jouer de rôle important. Dans le présent rapport partiel, il est en outre apparu que, selon les répondants, les adaptations des conditions de travail n'entraîneraient que de manière limitée une participation prolongée au marché de l'emploi. Quoi qu'il en soit, elles ont quand même de l'effet chez certaines personnes.

S'ils ne devaient plus accomplir certaines tâches, 26% des travailleurs de 45 à 65 ans accepteraient probablement ou certainement de prolonger leur carrière, et 24% travailleraient plus longtemps s'ils devaient accomplir moins d'efforts physiques en fin de carrière. Des responsabilités moins lourdes pourraient éventuellement amener 19% des répondants à prolonger leur présence sur le marché de l'emploi. Manifestement, l'adaptation des conditions de travail débouche donc sur un prolongement moindre de la participation au marché de l'emploi que les stimuli financiers et les mesures de crédit-temps. Pourtant, de 15% à 26% des gens accepteraient éventuellement de travailler plus longtemps si certaines modifications étaient apportées aux conditions de travail. L'on ne peut pas attendre beaucoup d'emplois taillés sur mesure, mais ils ne seraient quand même pas sans effet. Nos constatations suggèrent qu'une voie est effectivement ouverte pour une politique qui adapterait les conditions de travail, mais qu'il y a également lieu de relativiser les grandes attentes qui ont vu le jour en raison des plaidoyers en faveur de l'infléchissement de carrière (Simoens & Denys 1998 ; Leurs 1998) et du réaménagement fonctionnel (Thunnissen 2000).

Une politique en matière de fin de carrière visant à réorganiser le cours de vie et à activer les personnes de plus de 55 ans ne doit d'ailleurs pas se limiter à l'un ou l'autre type de mesure, mais devrait plutôt être poursuivie via un éventail de mesures. Il y a également lieu de ne pas oublier les facteurs moins évidents. La mentalité de notre société pose un problème.

À partir de 55 ans, un travailleur sur cinq a l'impression que l'on attend de lui qu'il "cède la place aux jeunes". Au cours des entretiens exploratoires destinés à préparer la présente enquête, cette expression "céder la place aux jeunes" a souvent été citée. L'on a même vu des gens de cinquante ans employer cette expression bizarre comme si c'était l'évidence même. L'enquête a par la suite démontré que 14% des personnes de 50 à 55 ans avaient véritablement l'impression, au travail, de devoir "céder la place aux jeunes". L'on fait bien comprendre à quelque 20% d'entre elles qu'elles devront dans tous les cas débarrasser le plancher avant l'âge de 65 ans. "Les quinquagénaires : une génération qui cède sa place" : nous avons même envisagé d'employer cette expression comme titre de ce projet. C'est surtout la symétrie avec l'expérience psychédélique de cette même génération, 35 ans plus tôt, qui nous semblait intéressante. Nous l'avons finalement jugée trop cynique.

Cinquante ans représentent actuellement environ 60% de l'espérance de vie moyenne. Le fait que l'on considère les personnes de cet âge comme étant vieilles et hors du coup est manifestement une aberration de la pensée contemporaine. Cette pensée est toutefois efficace. Elle se concrétise. C'est ce que démontrent non seulement les personnes à qui l'on fait ressentir, au travail, qu'elles feraient mieux de "céder la place aux jeunes", mais aussi, et surtout, le fait que 40% de non-actifs de 45 à 65 ans déclarent avoir été obligés de mettre un terme à leur carrière. Dans notre société, les

travailleurs âgés sont, en masse, victimes d'exclusion, probablement plus que tout autre groupe de la société. Grâce aux systèmes de prépension, il s'agit dans de nombreux cas d'une forme d'exclusion "douce". L'on s'éloigne petit à petit.

C'est la raison pour laquelle l'exclusion est souvent adoptée. Enfin, 60% des personnes qui ont quitté le marché de l'emploi de manière précoce l'ont fait volontairement. Les mesures visant à endiguer les départs anticipés et les pensions précoces font l'objet de vives critiques dans tous les pays. Dès l'âge de 45 ans, la plupart des gens semblent bien s'être lassés de leur travail. Ils ne sont plus que quelques-uns à y voir un défi. Leurs ambitions ne concernent plus ce travail, ni même le revenu qu'ils en tirent. Toute leur énergie émotionnelle est axée sur le temps libre, et la pension semble être la possibilité de réaliser tous les rêves et ambitions.

Le changement des mentalités est un processus complexe et lent, une chose qui peut à peine cadrer avec une politique publique. Il est toutefois possible de le favoriser. L'on peut donner un coup de main aux réflexions et aux expériences des gens, par exemple en ôtant aux employeurs les outils qui leur permettent trop aisément de se défaire des travailleurs âgés. Peut-être est-il également possible d'agir sur la place qu'occupe le travail dans les attentes et les ambitions personnelles. Par exemple, l'on pourrait accorder plus d'attention à la qualité du travail, moins compresser les carrières, les rendre moins actives et stressantes, mieux étaler la phase active sur le cours de vie, de manière à ce que le temps libre ne reste pas une caractéristique exclusive de la retraite. Il est également possible de rendre le prolongement de la carrière plus intéressant d'un point de vue financier, de le lier à une amélioration du niveau de vie.

Quoi qu'il en soit, notre société a donné naissance à quelques conceptions tenaces : que l'on est vieux et dépassé à cinquante ans, que le travail est ennuyeux et que la retraite à partir de 55 ans est des plus plaisantes. Ces conceptions sont probablement erronées, et elles sont parfaitement inabordables.

6 Bibliographie

- Arlt, H.-J. 2001. *'Work is not just about a pay cheque'*:
http://www.policy-network.org/print...phtml?art_id=3&art_date=2001-02-04.
- Belsky, J. 1999. *The Psychology of Aging. Theory, Research and Interventions*. Tennessee: Middel Tennessee State University.
- Burtless, G. and Quinn, J.F. 2002. *'Is Working Longer the Answer for an Aging Workforce?'* Boston: Center for Retirement Research at Boston College.

- de Beer, P. and Wildeboer Schut, J.M. 2001. 'Arbeidsmarktpositie'. In: de Klerk, M.M.Y. (ed.) *Rapportage ouderen 2001. Veranderingen in de leefsituatie*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- De Deken, J.J. 2002. 'Pensions and the reduction of non-wage labour costs. Modelling a decade of reforms in Germany.' *Journal of European Social Policy* 12: 277-291.
- Delabie, Tino (2001). '*Langer werken en lager pensioen...*'. <http://www.ptb.be/scripts/article.phtml?section=A2AAAABPBC&obid=5792>. Geconsulteerd op: 30-7-2003.
- Denys Jan; Peter Simoens (1998) 'De oudere werknemer: feiten, problemen en oplossingen'. *Kader*, nr 98, januari-juni 1998.
- Elchardus, M; L. Huyse en M. Hooghe. (2001) *Het maatschappelijk middenveld in Vlaanderen. Een onderzoek naar de sociale constructie van democratisch burgerschap*. VUBPress, Brussel.
- 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.
- Henkens, K. 2000. 'Hoe ver reikt de intergenerationele solidariteit? En onderzoek naar opinies over arbeid, ouderen en de AOW'. *Geron* 2: 60-68.
- Henkens, K. 2001. 'Met pensioen en toch een baan? Werken 65-plussers steeds meer geaccepteerd.' *Demos* 17.
- Henkens, K. and Solinge, H.v. (2002). 'Spousal Influences on the Decision to Retire'. *International Journal of Sociology* 32: 55-74.
- Henkens, K. and Van Dalen, H.P. (2002). 'Early-retirement reform: can it and will it work?' *Aging & Society* 22: 209-231.
- Hutsebaut, M. (1997). '*Pension system facing up to change*'. Brussel: European Trade Union Institute.
- Kim, J., E. and Moen, P. (2001). 'Moving into Retirement: Preparation and Transitions in Late Midlife' In: Lachman, M.E. (ed.) *Handbook of Midlife Development*. New York e.a.: John Wiley & Sons, Inc.
- Leurs André (1998) 'Het recht van de werkgever om de arbeidsvoorwaarden te wijzigen'. *Kader*, nr 98, januari-juni 1998.
- Moen, P., Erickson, W.A., Agarwal, M., Fields, V. and Todd, L. (2000). '*The Cornell Retirement and Well-Being Study: Final Report*'. Ithaca, New York: Bronfenbrenner Life Course Center, Cornell University.
- Offe, C. and De Deken, J.J. (2001). 'Travail, temps et participation sociale' in Pouchet, A. (ed.) *Sociologies du travail: quarante ans après*. Parijs: Elsevier SAS.
- Roorda, W. and Mulder, I. (2002). '*Een individuele verlofregeling*' Paper gepresenteerd op het Derde Vlaams-Nederlandse arbeidsmarktcongres. Rotterdam: Siswo.
- Simoens, P. and Denys, J. (1997). *Wie werkt nog na vijftig?* Leuven.

- Thunnissen, M. (2000). *Leeftijdsbewust personeelsbeleid: over conjuncturele faciliteiten en duurzame veranderingen.* Tilburg: IVA Tilburg, sectie Beleid Organisatie en Personeel.
- van Dalen, H.P. and Henkens, K. (2000). 'Hoe prikkelbaar is de oudere werknemer?' *ESB* 24/03/2000: 243-245.
- Vandenbroucke Frank (1999). *'Beleidsnota van de minister van Pensioenen. Een hoog niveau van sociale bescherming voor volledig in de samenleving geïntegreerde ouderen'*. Brussel, kabinet van de minister, 24 november 1999

Annexe: échelles utilisées

TABLEAU 21 : ÉCHELLE PRINCIPALS DE MAÎTRISE DES TÂCHES ET DE SOUVERAINETÉ TEMPORELLE,

	Souveraineté temporelle et maîtrise des tâches
Parmi les propositions suivantes, laquelle décrit le mieux votre travail actuel (degré d'autonomie ou de maîtrise des tâches) ?	-0,673
Au début de votre activité quotidienne, avec quelle précision pouvez-vous prévoir le moment où elle sera terminée ?	-0,662
Parmi les propositions suivantes, laquelle décrit le mieux votre travail actuel (degré de souveraineté temporelle) ?	-0,860
Votre horaire de travail est-il toujours le même ?	-0,870

Valeur propre: 0,577

TABLEAU 22 : 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 23 : 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%

TABLEAU 24 : UTILISATION DES MÉDIAS (ÉCHELLE PRINCIPALS)

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

TABLEAU 25 : 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 26 : 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 27 : 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%

Les personnes qui ne travaillent pas

TABEL 28: ÉCHELLE PRINCALS DE MAÎTRISE DES TÂCHES ET DE SOUVERAINETÉ TEMPORELLE (INACTIFS)

	Charges des composants
Autonomie au travail	0,521
Prévisibilité des tâches du jour	0,653
Flexibilité des heures	0,855
Variabilité d' horaire	0,852

Valeur propre: 0,5384

TABEL 29: ÉCHELLE DU TEMPS-LIBRE ACTIF (INACTIFS)

Temps-libre actif	Charges des composants
Se mettre au service de la communauté	0,588
Temps à faire du sport	0,676
Temps pour des hobby's	0,737
Temps à faire des voyages	0,648
Temps pour étudier encore	0,724
Temps pour des activités culturelles	0,761
Valeur propre	2,869

TABEL 30: ÉCHELLE FACTORIELLE DE PRÉVISION SELON LAQUELLE LE TRAVAIL VA MANQUER À TOUS POINTS DE VUE (INACTIFS)

Pouvez-vous me dire dans quelle mesure vous prévoyez que les éléments suivants vous manqueront lorsque vous aurez cessé de travailler ?	Charges des composants
Le travail proprement dit	0,805
Le respect des autres	0,799
Les contacts sociaux au travail	0,781
La structure de mes journées, la routine quotidienne	0,797
La sensation d'être utile	0,845

VALEUR PROPRE: 3,25

VARIANCE: 64,9%