

Motifs de départ en retraite en fin de carrière

Malgré l'allongement de l'espérance de vie dans l'ensemble des pays industrialisés, l'âge effectif de la sortie de la population active ne cesse de diminuer : il est passé de plus de 67 ans en 1962 à moins de 60 ans en 2002¹, accusant ainsi une baisse de sept années en quarante ans. Avec un taux d'emploi des seniors parmi les plus faibles de l'Union Européenne (37,8% en 2005 en France contre 42,5% pour la moyenne européenne), la France se distingue par sa « culture de la sortie précoce »².

Afin de pallier les risques de désengagement liés à la sortie de la vie active (ségrégation, isolement, déclin des interactions sociales, participation à la vie de la cité réduite voire nulle...), la théorie du « bien vieillir » préconise une prolongation de la vie professionnelle. Le « bien vieillir » suppose alors que le senior reste bien intégré à la société par son maintien en activité, évitant ainsi une retraite « passive », potentiellement nuisible à la santé.

Mais l'arrivée massive des générations du baby-boom à l'âge de la retraite pose un nouveau problème d'ordre financier. Afin d'assurer la pérennité du système de retraite par répartition et de garantir le paiement des pensions de retraite, l'Etat s'est fixé pour objectif d'encourager la population active à reculer son départ en retraite. Une série de mesures a donc été adoptée pour répondre à ces préoccupations : usage des retraites progressives, instauration de la surcote (majoration appliquée à la pension de retraite de base pour les assurés âgés de 60 ans et plus qui continuent de travailler au-delà de la durée d'assurance nécessaire au taux plein) ou encore réglementation autour du cumul emploi-retraite.

Cependant, les mesures prises en faveur de la prolongation de la vie active ces dix dernières années ne semblent pas suffisamment incitatives : en effet, la lente progression du taux d'activité des [55-64 ans] en France reste bien loin des objectifs de Lisbonne (cet indice est passé de 31.9% en 2001 à 38.3% en 2007³).

Si les retraites anticipées semblent avoir séduit les assurés du régime général (elles représentaient 16% des attributions du régime général effectuées au cours de l'année 2007), on ne peut en dire de même de la surcote qui ne représente que 7.2 % de l'ensemble des pensions servies par le régime général en 2007.

¹ Données de l'OCDE

² GUILLEMARD A.-M., **L'âge de l'emploi. Les sociétés à l'épreuve du vieillissement**, Paris, 2003

³ Données de l'Insee

Afin de comprendre le succès des retraites anticipées, une étude qualitative a été réalisée auprès d'une cinquantaine d'assurés du régime général. Cette étude, qui propose d'interroger la motivation des seniors à rester en emploi, offre un éclairage sur la façon dont les divers dispositifs mis en place sont accueillis par les seniors. Les entretiens réalisés permettent d'identifier les déterminants de la décision de retraite (maintien ou cessation d'activité) et de saisir l'articulation de ces facteurs. Nous tenterons alors de présenter les éléments susceptibles d'être décisifs dans la décision des seniors en général, et des seniors qui optent pour une prolongation de l'activité en particulier.

L'approche de la retraite renvoie à deux trajectoires professionnelles possibles : passer de l'activité (ou inactivité) à la retraite ou bien se maintenir en activité (ou revenir en emploi) et retarder leur départ. Avant d'effectuer leur choix de retraite, les assurés évaluent les risques et avantages d'une prolongation : ils recherchent le bon équilibre entre la durée qu'il leur reste à travailler et le montant de la pension qu'ils estiment nécessaire pour subvenir à leurs besoins, choisissant généralement le moment qui aura le moins d'effets néfastes sur leur budget et leur niveau de vie. Le niveau de pension semble donc être un argument central dans la décision de retraite, les dernières années d'activité étant portées par l'objectif du taux plein. Cet arbitrage essentiellement économique explique le succès considérable rencontré par le dispositif de retraite anticipée pour longue carrière – qui permet, sous certaines conditions, d'effectuer un départ avant 60 ans à taux plein. Le taux de majoration appliqué à la pension en cas de maintien en activité au-delà de l'obtention du taux plein, parfois qualifié de « *négligeable* » par les assurés, rend la surcote peu attractive (il semblerait d'ailleurs que le pourcentage de nouveaux retraités bénéficiant de la surcote reste équivalent à celui des personnes qui prolongeaient leur activité avant la réforme, malgré l'absence d'incitation financière⁴).

Pourquoi les travailleurs désertent-ils le monde professionnel en fin de carrière ? Il semblerait que le cadre professionnel joue un rôle fondamental dans la décision de retraite, allant parfois à l'encontre de l'arbitrage économique. En effet, le bien-être au travail, les relations intergénérationnelles, les représentations du senior dans l'entreprise (victime d'âgisme, souvent critiqué, dévalorisé, stigmatisé voire évincé), la reconnaissance ou encore les possibilités d'évolution des rôles et des responsabilités sont autant d'arguments qui peuvent être décisifs. Une fin de carrière difficile ou fragilisée (chômage, absence de

⁴ ALBERT C., GRAVE N. & OLIVEAU J.-B., (2008), « Incitations à la poursuite d'activité: comment expliquer le (relatif) échec de la surcote ? », Cnav, Retraite et société n° 54, La Documentation française.

considération, âgisme...) encouragerait donc les salariés à liquider leurs droits de retraite rapidement. Certains seniors, lassés de leurs conditions de travail, choisissent alors de liquider leurs droits de retraite à taux minoré, quitte à se remettre en activité par la suite (à leur compte ou auprès d'un nouvel employeur). A l'inverse, une fin de carrière sans obstacle, un environnement professionnel satisfaisant voire une invitation de l'employeur à repousser le départ en retraite peuvent favoriser le maintien en emploi.

Enfin, une approche micro focale démontre que de nombreux assurés à l'approche de leur retraite doivent prendre en charge des membres de leur famille âgés ou dépendants (parents ou beaux-parents en particulier) ; d'autres choisissent de mettre un terme à leur vie professionnelle pour s'occuper d'un conjoint malade ou profiter davantage de leurs enfants en bas âge ou des petits-enfants.

Le processus décisionnel est donc un processus complexe, articulant dimension financière, conditions d'emploi et trajectoire personnelle. Ces facteurs permettent ainsi de déceler les effets des mesures sur la décision de retraite, le succès des départs précoces s'expliquant essentiellement par des fins de carrières de plus en plus chahutées ou un sentiment de « ras-le-bol » dans l'entreprise.

Le bilan de la « loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites », dont l'objectif principal était d'agir en faveur du maintien en activité après 60 ans, est actuellement mitigé. Malgré le souhait de lutter contre l'éviction des travailleurs plus âgés dans la sphère professionnelle et la nécessité d'encourager les futurs retraités à prolonger leur activité au-delà de l'âge légal de la retraite, les mesures incitant au maintien – ou au retour – en emploi des seniors restent aujourd'hui insuffisantes. Ces dispositifs doivent être accompagnés de réelles transformations engagées dans la sphère professionnelle afin d'améliorer les fins de carrière des seniors dans l'entreprise (revoir l'image des seniors dans l'établissement, valoriser leur expérience, leur offrir la possibilité d'encadrer et de transmettre leur savoir-faire...). Il devient donc indispensable de convaincre les entreprises de l'intérêt qu'elles peuvent avoir à maintenir en poste cette main-d'œuvre plus âgée.