

Retraits anticipés du marché du travail : entre désir et nécessité

Nathalie Burnay

nathalie.burnay@fundp.ac.be

Maître de conférence FUNDP

Département de sciences politiques, sociales et de la communication

Rempart de la Vierge 8

5000 Namur, Belgique

I. Vieillesse démographique et enjeux sociétaux ¹

Depuis le milieu des années 1990, le vieillissement de la population inquiète de nombreux scientifiques de disciplines différentes qui voient le rapport entre le nombre d'actifs occupés et le nombre de retraités s'inverser durablement : l'accroissement de l'espérance de vie combiné à des effets générationnels liés à la forme de la pyramide des âges engendrent une génération de seniors dont il faut financer les retraites. Ainsi, la diminution du nombre d'actifs va provoquer une augmentation du taux de dépendance (Griffiths, 1997) et des coûts publics pour les retraites et les soins de santé (Kilbom, 1999).

Les instances internationales vont progressivement s'emparer de la question de l'âge pour en faire une priorité. Dès 1995, l'OCDE tire la sonnette d'alarme en s'appuyant sur des données démographiques : le financement des retraites et de toute la sécurité sociale serait remis en question par un accroissement exponentiel des dépenses. Dans ce contexte, l'OCDE préconise d'encourager le « vieillissement actif » et de lever toutes les barrières à la prolongation de l'activité, qu'elles résident dans des dispositifs de sortie précoce ou dans des systèmes de retraite couperets décourageant l'activité après un certain âge. (OCDE, 1995 et 1998). En 1999, l'Union européenne érige la question des travailleurs vieillissants comme un élément majeur de l'agenda politique. Dans son rapport « Le marché du travail européen à la lumière des évolutions démographiques » de 1999, le groupe d'âge des 50-64 ans est établi comme étant le réservoir principal de main-d'œuvre pour l'avenir. Le sommet de Lisbonne de mars 2000 propose aux États membres de conduire une politique active pour l'emploi afin d'atteindre un taux d'emploi de 70 % en 2010. Le sommet de Stockholm de mars 2001 confirme les orientations de Lisbonne, mais fixe également un objectif spécifique de 50 % pour le taux d'emploi moyen des hommes et des femmes âgés de 55 à 64 ans pour 2010.

Si, d'un point de vue macroéconomique, la gestion collective du vieillissement de la population s'incarne dans un nécessaire relèvement des taux d'emploi, cette question a également des répercussions sur la vie des entreprises et des travailleurs : risque de manque croissant d'employés expérimentés et qualifiés dans les entreprises (van der Velden, 1994), pertes de repères sociaux pour les travailleurs (Crespo et Beausoleil, 1999).

Pourtant, les taux d'emploi des 55 ans et plus ont subi une diminution drastique dans l'ensemble des pays occidentaux, surtout en France et en Belgique (Guillemard, 2003). En Belgique en 2004, les taux d'emploi des hommes âgés de 55 à 59 ans et de 60 à 64 ans n'étaient plus respectivement que de 53 % et de 20 % en 2004 alors que la retraite légale est fixée à 65 ans.

II. Des causes multiples

De nombreuses enquêtes ont mis en avant l'aspiration des travailleurs à quitter le monde professionnel bien avant l'âge légal de la retraite. L'enquête *Emploi* française de 1996 permet de constater que l'écrasante majorité (71 %) de ceux qui sont sortis de l'emploi par des dispositifs de préretraite ne désiraient pas poursuivre une activité professionnelle (cité par Guillemard, 2003). Dans une récente enquête belge menée par une équipe de la VUB (Elchardus et Cohen, 2003), l'âge idéal invoqué en Belgique pour souhaiter mettre un terme à son activité professionnelle se situe entre 59 et 60. Les premiers résultats de l'enquête européenne SHARE montrent combien la France se situe parmi les pays où le souhait de départ précoce à la retraite est le plus fréquent (Blanchet et Debrand, 2005).

Les causes des faibles taux d'emploi pour les seniors sont multiples et surtout multifactorielles. Il est difficile d'en cerner véritablement les contours, tant les effets d'interaction entrent en jeu. Trois niveaux d'explication peuvent être dégagés de la littérature scientifique, rendant complexes les tentatives de modélisation unique.

2.1. Des raisons individuelles et familiales

Les raisons individuelles et familiales constituent une première approche des raisons de départ prématuré du marché de l'emploi. Cette cessation est perçue par la majorité des travailleurs comme une transition positive qui répond à des aspirations personnelles, familiales ou sociales : situation professionnelle du conjoint, engagement auprès des enfants ou petits-enfants, temps libres pour la réalisation d'activités de loisirs (Hardy et Hazelrigg, 1999; Schultz, Morton et Weckerle, 1998; Szinovacz et De Viney, 2000). La cessation est alors expliquée par des facteurs personnels qui s'inscrivent au cœur de processus sociaux plus vastes.

Les contraintes financières et l'état de santé apparaissent également être de bons indices (Adam, 1999; Adam, Prescher, Beehr et Lespito, 2002; Barnes-Farrell, 2003; Feldman, 1994; Walker, 1985; Gratton et Haug, 1983; Friedman et Orbach, 1974; Parker, 1980; McGoldrick et Cooper, 1980; Saurel-Cubizolles et collab., 1999; Barnay et Jeger, 2006). Plus les contraintes financières pèsent sur les destins familiaux, moins la décision de quitter définitivement le marché du travail est présente : la perte de salaire liée au changement de statut ne peut être assumée par le ménage. L'altération de l'état de santé contribue à l'exclusion de l'emploi, surtout lorsque le parcours professionnel s'est construit sur des conditions de travail lourdes et pénibles (Lund et Borg, 1999). Les problèmes de santé constituent ainsi une des raisons importantes du retrait du marché du travail, soit par des dispositifs spécifiquement liés à la maladie, notamment des dispositifs d'invalidité, soit par d'autres canaux disponibles. Les sorties du marché de l'emploi pour raison de santé représentent ainsi 12 % des hommes et 8 % des femmes atteints de pathologies rhumatologiques et respectivement 7 et 5 % de ceux ayant une pathologie cardiovasculaire (Molinié, 2006). Mais un lien significatif existe entre ces types de retrait et la pénibilité de l'activité professionnelle (Molinié, 2006).

D'autres données individuelles peuvent également contribuer à expliquer le retrait anticipé, mais leur implication dans les modèles de départ varie en fonction des analyses. Il s'agit principalement du genre et de l'âge (Walker, 1985; Gratton et Haug, 1983; Szinovacz et De Viney, 2000; Van Solinge et Henkens, 2005). Ces deux facteurs se combinent à d'autres dans des effets d'interaction puissants, rendant l'évaluation des effets propres relativement difficile. Par exemple, l'avancée en âge peut parfois jouer comme un incitant au départ anticipé, parfois, au contraire, s'avérer être un puissant

mobilisateur au travail. Pour mieux appréhender l'impact de l'âge, il faut le combiner au statut, aux conditions de travail, à la composition familiale... De plus, des effets de sélection de la population peuvent également être présents et influencer sur les résultats des enquêtes : seuls les travailleurs encore en activité répondent à certaines enquêtes, rendant impossible la généralisation des données en matière d'âge.

La structure familiale, notamment la situation professionnelle du conjoint, constitue également un facteur déterminant dans la prise de décision dans une correspondance des temps sociaux (Szinovacz et De Viney, 2000 ; Van Solinge et Henkens, 2005 ; Gustman et Steinmeier, 1994 cité par Hansson R., Dekoekkoek P.D., Neece W. et Patterson D., 1997). Le conjoint pèse sur la décision de départ lors de l'établissement d'un projet de vie en commun. L'avenir s'élabore ainsi sur un destin commun, loin des impératifs professionnels.

2.2. Des raisons organisationnelles

Des facteurs strictement professionnels peuvent également favoriser le retrait prématuré du marché du travail. Pour Hansez (2005), ces facteurs sont triples.

D'abord, le contexte organisationnel ou les changements structurels du contexte professionnel (Bartel, Sichernan, 1993) peuvent conduire le travailleur à ne pas s'inscrire dans des processus lourds et coûteux de transformations du cadre professionnel.

Ensuite, l'évolution des conditions de travail influence également le départ anticipé, notamment à travers l'augmentation des risques psychosociaux au travail (Herzog, House et Morgan, 1991), en agissant sur la capacité à résister face aux pressions du travail. La pénibilité et l'intensification du travail pèsent également sur le choix d'un départ anticipé : les corps fatigués aspirent au retrait (Feldman, 1994). Dans un contexte de durcissement des conditions de travail, de nombreuses enquêtes ont ainsi pointé le risque de fragilisation extrême des seniors à travers des effets d'âge et de génération (Molinié, 2006).

Enfin, le manque de perspectives de carrière, de reconnaissance sociale et de développement personnel contribue également à favoriser le retrait prématuré (Feldman, 1994; Schmitt, White, Coyle et Rauschenberger, 1979). Ces différents éléments pouvant d'ailleurs se combiner et se renforcer mutuellement. De même, l'insatisfaction professionnelle contribue à renforcer le choix (Schmitt, White, Coyle et Rauschenberger, 1979), mais ce facteur est intimement corrélé à la reconnaissance sociale ainsi qu'à la motivation au travail.

2.3. Des raisons sociétales

Les différentes politiques d'emploi menées depuis la fin des années 1970 ont très certainement participé au développement des retraits anticipés du marché de l'emploi. En effet, durant les années 1970 et 1980, l'ensemble des pays européens subissent de plein fouet la crise économique. Les taux de chômage s'envolent dans un contexte de restructuration drastique de l'industrie. Les politiques publiques, en Belgique notamment, montrent d'emblée une préférence marquée pour les jeunes chômeurs au détriment des travailleurs âgés (Simoen, 1980). Les travailleurs de 50 ans et plus sont encouragés par le gouvernement à se retirer du marché de l'emploi par le biais de préretraite, du chômage, de l'incapacité de travail et des pauses carrière. L'OCDE (2003) confirme ce diagnostic de mise à l'écart des seniors par l'avancement de la retraite et l'instauration des préretraites.

Ces politiques reposent sur un large consensus entre les instances politiques, les partenaires sociaux et les travailleurs : ces pratiques avaient pour objectif principal de laisser la priorité du marché de l'emploi aux jeunes par le dégraissage des aînés. Mais l'impact de ces mesures reste difficile à déterminer et surtout à mesurer de manière efficace.

Du côté des employeurs, le modèle du retrait anticipé a aussi légitimé des pratiques de « dégraissage » en fonction de l'âge et cela d'autant plus que l'on fonctionne sur un système de rémunérations liées à l'ancienneté qui augmente considérablement les coûts salariaux des plus âgés. L'employeur y trouve dès lors une source de diminution importante des coûts du travail. De manière directe ou indirecte, les travailleurs de plus de 40 ans subissent de plein fouet des mesures de discrimination à l'embauche : l'employabilité diminue drastiquement avec l'âge. Deux types de discriminations fondées sur l'âge peuvent ainsi être identifiées : les discriminations directes ou indirectes (Leleu, 2001). Les premières renvoient aux mesures qui visent les travailleurs âgés uniquement du fait de l'âge. On parlera de discrimination directe, par exemple, lorsque les limites d'âge figurent dans les offres d'emploi ou de formation. Cette forme de discrimination fait l'objet d'une réglementation particulière qui introduit des mécanismes de protection des travailleurs. Les discriminations indirectes sont des mesures qui, sans être directement liées à l'âge, affectent de manière disproportionnée et négative les travailleurs âgés par rapport à d'autres groupes d'âge (Drury, 1993). Ces formes de discriminations, plus subtiles, sont plus répandues que les précédentes (McEvan, 1990; Lackzo et Phillipson, 1991; Itzin et Phillipson, 1993). Les stéréotypes ou préjugés présidant à la sélection de candidats à l'emploi font partie des formes de discrimination indirecte puisqu'ils sont susceptibles d'influencer les attitudes et les comportements, tant de la personne qui les subit que de celle qui les exerce. De nombreuses enquêtes sur ces stéréotypes sociaux à l'égard du travailleur âgé ont été menées depuis les premières études américaines des années 1950 (Tuckman et Lorge, 1952; Kirchner, Lindbom et Paterson, 1952; Kirchner et Dunnette, 1954). Les stéréotypes étudiés dans les différentes enquêtes concernent à la fois l'évolution de la santé physique et mentale du travailleur âgé et son insertion professionnelle. Certains stéréotypes sont bien présents dans les esprits et prégnants : les difficultés physiques (Rosen et Jerdee, 1976; Taylor et Walker, 1994; Hassell et Perrewé, Palonimi et Tikkanen, 2000; Mc Gregor, 2002), les difficultés cognitives ou mentales (Aaronson, 1966; Rosen et Jerdee, 1976; Taylor et Walker, 1994), la résistance au changement (Rosen et Jerdee, 1976; Taylor & Walker, 1994; Lyon et Pollard, 1997; Remery, Henkens, Schippers et Ekamper, 2003), les difficultés dans le rapport à la jeunesse (Taylor et Walker, 1994; Hassell et Perrewé, 1995) ainsi que les difficultés d'apprentissage (Rosen et Jerdee, 1977; Taylor et Walker, 1994) sont largement confirmés par les études.

Ce niveau macro ne sera pas considéré dans cette étude.

L'enjeu de cet article repose sur la prise en considération des dimensions individuelles et organisationnelles dans un même modèle d'analyse. Il s'agira de montrer qu'au-delà des relations causales déjà mises en lumière par la littérature, le retrait prématuré du marché du travail répond à des logiques contemporaines qui traversent actuellement, en lame de fond, l'ensemble de la société occidentale. Dans ce sens, le départ anticipé ne constitue qu'une entrée particulière dans la compréhension des transformations sociétales contemporaines qui relient l'individu au monde du travail. Ainsi, on démontrera combien le retrait de la vie professionnelle est à la fois le résultat d'une dégradation des conditions de travail, notamment à travers une augmentation du stress professionnel (Gollac et Volkoff, 2000; Neboit et Vézina, 2007), et d'un rapport particulier qu'entretiennent les individus au travail. Les dernières enquêtes sur les valeurs (European Value Surveys, World Value Survey, International Social Survey Programme) ne font que confirmer que si le travail demeure une valeur fondamentale, il ne constitue plus le seul pôle d'investissement symbolique de l'individu. On parlera dès lors de polycentration identitaire. Ces deux lames de fond permettent ainsi de comprendre combien le retrait anticipé du marché du travail oscille entre désir et nécessité.

Cet article sera structuré en deux parties. Dans un premier temps, il s'agira de déterminer les profils des travailleurs tentés par un départ anticipé : quelles sont les logiques sociales qui permettent de différencier ce désir de retrait, inégalement réparti dans la population ?

Dans un second temps, l'analyse portera sur les raisons principales invoquées par les travailleurs pour quitter la vie active avant l'heure : raisons liées à un état de santé, raisons professionnelles

(travail physique trop lourd, charges psychosociales, horaires de travail) et raisons privées.

III. Méthodologie

Cet article s'appuie sur des données récoltées auprès de 812 travailleurs, répartis dans douze secteurs d'activité différents : industrie chimique, fabrication d'outils ou de machines, industrie automobile, construction, grande distribution, restauration, finances et assurances, recherche et développement, administration publique, enseignement, soins de santé et secteur social. L'objectif était de couvrir le plus largement possible le marché du travail. Les sujets ont été sélectionnés par des médecins du travail au cours d'une consultation annuelle entre octobre 2004 et juin 2005. Deux services de prévention et de protection au travail ont ainsi été associés directement au projet de recherche. Pour les chercheurs, l'intérêt de l'implication de ces médecins de terrain était double : nourrir la réflexion et construire le questionnaire sur base de leur pratique professionnelle, assurer la passation du questionnaire. Pour les médecins, leur intérêt résidait dans une meilleure compréhension de la fin de carrière. Il s'agissait ainsi de comprendre un changement structurel qui les interpelle depuis peu dans leur pratique professionnelle : le vieillissement de la main-d'œuvre provoque de nouvelles pathologies et appelle surtout une nouvelle prise en charge de l'âge dans l'entreprise. Ainsi, si auparavant des aménagements de poste étaient possibles pour des cas particuliers, la multiplication des situations les laisse quelque peu impuissants. Alors, l'arrêt professionnel définitif pour raison de santé tend à se répandre.

La passation du questionnaire s'est déroulée en deux temps : dans un premier temps, le questionnaire était autoadministré par les répondants de manière à garantir un maximum d'autonomie dans les réponses recueillies ; dans un second temps, les médecins du travail ont vérifié le contenu des réponses en présence des répondants de manière à contrôler la fiabilité des données recueillies. Le questionnaire comportait deux parties, la première composée de questions permettant de cerner le travailleur répondant : des variables sociodémographiques (âge, sexe, niveau d'étude, statut professionnel...), des variables de sociabilité et de niveau de satisfaction, des variables de trajectoire professionnelle ainsi que des variables de santé subjective et de stress. La deuxième partie comprenait des questions permettant de situer le départ anticipé : « Dans l'idéal, à quel âge souhaiteriez-vous partir à la retraite? » ; « Pour quelle raison principale envisageriez-vous une retraite anticipée? » ²

L'âge moyen auquel le travailleur voudrait quitter son activité professionnelle est proche de 58 ans, avec la présence de deux pics : l'âge le plus demandé est 60 ans avec 35 % des personnes interrogées, suivi de près par 55 ans avec 30 %. L'âge de 65 ans, qui est pourtant l'âge légal de la retraite en Belgique, ne concerne que 8 % de l'échantillon. Si l'on dichotomise la variable (soit la tranche d'âge désirée est inférieure ou égale à 59 ans, soit la tranche d'âge désirée est supérieure ou égale à 60 ans), 48 % des gens désirent prendre leur pension à 60 ans ou après, et 52 % avant (n = 748, soit 92 % des 816 travailleurs).

IV. Le désir de quitter prématurément

Le désir de quitter prématurément le marché du travail est très fortement répandu : 92 % des travailleurs interrogés envisagent de partir avant l'âge légal de la retraite, à 65 ans. Ce désir est inégalement réparti chez les travailleurs. L'objectif sera donc de déterminer les facteurs objectifs ou subjectifs qui interviennent dans le désir de retrait prématuré, à partir de données individuelles et organisationnelles.

Deux hypothèses sont ainsi émises :

H1 : le désir de retrait anticipé serait lié à l'investissement symbolique du travail. L'identité au travail ne constitue dès lors qu'une forme parmi d'autres d'épanouissement personnel et de réalisation de soi.

C'est l'hypothèse de pluricentration identitaire.

H2 : le désir de départ anticipé du marché du travail serait imputable aux conditions de travail objectives et subjectives : la pression au travail et la pénibilité conduiraient le travailleur à quitter prématurément le marché du travail.

Le tableau suivant présente la régression logistique menée à partir des différentes variables ³. Cette régression doit permettre de déterminer les variables qui interviennent dans le choix d'un départ anticipé avant l'âge de 60 ans, c'est-à-dire au moins 5 ans avant l'âge légal de la retraite.

Tableau 1. Régression logistique sur la volonté de départ anticipé avant 60 ans

Variab les	Odds ratios
Âge (1)	0,15 (***)
Sexe	
Homme (réf.)	1
Femme	3,53 (***)
Nombre d'enfants (1)	1,37 (*)
Statut	
Ouvrier (réf.)	1
Employé	0,75 (*)
Cadre inférieur	0,66 (***)
Cadre supérieur	0,60 (***)
Satisfaction professionnelle (1)	0,55 (***)
Niveau de stress	
Pas stressé (réf.)	1
Un peu stressé	2,16 (***)
Moyennement à beaucoup	3,46 (***)
Volonté de réduire son temps de travail en fin de carrière	
Non	1
Oui	0,29 (***)
Membre d'une association sociale ou culturelle (bénévolat)	
Non	1
Oui	2,12 (**)

(1) variables considérées comme continues ou ordinales, suivant l'annexe 1.

(*) = 0,10, (**) = 0,05, (***) = 0,001

Plus les *odds ratios* sont élevés, plus le travailleur voudra mettre un terme à sa vie professionnelle avant 60 ans, c'est-à-dire bien avant l'âge de la retraite légale. Différentes variables sont significatives pour comprendre ce phénomène : l'âge, le sexe, le fait d'avoir élevé des enfants, le statut professionnel, la satisfaction professionnelle, le niveau de stress, la volonté de réduire son temps de

travail en fin de carrière, l'appartenance à une association de type sociale ou culturelle.

Plus le travailleur est âgé, plus la volonté de quitter avant 60 ans diminue. Cette relation doit être nuancée parce qu'il pourrait s'agir d'un effet de sélection de la population : seuls les travailleurs restant sur le marché du travail ont répondu à l'enquête, ce qui peut biaiser les résultats obtenus. En effet, la relation observée serait moins due à l'âge qu'à une certaine catégorie de population âgée.

En ce qui concerne le sexe, les femmes ont, de manière significative, une propension à vouloir mettre un terme à leur activité professionnelle avant 60 ans. Plusieurs explications peuvent rendre compte de cette relation. Ce premier résultat s'inscrit dans notre première hypothèse : il pourrait s'agir d'un investissement moindre dans l'activité professionnelle, mais aussi d'une forme de polycentration identitaire où l'activité professionnelle ne constitue qu'une source de valorisation de soi : dans ce cas, les femmes préféreraient quitter le monde du travail prématurément pour se consacrer à d'autres formes d'investissement symboliques, au sein de la structure familiale, dans une activité bénévole ou pour elles-mêmes. Cette hypothèse serait par ailleurs renforcée par deux éléments explicatifs : l'importance de l'investissement bénévole consenti dans une association (cet investissement contribuerait également au choix d'un départ anticipé) et la structure familiale. Le fait d'avoir élevé des enfants semble également avoir un impact sur le désir de quitter prématurément le monde professionnel ⁴.

Le statut socioprofessionnel est également pertinent pour comprendre un éventuel choix de départ anticipé : plus le travailleur possède un statut élevé, plus il aura tendance à envisager un départ après 60 ans. Cette relation pourrait être corrélée d'ailleurs à l'investissement professionnel, à la satisfaction professionnelle et au niveau de santé subjective. On constate d'ailleurs une relation significative entre le niveau professionnel et la satisfaction professionnelle : les cadres possèdent une satisfaction professionnelle plus importante que les ouvriers. Cette même relation est également observée avec le niveau de santé subjective ⁵.

Le niveau de stress ⁶ constitue également un facteur important pour comprendre le désir de partir plus tôt que 65 ans : plus l'individu se dit stressé, plus il aura tendance à vouloir quitter avant 60 ans le monde du travail. Or, le niveau de stress est significativement plus important chez les jeunes cadres. Ce résultat peut, à première vue, paraître paradoxal, mais il montre surtout l'importance du stress dans le choix du départ : même les cadres, qui pourtant auraient tendance à refuser le choix d'un départ anticipé, envisagent cette solution à cause d'un excès de stress. Ce facteur divise dès lors le groupe des cadres suivant deux logiques : les cadres non stressés qui poursuivent leur activité professionnelle dans un climat de relatif bien-être (bonne santé subjective, implication et satisfaction professionnelles fortes...) et ceux rongés par le stress qui pensent davantage à une fin prématurée de leur carrière (mauvaise santé subjective, satisfaction professionnelle réduite...). Il existe dès lors des effets d'interaction entre le statut et le stress.

Le stress agit également de manière différente sur les hommes et les femmes : 19.6 % des hommes se disent relativement stressés, voire très stressés, 27 % des femmes. De plus, les hommes attribuent leur stress aux seules conditions professionnelles alors que les femmes sont plus nuancées : il s'agit davantage d'un stress issu de facteurs professionnels liés à une organisation familiale difficile. On est ici pleinement dans des questions de conciliation entre vie privée et vie professionnelle à un âge souvent qualifié de pivot où l'on doit à la fois s'occuper de ses enfants et parfois déjà de ses parents.

Tableau 2. Raisons principales du stress par sexe (résultats en %)

% de travailleurs stressés	Hommes		Femmes	
	% absolus	% relatifs	% absolus	% relatifs

Pour des raisons professionnelles	47,6	57,1	32,2	37,3
Pour des raisons privées	4,9	5,9	9,8	11,3
Pour des raisons professionnelles et privées	30,8	37,0	44,5	51,4
Pas du tout stressé	16,7	-	13,5	-
TOTAL	100	100	100	100

V. Les motifs du départ anticipé

Le désir de quitter la vie professionnelle est inégalement réparti dans la population au travail, certaines catégories de travailleurs envisagent plus que d'autres de mettre un terme à leur carrière de manière prématurée. Les raisons invoquées pour ce retrait anticipé sont multiples et complexes : elles peuvent relever soit de facteurs liés à l'état de santé, soit de facteurs professionnels liés aux conditions de travail au sens large du terme, soit encore à des raisons privées qui échappent à une pure logique professionnelle. Le tableau suivant permet de mieux appréhender les raisons principales de ce désir.

Tableau 3. Types de motifs principaux invoqués pour un éventuel départ anticipé (%)

Types de motifs	Hommes	Femmes	TOTAL
Raisons de santé	36,3	38,4	37,2
Raisons professionnelles			
Lourdeur du travail physique	6	7,4	6,6
Charge psychosociale	17,2	9,6	13,6
Horaire de travail	4,1	2,7	3,4
TOTAL raisons professionnelles	27,3	19,7	23,6
Raisons privées	36,5	41,9	39,2
TOTAL	100	100	100

Les deux principales raisons d'un éventuel départ anticipé du marché du travail ne dépendent pas directement des conditions de travail, mais bien d'une dégradation de l'état de santé et de motifs d'ordre privé.

En effet, près de 40 % des travailleurs interrogés (42 % de femmes, 36 % d'hommes) souhaitent quitter le monde professionnel avant terme pour des raisons qui échappent au monde du travail. Cette constatation renforce l'hypothèse de polycentration de l'individu : ces travailleurs investissent d'autres lieux et l'importance subjective de cet investissement les pousse à vouloir quitter l'emploi avant terme. La diffusion progressive d'un modèle culturel où l'activité professionnelle ne constitue plus le socle principal d'investissement personnel trouve probablement ici son illustration : d'autres normes et valeurs centrales collectivement partagées s'inscrivent dans le chef des individus, leur faisant préférer une fin de carrière anticipée, ce que certains nomment « une culture de retrait précoce » (Guillemard, 2003 :47).

Mais à côté de cette aspiration à d'autres horizons coexiste un deuxième socle de raisons, presque aussi important que le premier : les raisons de santé pousseraient près de 37 % des travailleurs à envisager une sortie anticipée. L'état de santé subjectif tend d'ailleurs à diminuer de manière significative à partir de 45 ans : si près de 90 % des travailleurs interrogés se disent en bonne santé avant 45 ans, ils ne sont plus que 70 % entre 45 et 54 ans et près de 75 % après 55 ans ⁷. De la même manière, moins de 25 % des travailleurs de moins de 45 ans se sentent en moins bonne santé que cinq ans auparavant, 40 % des plus de 45 ans le ressentent. Par contre, la capacité de travail actuelle ne semble pas être influencée par l'avancée en âge : elle est estimée à 90 % de son meilleur niveau par toutes les catégories d'âge. Si la santé subjective ne semble pas constituer un facteur significatif pour comprendre le choix d'un départ anticipé (voir analyses précédentes), la dégradation de l'état de santé pourrait justifier non pas un départ volontaire, mais bien un départ rendu nécessaire. Dans ce sens, il s'agirait bien d'une forme de non-choix.

Ces statistiques permettent de comprendre l'enjeu des fins de carrière. En effet, l'état de santé subjectif tend à diminuer avec l'âge, sauf pour les plus de 55 ans. Ce phénomène, a priori paradoxal, peut trouver sa signification dans un effet de sélection de la population : seuls les plus de 55 ans encore au travail ont répondu à notre questionnaire, les autres, probablement en moins bonne santé, n'apparaissent plus dans notre échantillon. Par contre, cette diminution de l'état de santé subjectif ne semble pas affecter les capacités de travail. Tout se passe comme si l'état de santé, même diminuée, parvenait à compenser l'investissement nécessaire à la réalisation de la tâche professionnelle. Le retrait prématuré n'affecterait dès lors que le travailleur en déficit de santé, c'est-à-dire le travailleur dont l'état de santé dégradé ne parvient plus à faire face aux contraintes professionnelles.

Seules 23 % des raisons invoquées pour un éventuel départ anticipé proviennent directement de motifs professionnels et dont plus de la moitié liées à une charge psychosociale importante. Ce poids des facteurs psychosociaux, surtout chez les hommes, fait écho à l'importance du stress relevé dans les analyses précédentes. Mais s'il apparaît que seulement 23% des travailleurs mentionnent, de manière directe, l'importance de facteurs professionnels dans la justification de leur volonté de départ, on ne peut que mettre en relation ces raisons strictement professionnelles avec celles invoquées au sujet de la santé. En effet, si la dégradation de l'état de santé est explicitement invoquée, rien ne permet d'affirmer que celle-ci ne soit pas liée en partie aux conditions de travail et donc serait en quelque sorte indirectement liée au monde professionnel. On peut d'ailleurs faire l'hypothèse que le départ pour raisons de santé serait davantage légitime socialement que pour des raisons strictement professionnelles.

Le tableau suivant nous permet de mieux encore cerner les logiques du départ anticipé. Il est construit sur base de régressions logistiques autour de trois modèles construits séparément et de manière indépendante : chaque raison invoquée correspond ainsi à un modèle. Les odds ratios élevés signifient que le travailleur voulant mettre un terme à sa carrière de manière prématurée aura tendance à invoquer cette raison de manière principale ⁸.

Tableau 4: Régression logistique sur les motifs de départ

Variables du modèle	Modèle 1 : Raisons de santé	Modèle 2 : Raisons prof.	Modèle 3 : Raisons privées
Variables sociodémographiques			
Sexe			
Homme	n.s.	1	1
Femme		0,52 (***)	1,31 (**)
Niveau d'études			
Sup. ou universitaires (réf.)	1	n.s.	1
Secondaires	2,03 (**)		0,85
Primaires	1,58 (***)		0,52 (*)
Variables professionnelles			
Statut professionnel			
Ouvrier (réf.)	1	1	1
Employé	0,41 (***)	1,67 (*)	1,51 (**)
Cadre inférieur	0,48 (***)	2,65 (***)	0,91 (n.s.)
Cadre supérieur	0,59 (**)	1,85 (**)	1,21 (n.s.)
Secteur d'activité			
Secteur secondaire (réf.)	1	n.s.	n.s.
Secteur tertiaire	0,64 (**)		
Satisfaction financière (revenus)			
Très difficile à moyenne	n.s.	1	n.s.
Bonne à très bonne		1,4 (**)	
Temps de travail			
Travail à temps partiel	n.s.	1	n.s.
Travail à temps plein		1,58 (**)	
Souhait de diminution du temps de travail en fin de carrière			
Non	1	1	n.s.
Oui	0,53 (***)	1,60 (**)	
Variables de santé			
Santé subjective			
Mauvaise ou convenable (réf.)	1	n.s.	n.s.
Bonne	0,61 (***)		
Très bonne ou excellente	0,71 (**)		
Stress subjectif			
Pas stressé		1	1
un peu stressé	n.s.	3,49 (***)	1,04
moyennement à beaucoup		5,05 (***)	0,62 (*)
Variables de sociabilité			
Sociabilité primaire (famille)			
Jamais ou rarement (réf.)	1	1	1
De temps en temps	0,34 (***)	3,60 (**)	1,72

Souvent	0,41 (**)	1,84 (*)	2,21 (*)
Sociabilité secondaire (amis)			
Jamais ou rarement	n.s.	n.s.	1
De temps en temps			1,54 (*)
Souvent			1,84 (**)
Sociabilité tertiaire (act. soc. ou cult.)			
Jamais (réf.)	1	1	1
Rarement	0,43 (***)	2,82 (***)	1,68 (*)
- de 2 h/sem.	0,54 (**)	2,17 (**)	1,80 (**)
+ de 2 h/sem.	0,61 (*)	1,51 (*)	1,89 (**)

(*) = 0,10, (**) = 0,05, (***) = 0,001

Différentes variables permettent d'expliquer les motifs de départ anticipé du marché du travail. Ces différentes variables ne sont pas toujours significatives sur l'ensemble des motifs. Celles-ci ont été regroupées en quatre blocs homogènes de manière à permettre une meilleure description des résultats : les variables sociodémographiques, les variables professionnelles, les variables de santé ainsi que les variables de sociabilité.

Les variables sociodémographiques significatives ne sont que deux (le sexe et le niveau d'études) bien que d'autres variables aient été testées : le nombre d'enfants, la présence d'un conjoint, le type d'habitation, le lieu de résidence... Si le sexe n'est pas significatif dans le modèle 1 (raisons de santé), il affecte de manière contrastée les modèles 2 et 3. Les femmes, davantage que les hommes, invoquent des raisons privées pour mettre un terme à leur activité professionnelle alors que l'inverse se vérifie pour les raisons professionnelles.

Le niveau d'étude ne semble pas intervenir dans le modèle 2 consacré aux raisons professionnelles alors qu'il est pertinent dans les modèles 1 et 3. Les travailleurs bénéficiant d'un diplôme d'études supérieures invoquent moins de raisons de santé pour mettre un terme à leur activité professionnelle. Plus le niveau de scolarité diminue, moins les raisons privées semblent déterminantes dans le choix. Précisons d'emblée qu'il s'agit bien de la raison principale invoquée et qu'il ne s'agit donc pas d'un choix de raison unique.

Les variables professionnelles interviennent également dans le choix d'un départ anticipé. Le statut professionnel constitue ainsi une variable importante. Les ouvriers mentionnent ainsi, davantage que les autres statuts, un choix pour des raisons de santé, ce qui s'explique partiellement par un niveau de scolarisation plus faible. À l'inverse, plus on possède un statut d'ouvrier, moins les raisons du départ invoquées prioritairement sont d'ordre professionnel. Le modèle 3 semble assez peu influencé par le statut.

Le secteur d'activité, quant à lui, n'a d'influence que sur le modèle 1 : les travailleurs du secteur secondaire envisagent davantage que les travailleurs du secteur tertiaire de mettre un terme à leur activité professionnelle avant terme pour des raisons de santé.

La satisfaction financière ⁹ n'influence que le modèle 2 puisque les travailleurs bénéficiant de bonnes conditions financières invoquent davantage un départ pour des raisons professionnelles que les travailleurs ne disposant pas de ressources financières satisfaisantes.

Viennent ensuite deux autres variables liées à la relation au temps de travail : l'une est mesurée sur un temps de travail réduit effectif, l'autre sur un temps de travail réduit souhaité. Si le temps partiel ne semble pas intervenir de manière significative dans les modèles 1 et 3, il a une incidence sur les

raisons de départ pour motifs professionnels : le risque augmente si le travailleur est à temps plein. Il paraissait également important de tester l'impact d'une réduction du temps de travail, non pas effective, mais souhaitée. Cette variable est significative sur les modèles 1 et 2. Dans le premier modèle, la volonté de réduire son temps de travail en fin de carrière permet de diminuer le risque de départ pour raison de santé : plus le travailleur veut terminer sa carrière à temps partiel, moins il risque de partir pour des raisons de santé. Dans le modèle 2, cette relation s'inverse : les travailleurs désireux de réduire leur activité professionnelle en fin de carrière ont davantage de risque de partir pour raisons professionnelles que ceux voulant demeurer à temps plein ¹⁰. Dans ce cas, le projet de réduction du temps de travail en fin de carrière ne préserve pas d'un départ anticipé pour raisons professionnelles. Mais les travailleurs qui effectivement sont à temps partiel ont moins tendance à vouloir quitter prématurément que ceux qui sont engagés à temps plein (résultat précédent). Existe alors un décalage entre la projection et la réalité professionnelle.

La santé subjective apparaît comme une variable significative dans le modèle 1. Ce résultat semble assez logique : les travailleurs souffrant de problèmes de santé envisagent de mettre un terme à leur activité professionnelle pour des raisons de santé! La variable stress semble plus intéressante car si elle n'apparaît pas significative dans le modèle 1, elle s'affirme avec force dans le modèle 2 : le stress semble constituer l'indicateur le plus important des départs pour raisons professionnelles. Souvenons-nous également que le stress subjectif est avant tout un stress professionnel, fortement lié aux conditions de travail.

Le dernier bloc de variables s'articule autour du concept de sociabilité. Il permet de mesurer de manière indirecte les relations sociales du travailleur en dehors de la sphère professionnelle, c'est-à-dire une forme d'investissement symbolique à l'extérieur des collectifs de travail. Ainsi, la sociabilité primaire renvoie aux relations familiales et plus précisément à la fréquence des relations nouées avec la famille proche. Si une sociabilité primaire forte préserve d'un départ anticipé pour raison de santé, la relation s'inverse dans les modèles 2 et 3. Plus la sociabilité primaire sera forte, plus le risque de départ pour raisons professionnelles ou privées sera important.

De même, plus la sociabilité secondaire sera importante, plus grand sera le risque de départ pour raisons privées. Cette relation se conforte également en ce qui a trait à la sociabilité tertiaire : plus le travailleur sera impliqué dans des associations sociales ou culturelles, plus il aura de risque de quitter le monde du travail avant terme pour raisons professionnelles ou privées.

VI. Discussion

Les analyses précédentes déterminent trois profils, relativement différents, mais cohérents avec les hypothèses déjà émises.

Le premier profil renvoie à des travailleurs désirant mettre un terme à leur carrière professionnelle de manière prématurée pour des raisons de santé. Ce sont plutôt des travailleurs ayant un niveau de scolarité peu important et sous un statut d'ouvrier. Leur état de santé n'est pas bon et s'est même dégradé ces cinq dernières années. Ils ont peu de contact avec leur famille et ne pratiquent que très peu d'activités de loisir sociales ou culturelles. La figure est plutôt celle du retrait et de l'isolement social : le poids du travail et la mauvaise santé pèsent sur les destins individuels. Ce sont davantage des travailleurs usés, fatigués mais peu stressés.

Par contre, il est intéressant de noter que le fait d'envisager une réduction du temps de travail en fin de carrière contribuerait à retarder de manière significative leur retrait définitif de l'activité professionnelle.

Le deuxième profil concerne les travailleurs voulant quitter le monde professionnel justement pour des raisons liées à celui-ci. Il s'agit plutôt d'hommes hyperactifs, développant une sociabilité primaire

importante et de nombreux loisirs culturels et très qualifiés, plutôt avec un profil de cadre. Le départ anticipé est profondément lié aux conditions de travail et plus précisément aux charges psychosociales s'y rapportant : le trop-plein de stress en constitue l'élément central.

Dans cette figure, on peut également établir un lien entre le projet de réduction du temps de travail et le retrait anticipé définitif du marché du travail : plus le travailleur envisage une réduction du temps de travail, plus il aura tendance à vouloir quitter prématurément le monde professionnel. Tout se passe comme si le désengagement professionnel était acté et rien ne pourrait véritablement le contrer. On assiste à une véritable saturation professionnelle : partir au plus vite, partiellement ou totalement. Par contre, il est intéressant de noter que les travailleurs à temps partiel ont davantage de chance de demeurer dans l'emploi plus longtemps que ceux bénéficiant d'un temps plein. Peut-être alors qu'un passage à temps partiel pourrait effectivement conduire le travailleur à rester en emploi, même s'il ne l'envisage pas directement.

Le troisième profil est davantage féminin et plutôt éduqué. Ces travailleurs développent de nombreux contacts sociaux, tant avec le cadre familial qu'avec un cercle d'amis importants. Ils ont plutôt tendance à s'investir dans des loisirs associatifs ou culturels. Leur investissement symbolique n'est pas uniquement centré sur l'activité professionnelle. C'est ici l'hypothèse de polycentration qui se trouve confirmée. Le stress, peu présent, concerne d'ailleurs à la fois la vie professionnelle mais également la vie privée. L'enjeu fondamental, pour ces travailleurs, est de pouvoir concilier vie privée et vie professionnelle, mais la balance pourrait à tout moment basculer vers un désinvestissement professionnel. Il existe par ailleurs une relation significative entre une forte sociabilité et une insertion professionnelle à temps partiel, probablement choisies et non subies.

Si ce troisième profil confirme l'hypothèse de polycentration, les deux premiers profils permettent de comprendre le départ anticipé sous l'angle de la nécessité et non du désir. Que ce soit de manière directe ou indirecte, ils montrent combien l'usure au travail conduit à des formes de rupture de l'activité professionnelle.

VII. Conclusions

La question des départs anticipés du marché du travail est complexe et multidimensionnelle parce qu'elle engage l'individu dans sa relation au monde, au cœur des dispositifs normatifs qui fondent le social. Cet article a tenté de démêler les fils inextricables tant du choix de quitter son activité professionnelle avant l'âge l'égal de la retraite que des raisons de ce choix. Celui-ci peut en fine prendre sens à partir d'une double clé interprétative : celle du désir et celle de la nécessité.

La question du désir renvoie en quelque sorte à la construction de modèles normatifs qui prennent sens à un moment donné dans une société, mais aussi dans une trajectoire individuelle et identitaire. Les politiques publiques développées depuis les années 1980 en France, comme en Belgique, ont profondément contribué à transformer la représentation sociale des fins de carrière et, par là, les modèles normatifs associés, créant à côté du modèle institué d'autres formes tout aussi légitimes de sorties. Pourtant, cette diffusion ne permet pas de comprendre à elle seule le fabuleux empressément à sortir de l'emploi avant l'âge. D'autres facteurs interviennent et notamment le déploiement d'un autre impératif normatif : la réalisation de soi, l'épanouissement personnel. Cette lame de fond participe également à la compréhension du phénomène : l'individu ne s'exprime pas ou plus à travers la mobilisation d'un seul pôle identitaire, mais compose, bricole en fonction d'une multiplicité de lieux d'investissement symbolique. Cette polycentration lui permet de nuancer notamment son investissement professionnel au regard d'autres formes d'épanouissement de soi. Dans ce sens, la gestion de la fin de carrière devient un temps privilégié de redéploiement identitaire, utilisé par l'acteur social à d'autres formes d'investissement, soit à l'intérieur de la sphère familiale, soit dans d'autres lieux tels que le bénévolat.

La question de la nécessité renvoie quant à elle au non-choix, à l'obligation et donc au renoncement et doit être mise en perspective avec les impératifs professionnels et leurs évolutions. Or si le travailleur âgé, jusqu'à présent, pouvait bénéficier de conditions de travail plus adaptées (Pailhé, 2005), l'intensification du travail et les transformations des formes de management récentes le condamnent de la même manière que les plus jeunes : quand l'âge ne protège plus... Ce n'est pas tant la lourdeur physique qui soit en cause que l'augmentation de la charge psychosociale. C'est ce que notre enquête met en avant de façon évidente : le stress conduit inévitablement à de lourds problèmes de santé qui n'épargnent plus le senior. Tant dans le choix d'un départ anticipé que dans les raisons de ce choix, l'importance des facteurs de santé, et notamment du stress, est indéniable. Le problème risque bien d'ailleurs de prendre de l'ampleur, à voir combien les jeunes travailleurs d'aujourd'hui subissent des conditions de travail de plus en plus insatisfaisantes, qui mettent jusqu'à leur santé en danger. Or, les jeunes d'aujourd'hui sont les âgés de demain...

Dans l'un ou l'autre cas, que ce choix soit désiré ou rendu nécessaire, la gestion collective des fins de carrière ne pourra se régler uniquement par une transformation, même radicale, des politiques publiques. À croire un responsable politique belge, il suffirait de « tenir les travailleurs âgés par leur porte-monnaie » et de modifier les dispositifs de retraits anticipés pour relever les taux d'emploi. C'est clairement oublier le travailleur dans le raisonnement et cela d'autant plus que les entreprises ne voient pas non plus le maintien des seniors avec intérêt et n'intègrent pas la question du vieillissement au travail dans une véritable politique prévisionnelle de gestion des ressources humaines. Il est également difficile de mesurer l'impact réel de politiques restrictives sur les fins de carrière. En effet, se pose souvent la question des biais de sélection dans les enquêtes menées sur les vécus des fins de carrière : comment appréhender une population déjà sortie du marché de l'emploi sur l'impact des conditions de travail? Ne constitue-t-elle pas une population ayant ses caractéristiques propres? Les Pays-Bas qui ont depuis quelques années adopté des politiques très restrictives en la matière constatent une augmentation importante d'autres canaux de la sécurité sociale, par l'assurance invalidité, par exemple.

L'avenir des fins de carrière ne réside-t-il pas davantage dans le déploiement de politiques publiques qui tentent d'allier les contraintes financières du vieillissement de la population et le respect des aspirations des travailleurs? Ne faudrait-il pas innover dans des dispositifs de retraits progressifs du marché du travail qui permettraient peut-être de tenir compte d'un (dés)engagement professionnel, des aspirations individuelles, de formes de transmission des savoirs et des contraintes collectives? L'enjeu serait alors de passer de politiques publiques basées sur des sorties anticipées à des politiques de sorties progressives et non pas à des politiques publiques basées sur un maintien de l'activité. Cet article donne quelques pistes de réflexion sur ce sujet, notamment en ce qui concerne la réduction du temps de travail en fin de carrière.

Annexe 1. Caractéristiques de la population étudiée (n = 826)

Variable	N	%
Groupe d'âge		
< 34 ans	187	22,6
35-44 ans	221	26,8
45-54 ans	239	28,9
>55 ans	179	21,7
Genre		
Hommes	443	53,6
Femmes	383	46,4
Couple		
vivent en couple	629	77 %
ne vivent pas en couple	185	23 %
Nombre d'enfants		
Pas d'enfant	160	20 %
1 enfant	175	22 %
2 enfants	292	37 %
3 enfants et plus	168	21 %
Statut social		
Ouvriers	235	28,5
Employés	240	29,1
Cadres inférieurs	193	23,4
Cadres supérieurs	158	19,1
Niveau d'étude		
Primaire	108	13,1
Technique	228	27,7
Secondaire	70	8,5
Supérieur	418	50,7
Situation financière		
Mauvaise	56	6,8
Neutre	200	24,2
Bonne	516	62,5
Très bonne	53	6,4
Santé subjective		
Mauvaise	163	19,8
Bonne	427	51,8
Très bonne	234	28,4
Stress subjectif		
Stressé	379	46,0
Non stressé	445	54,0
Satisfaction professionnelle		
Pas satisfait	60	7,3
Satisfait	559	68,3
Très satisfait	200	24,4
Secteurs d'activité		
Enseignement	74	9,0
Administration publique	79	9,6
Industrie chimique	71	8,6
Secteur financier et assurance	65	8,0
Recherche et développement	65	8,0
Santé	74	9,0

Industrie métallurgique (voitures)	70	8,5
Fabrication de machines, d'outils	62	7,5
Restauration	65	7,9
Construction	61	7,4
Commerce de gros	60	7,3

Bibliographie

- Aaronson B.S. (1966). Personality Stereotypes of Aging, *Journal of Gerontology*, vol. 21, p. 458-462.
- Barnay T., Jeger F. (2006). Quels dispositifs de cessation d'activité pour les personnes en mauvaise santé?, Drees, *Études et Résultats*, 492, 8 p.
- Bartel A.P., Sicherman N. (1993). Technological Change and Retirement Decisions of Older Workers, *Journal of Labour Economics*, n° 11, vol. 1, p. 162-183.
- Bird C.P., Fisher T.D. (1986). Thirty Years later. Toward the Employment of Older Workers, *Journal of Applied Psychology*, vol. 71, n° 3, p. 515-517.
- Blanchet D., Debrand T. (2005). Aspiration à la retraite, santé et satisfaction au travail : une comparaison européenne » *Insee Première*, n° 1052, 4 p.
- Crespo S., Beausoleil J. (1999). *La sortie anticipée d'activité des travailleurs de 45 à 64 ans, Fiche technique*, Montréal, INRS Culture et Société.
- Drury E. (1993). *Discrimination fondée sur l'âge exercée contre les travailleurs âgés de la communauté européenne. Une analyse comparative*, Bruxelles, Eurolink Age.
- Elchardus M., Cohen J. (2003). *Attitude et attentes en rapport avec la fin de carrière professionnelle*, Rapport partiel n° 3 : les déterminants de la fin de carrière, Louvain.
- Feldman D.C. (1994). The Decision to Retire Early : a review and Conceptualization, vol. 19, n° 2, p. 285-311.
- Friedman E.A., Orbach H.L. (1974). Adjustment to retirement, In *American Handbook of Psychiatry*, eds S. Arieti, vol. 1, New York : Basic Books.
- Gollac M., Volkoff S. (2000). *Les conditions de travail*, Paris, La Découverte, Repères.
- Guillemard A.M. (2003). *L'âge de l'emploi : les sociétés à l'épreuve du vieillissement*, Paris, Armand Colin.
- Gratton B., Haug M.R. (1983). Decision and Adaptation, *Research on Aging*, vol. 5, p. 59-76.
- Griffiths A. (1997). Ageing, Health and Productivity : a challenge for the new millennium, *Work and Stress*, vol. 11(3), p. 197-214.
- Hansez I., Bertrand F., De Keyser V., Pérée F. (2005). Fin de carrière des enseignants : vers une explication du stress et des retraites prématurées, *Le Travail Humain*, vol. 68, p. 193-223.
- Hansson R., Dekoekkoek P.D., Neece W., Patterson D. (1997). Successful aging at work, Annual Review, 1992-1996 : the older workers and transitions to retirement, *Journal of Vocational Behavior*, vol. 51, n° 2, p. 202-233.

Hardy M.A., Hazelrigg L. (1999). A multilevel Model of early retirement decisions among autoworkers in plants with different futures, *Research on aging*, vol. 21, p. 275-303.

Hassell B., Perrewé P. (1995). An examination of Beliefs about Older Workers : do stereotypes still exist?, *Journal of organizational Behaviour*, vol. 16(5), p. 457-468.

Kilbom A. (1999). Evidence-based programs for the prevention of early exit from work, *Experimental Aging Research*, vol. 25 (4), p. 291-299.

Kirchner W., Lindbom T., Paterson D. (1952). Attitudes toward the Employment of Older People, *Journal of Applied Psychology*, vol. 36(3), p. 154-156.

Kirchner W., Dunnette M. (1954). Attitudes toward Older Workers, *Personnel Psychology*, n° 7, p. 257-265.

Leleu M. (2001). *Stéréotypes et travailleurs âgés. Le cas de la Belgique et des pays limitrophes : Luxembourg, Pays-Bas*, Genève, Rapport pour le bureau international du travail, ILO.

Lund T., Borg V. (1999). Work environment and Self-rated health as predictors of remaining in work five years among Danish employees 35-39 years of age, *Experimental Aging Research*, vol. 25 (4), p. 429-434.

Lyon P., Pollard D. (1997), Perceptions of the Older Employee : is anything Changing?, *Personnel Review*, vol. 26(4), p. 245-252.

Mc Goldrick A., Cooper C. (1980). Voluntary early Retirement – taking the decision, *Employment Gazette*, p. 859-864.

Mc Gregor, J. (2002). Stereotypes and older Workers : the New-Zealand Experience, *Social Policy Journal of New Zealand*, vol. 18, p. 163-177.

Molinié A.-F. (2006). Les salariés quinquagénaires, entre fragilisation et protection, *Retraite et Société*, n° 49, p. 12-37.

Neboit M., Vézina M. (2007). *Stress au travail et santé psychique*, Toulouse, Octares Éditions.

OCDE, 2003, *Vieillesse et politiques de l'emploi : Belgique*. Paris : Author.

Pailhé A. (2005). Les conditions de travail : quelle protection pour les salariés âgés en France?, *Population*, vol. 1-2, p. 99-126.

Paloniemi S., Tikkanen T. (2000). Victims of Ageist Attitudes - But how do the Older Workers themselves view their competences, paper presented in ESREA research Network meeting Adult Education and the labour Market VI, October 2000, Seville.

Parker S. (1980). *Older Workers and Retirement*, London, HMSO.

Remery C., Henkens K., Schippers J., Ekamper P. (2003), Managing an aging Workforce and a tight labor market : views held by Dutch Employers, *Populations Research and Policy Review*, vol. 22, p. 21-40.

Rosen B., Jerdee T.H. (1976). The Nature of Job-related age Stereotypes, *Journal of Applied Psychology*, vol. 61(4), p. 428-432.

Rosen B., Jerdee T.H. (1977), Too Old or not too Old?, *Harvard Business Review*, vol. 11-12.

Saurel-Cubizolles M.-J., Bardot F., Berneron B. et collab., (1999), *État de santé perçu et perte d'emploi, Travail, santé et Vieillesse. Relations et évolutions*, Toulouse, Éditions Octarès, p. 53-66.

Schmitt N., White J.K., Coyle B.W., Rauschenberger J. (2004). Retirement and Life Satisfaction, *The Academy of Management Journal*, vol. 22, n° 2, p. 282-291.

Schultz K.S., Morton K.R., Weckerle J.R. (1998). « The influence of push and pull factors on voluntary and involuntary early retirees' retirement decision and adjustment », *Journal of Vocational Behavior*, n° 53, p. 45-57.

Simoens D. (1980). Hoe pijnloos is de crisis? Kritische analyse van de ontwikkeling van de wetgeving over de sociale zekerheidsprestaties (1976-1979), *Crisiswetgeving en social Zekerheid*, Anvers, Kluwer, p. 70-82.

Szinovacz M.E., De Viney S. (2000). Marital Characteristics and retirement decisions, *Research on aging*, n° 22, p. 470-498.

Taylor P., Walker A. (1993). Employers and Older Workers, *Employment Gazette*, vol. 101(8), p. 371-378.

Taylor P., Walker A. (1994). The Ageing Workforce : Employers' Attitudes towards Older People, *Work, Employment and Society*, vol. 8(4), p. 569-591.

Taylor P., Walker A. (1998). Employers and Older Workers : attitudes and Employment practices, *Ageing and Society*, vol. 18, p. 641-658.

Tuckman, J., Lorge I. (1952). Attitudes toward older Workers, *Journal of Applied Psychology*, vol. 36(3), p. 149-153.

Van der Velden J. (1994). Age-conscious social policy, In *Work and Aging : a European prospective*, eds J. Snel and R. Cremer, London, Taylor and Francis, p. 353-364.

Van Solinge H., Henkens K. (2005). Couples' Adjustment to Retirement: a multi-actor Panel Study, *Journal of Gerontology : social sciences*, 60B, S11-S20.

Walker A. (1985). Early Retirement: Release or Refuge from the labour Market, *The Quarterly Journal of Social Affairs*, vol. 1 (3), p. 211-229.

¹ Cet article s'appuie sur les résultats de la recherche CAPA, financée conjointement par Le Fonds Social Européen et le Service Public Fédéral, Direction Humanisation du travail.

² Les modèles de retrait anticipé du marché du travail qui tentent de définir les composantes individuelles distinguent trois étapes successives dans le processus menant à la fin de carrière (Feldman, 1994, cité par Gaillard et Desmette, 2007).

La première étape renvoie à une préférence de l'individu pour le départ anticipé (J'aimerais terminer mon activité professionnelle), la deuxième étape concerne l'intention de quitter (j'envisage d'interrompre), la troisième étape représente la prise de décision effective (Gaillard & Desmette, 2007 :325). Dans ce cas, le modèle de compréhension des déterminants du retrait est construit sur

des données recueillies en amont du passage à l'acte et non « post hoc » (Barnes-Farrell, 2003). Cette posture méthodologique peut être justifiée par une forte concordance entre l'expression de l'intention et le départ lui-même (Henkens et Tazelaar, 1994; Prothero et Beach, 1984, cité par Gaillard et Desmette, 2007).

L'objet de cet article repose sur cette posture méthodologique qui privilégie le recueil des données parfois bien avant le passage à l'acte.

3 Les variables introduites dans l'analyse sont les suivantes : l'âge, le sexe, la situation matrimoniale, la présence d'enfants ou de petits-enfants, le niveau d'étude, le statut professionnel, le temps de travail, le secteur d'activité, la satisfaction financière, la satisfaction professionnelle, le niveau de stress, la santé subjective, la sociabilité primaire (contacts avec la famille), la sociabilité secondaire (contacts avec les amis), la sociabilité tertiaire (membre d'une association sociale ou culturelle). Elles s'insèrent dans le cadre théorique développé précédemment, à la fois dans le niveau individuel et organisationnel.

4 Cette relation pourrait également s'expliquer à partir du changement récent de politique publique en matière de retraite en Belgique : l'âge légal de la retraite pour les femmes a été amené à 65 ans, au lieu des 60 ans précédemment en vigueur. L'assimilation de ce changement peut ne pas avoir encore été correctement pris en compte dans l'esprit de certaines femmes.

5 Remarquons que la santé subjective n'intervient pas directement dans le choix d'un départ anticipé, elle n'intervient que de manière indirecte via la satisfaction professionnelle ou via le stress.

6 Le stress est attribué, dans notre échantillon, à plus de 90 %, à des facteurs professionnels et non uniquement familiaux.

7 Ce léger accroissement serait probablement dû à une sélection de la population au travail : les travailleurs en moins bonne santé ont déjà quitté prématurément le marché du travail par les différents dispositifs de politiques sociales mis en place par le pouvoir politique ces vingt-cinq dernières années.

8 Les mêmes variables que précédemment ont été introduites dans le modèle. Notons que l'âge ne constitue plus une variable explicative dans les motifs de départ anticipé.

9 La variable « revenu » n'a pu, pour des raisons éthiques, faire partie du questionnaire. Nous ne disposons dès lors que de la satisfaction par rapport aux revenus pour appréhender l'incidence financière.

10 Cette variable est intéressante parce qu'elle permet de mesurer la relation entre deux variables de projection temporelle : l'une est basée sur un désir de réduire son activité professionnelle en fin de carrière et l'autre de mettre un terme de manière prématurée à son activité professionnelle. Dans les deux cas, il s'agit bien de projection dans un futur plus ou moins lointain.

