

RELATIONS INTERGÉNÉRATIONNELLES ENJEUX DÉMOGRAPHIQUES

*xvi^e Colloque international de l'Aidelf
Université de Genève, 21-24 juin 2010*



ASSOCIATION INTERNATIONALE DES DÉMOGRAPHES DE LANGUE FRANÇAISE
A I D E L F – 133, boulevard Davout – 75980 Paris Cedex 20 (France) – <http://www.aidelf.org>

Passage de l'activité à la retraite en France : effets de l'intergénérationnel sur le choix de retraite

Sabrina AOUICI

Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse –CNAV, Paris

La prise en charge de la vieillesse en France a longtemps relevé de la solidarité familiale, de la charité individuelle ou encore d'organismes religieux avant de reposer, comme c'est le cas aujourd'hui, sur l'assistance publique. La création de la Sécurité Sociale en 1945 répondait à la volonté de construire un régime d'assurance vieillesse unique, offrant une couverture sociale à l'ensemble de la population face aux divers risques liés à la vieillesse. Bien qu'il ne soit pas devenu le système unificateur imaginé il y a un demi-siècle, ce système de solidarité collective fondé sur le principe de la répartition (les cotisations actuelles permettent de financer les retraites des aînés) demeure néanmoins le principal soutien économique et social face à la vieillesse. Il assure le versement d'une pension de retraite à tout travailleur salarié du secteur privé ayant cotisé au régime général (pension versée par la Caisse nationale d'assurance vieillesse), couvrant ainsi plus de 70% de la population retraitée (CNAV, 2009).

Les transformations démographiques enregistrées tout au long du siècle dernier en France (amélioration des conditions de vie conjuguée au recul de la mortalité, boom des naissances survenu dans l'immédiat après-guerre) se traduisent aujourd'hui par un vieillissement de la population. On relève en effet une augmentation significative du nombre de femmes et hommes encore en vie au-delà de 60 ans : 16,1% de la population française étaient âgés de 60 ans ou plus en 1946 contre 21,4% en 2007 (Insee, 2009). L'espérance de vie à 60 ans (âge légal de départ à la retraite dans le secteur privé) est passée de 15 ans en moyenne au lendemain de la Seconde Guerre Mondiale à 25 ans aujourd'hui, les améliorations profitant davantage aux femmes (Meslé & Vallin, 2001). Cette augmentation de la durée de vie s'accompagne inévitablement d'un allongement de la durée de retraite.

Les premières décennies du XXI^{ème} siècle coïncident avec l'arrivée des premières cohortes du baby-boom à l'âge de la retraite ; les générations qui suivent étant elles aussi nombreuses, le système français devra assurer les retraites de cette population vieillissante. Le nombre de retraités de droits directs en France ne cesse de croître : il est passé de 12,8 millions en 2003 à 14,5 millions en 2007 (CNAV, 2008) et devrait se maintenir élevé encore plusieurs années du fait du passage à la retraite des générations de l'après-guerre, de l'allongement de la durée de vie et du temps de la retraite. Dans un tel contexte démographique, la France est confrontée à un défi de taille : assurer des pensions de retraite à une population âgée plus nombreuse, et ce pendant une durée plus longue. Or, l'évolution du ratio cotisants/retraités laisse supposer un déséquilibre important du système de retraite dans les décennies à venir : alors que l'on recensait trois cotisants pour un retraité en 1975 en moyenne, on ne compte plus aujourd'hui qu'un cotisant et demi pour un retraité. La situation démographique et économique actuelle pose donc deux questions majeures : celle du financement des pensions (plus nombreuses dans les décennies à venir du fait du passage à la retraite des baby-boomers mais aussi de l'allongement de la durée de vie et, par conséquent, de l'allongement de la durée de retraite) et, à plus long terme, celle de la pérennité du système de retraite.

Annoncées comme l'une des principales priorités du début du vingt-et-unième siècle, en France comme en Europe, le maintien - ou le retour - en emploi des [55-64 ans] est présenté comme un moyen de pallier ces risques. De nombreux pays européens ont affiché leur volonté d'intégrer la problématique du vieillissement dans les politiques publiques. Conformément aux engagements de porter le taux d'emploi des « seniors » à 50% en 2010 et de reculer l'âge

Relations intergénérationnelles, Enjeux démographiques, Actes du XVIème colloque de l'AIDELF,

Genève 21-24 Juin 2010, Association Internationale des Démographes de Langue Française, ISBN : 978-2-9521220-3-0

moyen de départ à la retraite de cinq ans (sommet européen de Lisbonne - mars 2000), la France a mis en place une politique active en matière d'emploi. Elle a notamment lancé une série de réforme en 2003 (la Loi portant réforme des retraites, dite « Loi Fillon »), censées relancer l'emploi des seniors et retarder leur départ en retraite (cf. encadré).

Malgré la mise en place de ces mesures, les résultats restent mitigés : l'âge moyen de départ à la retraite a continué de diminuer en France, passant de 61,7 ans en 2000 à 60,9 ans en 2007 (données CNAV). Certes, le taux d'emploi des seniors a enregistré une légère hausse depuis 2003, plus sensible notamment pour les personnes de 60 ans et plus (les données de l'INSEE révèlent que cet indicateur est passé de 54,1 à 56,3% pour les [55-59 ans] et de 12,7% à 16,3% entre 2003 et 2008). Mais avec une moyenne estimée à 38,3% en 2008, cet indice reste encore loin des objectifs fixés. Avec un taux d'emploi des seniors parmi les plus faibles d'Europe (45,6% en moyenne pour l'UE des 27, 58% au Royaume-Uni ou encore 70,1% en Suède¹), la France se distingue par sa « culture de la sortie précoce » (Guillemard).

Encadré

La Loi Fillon : pour un maintien en emploi des seniors

- Suppression des préretraites progressives
- Maintien de la minoration définitive appliquée à la pension en cas de départ avant d'avoir atteint la durée minimale de cotisation (décote)
- Instauration d'une majoration définitive de la pension pour tout trimestre de cotisation supplémentaire à la durée minimale (surcote)
- Allègement du dispositif du cumul emploi-retraite (possibilité de cumuler une pension de retraite et un salaire dès le premier jour de retraite)
- Instauration des retraites anticipées pour longue carrière : ce dispositif permet un départ en retraite avant 60 ans, à taux plein (sous conditions)

Plusieurs travaux menés sur l'emploi des seniors analysent les relations entre l'état de santé et les conditions de travail en fin de carrière. Les enquêtes « *Survey on Health, Ageing and Retirement in Europe* » (Blanchet & Debrand, 2007 ; Debrand & Lengagne, 2007), « *Santé et vie professionnelle après 50 ans* » (Mardon & Volkoff, 2008) ou encore l'enquête « *Vieillesse, Santé, Travail* » (Kreutz & al., 2004) interrogent les effets de l'environnement professionnel et de l'état de santé sur le choix de la date de départ à la retraite. D'autres études traitent plus spécifiquement des pénibilités au travail (Molinié & Volkoff, 2003 ; Marioni, 2007) ou du maintien (ou du non maintien) en emploi des seniors (Gautié, 2005). Ces travaux rappellent que le taux d'emploi des seniors reste l'un des plus faibles d'Europe « *du fait notamment d'un âge minimal de liquidation des droits à la retraite plus faible que dans la plupart des autres pays* » (Marioni, 2007). Si cet argument peut justifier le rang qu'occupe la France au classement européen, l'insuccès des réformes instaurées en 2003 laissent à penser qu'il existe une tendance réelle à « la sortie précoce », fermement ancrée en France.

Cette recherche propose d'apporter une explication au faible taux d'emploi après 55 ans par les dimensions publiques et privées qui affectent les seniors lors du passage à la retraite. La première hypothèse suppose un effet du contexte professionnel (milieu devenu peu favorable au maintien en emploi des seniors en fin de carrière) sur la décision de départ ; le second postulat suggère une forte influence de l'environnement familial. La décision des individus de se maintenir ou non en activité résulterait donc de leur appréciation des conditions de travail (perceptions de leur fin de carrière, sentiment d'une dégradation des conditions de travail,

¹ Données Eurostat, 2009

stigmatisation du senior ...) mais aussi de l'influence de solidarités familiales au moment de la retraite (enfants ou petits-enfants en bas âge, parents vieillissants, conjoint ...).

Cette étude repose sur deux postulats : le « libre-arbitre », selon lequel la volonté humaine déterminerait librement les actions et pensées de l'être social, excluant ainsi toute forme de contrainte, et la théorie du « choix rationnel » (Boudon, 2004) qui pose le principe que tout processus décisionnel résulterait d'un calcul rationnel individuel (l'acteur évaluerait les risques et les pertes engagés avant d'adopter finalement le comportement tournant à son avantage).

Rappelons toutefois que la question du choix du moment du départ en retraite se pose particulièrement pour les actifs occupés, soit un tiers seulement des affiliés au régime général qui déposent une demande de retraite (Lerais & Marioni, 2004). Soulignons également, dans le cadre du choix du moment de départ à la retraite, l'effet coercitif de la norme juridique qui limite considérablement le champ des possibles. La décision de se maintenir en emploi ou de partir en retraite résulterait ainsi d'une évaluation rationnelle des coûts et bénéfices engendrés par un départ ou un maintien, l'individu choisissant parmi les options auxquelles il peut juridiquement prétendre, celle qui comporte le moins de risques pour lui.

1. Méthodologie et sources de données

Notre réflexion s'appuie ici sur une étude qualitative menée par la CNAV en juillet 2007 en Île-de-France et en province (enquête Motivations de départ à la retraite, CNAV - 2007). Cinquante entretiens semi-directifs ont été réalisés auprès d'assurés du régime général venus en agence CNAV afin d'obtenir des informations concernant leurs droits à la retraite ou pour entreprendre des démarches administratives. Des entretiens avec quinze techniciens et conseillers retraite chargés de la gestion des dossiers et de la liquidation des droits de retraite sont venus compléter ce travail. Cette série d'entretiens visait à évaluer auprès de futurs retraités les dispositifs mis en place dans le cadre de la loi portant réforme des retraites de 2003, et leur efficacité sur le maintien en emploi des seniors. Outre le bilan de la « Loi Fillon », ce volet qualitatif a également permis d'apporter un éclairage sur les comportements professionnels à l'approche de la retraite et d'identifier les principaux facteurs intégrés à la prise de décision de retraite (départ en retraite ou maintien en emploi).

Cette analyse porte également sur l'exploitation d'une étude longitudinale sur les départs à la retraite (enquête IDR, CNAV - 2005). En 2005, une étude quantitative sur les intentions de départ à la retraite² a été réalisée dans six régions de France auprès de 1004 individus âgés de 54 à 59 ans, tous en emploi au moment de l'enquête, ayant cotisé au moins 100 trimestres au régime général. Les trajectoires personnelles comportant leur part d'incertitude et de changements, un volet qualitatif sur le passage de l'activité à la retraite complète ce travail par une série d'entretiens semi-directifs à domicile (en cours de réalisation) auprès de 40 membres de l'échantillon initial résidant en Île-de-France. Ces entretiens articulent les représentations de la retraite, le parcours professionnel et la trajectoire familiale. Cette étude longitudinale, qui vise à confronter les intentions émises en 2005 aux choix finalement réalisés cinq ans plus tard, devrait permettre de cerner les différences entre les intentions initiales et les choix finalement adoptés, et d'identifier les éventuels « éléments perturbateurs ».

Le recours à ces deux enquêtes permettra de déterminer les facteurs-clés impliqués dans la décision de retraite, de mettre en évidence les événements qui s'articulent autour de l'élaboration voire de la transformation des projets (notamment l'influence des relations intergénérationnelles au travail et dans la famille), de déchiffrer des comportements

² Cette étude, qui a associé la DGTP, le COR, la CNAV, la DREES, l'INSEE et le SIRCOM, a été conduite par l'institut de sondage IPSOS entre décembre 2004 et février 2005 au moyen de la méthode des quotas, dans huit régions de France métropolitaine (Aquitaine, Bourgogne, Île-de-France, Lorraine, Nord-Pas-de-Calais, Pays de la Loire, PACA et Rhône-Alpes). Les entretiens face-à-face ont été menés au domicile des enquêtés.

hétérogènes qui couvrent une réalité très complexe, et ainsi de mieux comprendre ce passage de l'activité à la retraite.

2. Premiers résultats³

2.1. Retraite idéale, retraite projetée et retraite accomplie : des intentions aux choix réalisés

Le premier axe de cette étude vise à questionner les projets de retraite définis en 2005 avec l'hypothèse que les intentions émises à l'approche de la retraite ne sont pas toujours finalisées. Les individus rencontrés ont été interrogés sur l'âge qu'ils considèrent comme idéal pour partir à la retraite puis sur l'âge auquel ils envisageaient de liquider leurs propres droits de retraite.

L'âge légal de la retraite au régime général continue de marquer les mentalités puisque 41% des individus interrogés désignent 60 ans comme l'âge idéal. Le maintien en activité après 60 ans, qui séduit peu, retient davantage l'attention en région parisienne (18% des franciliens interrogés estiment que la retraite idéale devrait intervenir après 60 ans, seuls 10% des autres enquêtés pensent de même). Néanmoins, la majorité des enquêtés (35% des Franciliens et 46% dans les autres régions) se prononcent en faveur des départs avant 60 ans, confirmant ainsi la tendance à la « sortie précoce ». Notons cependant qu'à l'exception des Franciliens pour lesquels nous constatons une correspondance parfaite, l'âge idéal ne coïncide que rarement avec l'âge probable de départ en retraite : seules 27% des personnes qui estimaient la retraite avant 60 ans comme idéale prévoyaient pour elles un départ anticipé ; les autres avaient pour projet de partir à 60 ans (pour 51% d'entre eux) ou après l'âge légal de la retraite (20%).

Confrontons à présent la situation des franciliens en 2007 aux déclarations faites en 2005 quant au choix de retraite (Tableau 1). Lors de la première enquête (2005), tous les interrogés, alors âgés entre 54 et 59 ans, étaient encore en activité ; fin 2007, 42,9% des Franciliens⁴ et 44,7% des enquêtés installés dans les autres régions étaient déjà passés à la retraite. Qu'ils soient partis en retraite anticipée, à 60 ans ou au-delà, les Franciliens retraités au 31 décembre 2007 ont généralement suivi les projets qu'ils avaient émis en 2005. Un tiers d'entre eux ne sont toutefois pas partis en retraite à la date prévue, révisant leur projet de retraite. Certains ont - par choix ou par contrainte - avancé leur retraite (un tiers des enquêtés souhaitant prendre leur retraite après 60 ans sont partis plus tôt), d'autres ont retardé leur départ jusqu'à l'âge légal de la retraite voire au-delà (près d'une personne sur trois briguant une retraite avant 60 ans a repoussé son départ ; un tiers de celles envisageant de partir à 60 ans n'ont liquidé leurs droits qu'après l'âge légal).

TABLEAU 1 : RETRAITE PROJETEE ET RETRAITE ACCOMPLIE DES FRANCILIENS

Franciliens retraités au 31 décembre 2007	Projet de retraite avant 60 ans	Projet de retraite à 60 ans	Projet de départ après 60 ans
Droits de retraite liquidés avant 60 ans	63,6%	1,3%	4,2%
Droits de retraite liquidés à 60 ans	33,3%	69,2%	29,2%
Droits de retraite liquidés après 60 ans	3,1%	29,5%	66,6%
Total colonne	100%	100%	100%

Enquête IDR, CNAV, 2010

³ Le volet qualitatif étant toujours en cours de réalisation, ce texte se limitera à présenter les premiers éléments de réflexion et à dégager quelques pistes.

⁴ Ce terme désigne les individus résidant en Île-de-France (Paris intramuros, petite et grande couronnes).

Ainsi, les projets de retraite formulés ne voient pas systématiquement le jour, la retraite accomplit différenciant de la retraite projetée. Il semble donc que des éléments imprévus viennent bouleverser la trajectoire en fin de carrière, nécessitant l'évolution voire la création d'un nouveau plan de retraite. La réalisation d'entretiens qualitatifs auprès de ces franciliens permet d'identifier, dans un premier temps, les déterminants de la décision de retraite (maintien versus cessation d'activité) mais aussi les éléments qui détournent les travailleurs de la trajectoire qu'ils avaient imaginée. Les raisons de ce réajustement peuvent renvoyer aux représentations de la retraite, à l'environnement professionnel (atmosphère au travail) ou encore à l'arbitrage qui s'effectue dans les sphères privées autour du passage à la retraite.

2.2. L'inquiétude financière, un déterminant majeur dans le choix de retraite

Après l'état de santé - désigné par plus de 40% des enquêtés comme l'élément le plus important dans le choix du moment de départ à la retraite - l'inquiétude financière apparaît comme le second élément déterminant dans ce processus décisionnel. La question des ressources économiques au moment de la retraite est effectivement retenue par 22% des franciliens et 16% des personnes enquêtées dans les autres régions (cf. tableau 2).

TABLEAU 2 : PRINCIPAUX DETERMINANTS DU MOMENT DE DEPART EN RETRAITE

Ce qui comptera le plus dans le choix du moment de retraite	Région parisienne (%)	Autres régions (%)
État de santé d'ego	42	43
Situation du conjoint ou des proches	7	8
Situation professionnelle d'ego	7	7
Niveau de vie une fois à la retraite	22	16
Temps libre	20	23
Autres	2	2
NSP	0	1
Total colonne	100	100

Enquête IDR, CNAV, 2010

Qu'ils soient cadres ou ouvriers, actifs ou inactifs (invalides ou au chômage), l'inquiétude financière au moment de la retraite est omniprésente. Si, au moment de l'enquête, plus de 68% des répondants pensaient avoir suffisamment d'argent pour vivre leur fin de carrière, seuls 42% d'entre eux estimaient leurs ressources suffisantes durant la retraite. Plus d'un enquêté sur deux redoutait ainsi des difficultés à maintenir son niveau de vie une fois retraité.

Avant d'effectuer leur choix de retraite (cessation définitive d'activité, poursuite ou cumul), les seniors évaluent les risques et avantages d'une liquidation rapide. Ils recherchent avant tout 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. Il s'agit alors de choisir le moment opportun, celui qui, grâce à une pension jugée « convenable », aura le moins d'effets néfastes. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle les départs à taux minoré demeurent relativement rares en France (8,2% pour le régime général au premier trimestre 2009, CNAV 2010). Même les seniors les plus pressés de partir en retraite préfèrent renoncer à la décote et se maintenir en emploi afin d'avoir la certitude d'obtenir une pension à taux plein. Cependant, le départ en retraite est étroitement lié à l'environnement professionnel. La décision retenue peut donc être réévaluée en considération des conditions de vie dans l'entreprise, plus ou moins pesantes selon les situations.

2.3. Contexte professionnel et conséquences sur le choix de retraite

Dans l'enquête IDR, la situation professionnelle a été mentionnée comme le quatrième critère pouvant peser sur le choix de départ en retraite (après l'état de santé, la question financière et le temps libre). À quelques mois de leur retraite, près de 80% des enquêtés se déclaraient globalement satisfaits de leurs conditions d'exercice : ils estimaient avoir de bonnes relations avec les collègues (94%), de bons contacts avec leur hiérarchie (plus de 85%) et avouaient n'avoir aucune crainte quant à leur emploi actuel (plus de 75%). Notons toutefois que les Franciliens se déclaraient légèrement plus mécontents que les autres de leur poste actuel (21% d'insatisfaits en Île-de-France contre 17% dans les autres régions enquêtées). Il semblerait d'ailleurs que les fins de carrière soient plus mouvementées en Île-de-France : 35% des Franciliens annonçaient avoir été confrontés à un ou plusieurs changements professionnels durant les cinq dernières années contre 27% des salariés dans les autres régions. En cas de changement, les améliorations sont apparemment plutôt rares : près de 75% d'entre eux sont perçus comme sans effet sur l'activité et les conditions de travail, et moins de 15% conduisent à une transformation positive.

Si un environnement professionnel agréable peut encourager le senior à se maintenir en activité (certains ouvriers qualifiés soulignent même être retenus par leurs employeurs), les entretiens réalisés auprès de jeunes et futurs retraités dénoncent des conditions de travail difficiles en fin de carrière, confirmant ainsi les résultats révélés par les études antérieures (Molinié & Volkoff, 2003 ; Mardon & Volkoff, 2007). Dans notre enquête quantitative, 65% des individus estimaient ne pas avoir exercé d'activité physiquement pénible ou dangereuse durant les dix dernières années, mais 58% d'entre eux jugeaient avoir travaillé dans des conditions psychologiques difficiles. Cette usure psychologique peut relever des pressions subies dans la sphère professionnelle en fin de carrière.

Bien que les seniors enquêtés considèrent généralement comme Mathilde (55 ans, aide-cantinière) qu'il n'est « *pas déplaisant non plus de travailler avec les jeunes [collègues]* », beaucoup font toutefois état d'une dégradation des relations professionnelles durant les dernières années de la vie professionnelle - tout particulièrement dans les relations entretenues avec la hiérarchie - et d'une tendance à l'éviction des seniors, quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle d'appartenance. Celle-ci se justifierait, selon eux, par le coût élevé qu'ils représentent pour l'entreprise (en comparaisons aux générations plus jeunes), leur « rentabilité inférieure » (efficacité et productivité prétendument moindres des seniors) ou encore le manque de faculté d'adaptation dont ils feraient preuve. Ils mettent également en avant la variable d'ajustement qu'ils constituent en matière de gestion du personnel pour réduire les effectifs et rajeunir la pyramide des âges de l'entreprise. Les salariés arrivés en fin de carrière ont donc trop souvent le sentiment d'être un fardeau financier dont les employeurs tentent de se débarrasser de diverses manières.

2.4. Les seniors dans l'entreprise : de l'éviction à l'exclusion

L'incitation des employeurs peut prendre des formes très diverses. Certains invitent leur personnel à contacter les organismes de retraite à l'approche des 60 ans, à demander un relevé de carrière afin, éventuellement, d'organiser un départ. D'autres usent de reproches et remarques désobligeantes envers leurs employés en raison de leur âge plus avancé. Plusieurs personnes interrogées ont ainsi souligné l'existence d'une stigmatisation, voire d'une discrimination plus ou moins dissimulée à l'égard des seniors dans l'entreprise (âgisme). Mathilde, aide-cantinière mentionnée précédemment, rapporte ainsi les insultes dont est victime une collègue arrivée en fin de carrière : « *Ça circule dans la ville. Et puis même l'employeur ! Ça circule dans la ville hein : « elle, elle est gaga ».* » ; Laurence (60 ans, ingénieur, toujours en activité) décrit son nouveau directeur comme « *un jeune loup cynique et sans scrupule qui fait du racisme à l'encontre des plus de cinquante ans* ». La stigmatisation et

la pression verbale qu'ils subissent de la part de leurs employeurs les poussent bien souvent à partir en retraite au plus tôt, avançant parfois leur départ de quelques mois.

Lorsque la stigmatisation ne suffit pas, d'autres employeurs ont recours à des stratégies d'éviction plus directes telles que la mutation ou la déqualification, suscitant alors chez le senior un sentiment d'inutilité professionnelle. Mathilde, par exemple, associe sa mutation dans une structure plus difficile à une volonté de l'employeur d'obtenir son départ. Une autre femme évoque la suppression du poste adapté à son handicap, transformation qui l'a d'abord obligée à accepter un poste inadapté au sein de l'entreprise avant finalement de donner sa démission. D'autres travailleurs parlent des tâches dévalorisantes et de moins en moins intéressantes qui leur sont attribuées en fin de carrière. Les cadres ne sont pas épargnés par ce type de pression : une femme cadre a ainsi vu son activité réduite au classement du courrier (fonction dégradante à ses yeux) ; après la suppression de l'émission qu'il animait, Bertrand, journaliste de télévision âgé de 63 ans, n'a plus eu aucune « proposition intéressante » : « Ils m'ont proposé quelque chose, mais je faisais ça il y a trente ans. C'est une dégradation ! Je n'allais pas refaire ce que je faisais ! [...] Quelque part, en me proposant ça, ils se sont foutus de ma gueule. Ils ont cherché à ce que je m'en aille. [...] Comme je n'ai plus rien à foutre, pas de raison que je reste ! ». D'autres enfin comme Yvette (61 ans, Cadre hôtesse de l'air) évoquent les retraites « forcées » par les plans de départ dans l'entreprise : « Le groupe met d'office à la retraite des personnels ayant atteint 60 ans et acquis les annuités permettant de bénéficier d'une pension de vieillesse. [...] Moi, on m'a poussée d'office, pas de flexibilité, pas de possibilité de choisir de rester ou de partir. On m'a simplement fait miroiter que si je partais dans ce cadre-là, j'aurai [...] des indemnités non fiscalisées. [...] Il fallait que je parte. [...] [Le salarié] est foutu dehors, point final ! ».

Les relations intergénérationnelles au travail et les représentations du travailleur âgé dans l'entreprise (victime d'âgisme, souvent critiqué, dévalorisé, stigmatisé voire évincé par la hiérarchie) jouent un rôle décisif dans l'arbitrage « coût/bénéfices » du choix de retraite. Contrôles fréquents, stigmatisation, discrimination, « racisme à l'encontre des plus de cinquante ans » comme l'indiquait une assurée⁵, commentaires désobligeants sur leur âge et leur productivité, suppression de postes, mutation dans des lieux de travail plus contraignants, manque de considération, affectations à des tâches sinon dégradantes du moins inintéressantes, rachats d'années d'études par l'employeur, usage des préretraites, négociations entre employeurs et employés de licenciements pour faute ... autant d'éléments qui conduisent les seniors à revoir leurs projets de retraite et à demander la liquidation de leur droits plus tôt qu'ils ne l'avaient prévu, laissant ainsi « la place aux plus jeunes »⁶. À l'inverse, nous pouvons supposer que des relations moins conflictuelles pourraient encourager les individus arrivés en fin de carrière à s'engager davantage dans leur activité professionnelle, retardant ainsi leur départ en retraite.

Exit l'activité professionnelle, la retraite devient bien souvent le moment d'un recentrage sur les relations familiales.

2.5. Influence de la structure familiale

Les itinéraires familiaux et les relations relevant de la sphère privée entrent aussi en considération dans le processus décisionnel du départ en retraite.

L'évolution démographique a peu à peu transformé la famille en France et les rapports entre les générations (Bonvalet & Ogg, 2009) ; il n'est donc plus rare aujourd'hui de voir

⁵ Laurence, 60 ans, ingénieur, décrit son nouveau directeur comme « un jeune loup cynique et sans scrupule qui fait du racisme à l'encontre des plus de cinquante ans ».

⁶ Cet argument semble être davantage un prétexte de légitimation du départ en retraite qu'un réel facteur intervenant dans la décision de retraite.

quatre voire cinq générations coexister au sein d'une même famille. Les structures familiales contemporaines, dans lesquelles s'expriment des besoins et rôles nouveaux liés notamment à la gérontocroissance, nécessitent la mise en place de solidarités intergénérationnelles dont le jeune retraité devient le noyau dur. Véritables « pivot générationnel »⁷ entre les parents âgés (dont la longévité s'est accrue au fil des années) et les descendants (enfants en bas âge ou adultes entrés tardivement dans l'indépendance, petits-enfants ...), les « vieux travailleurs » ou « jeunes retraités » occupent un rôle central dans ces familles en mutation : ils doivent assurer leur propre retraite (et parfois celle d'un conjoint malade ou dépendant) tout en participant à la prise en charge de la vieillesse de leurs parents et en soutenant leurs descendants (aide financière ou non). Ils apparaissent donc comme des aidants potentiels pour les générations qui les entourent. Les études d'un enfant peuvent par exemple interférer dans la décision et retarder de quelques mois le départ en retraite, comme en témoigne ce père de famille : « *On a encore un enfant à charge qui fait des études, donc c'est une raison supplémentaire d'avoir aussi une activité. [...] Si elle termine et si elle rentre aussi vite dans la vie active que son aînée, avec une capacité aussi vite de devenir autonome, oui, ça peut changer des choses.* ». Tous ces éléments familiaux peuvent influencer sur la décision face à la retraite et modifier un projet antérieur (se maintenir en emploi afin d'apporter un soutien financier à l'un ou l'autre de ses proches parents cohabitant ou non, partir en retraite pour soutenir au quotidien un parent/des enfants en bas âge ou petits-enfants).

La dimension conjugale peut, elle aussi, influencer et transformer le choix de retraite, qu'il s'agisse de l'arbitrage au sein du couple (retraite repoussée pour partir en même temps qu'un conjoint, départ avancé pour profiter d'un compagnon déjà retraité) ou la mise en place d'une nouvelle structure conjugale au moment de la retraite⁸ (séparation, veuvage, mise en couple avec parfois des naissances à la clé ... et des enfants en bas âge à prendre en charge durant la vieillesse).

L'approche de la retraite nécessite donc une nouvelle définition des rôles à tenir tout d'abord dans le couple (trouver la « bonne distance conjugale »⁹) mais aussi dans la famille nucléaire (assurer la prise en charge d'un enfant en bas âge ou d'un enfant dépendant) et au sein de la famille élargie (solidarité familiale envers les parents et beaux-parents durant leur vieillesse). Les transformations familiales survenues ces dernières décennies imposent aux jeunes retraités des responsabilités nouvelles, les poussant à adopter des modèles familiaux et une manière de vivre la retraite inédits. La retraite considérée comme le « temps des possibles », ce « temps pour soi »¹⁰, reste finalement fortement consacrée à la famille.

Conclusion

L'articulation du parcours professionnel et de la situation familiale apporte un éclairage sur la place accordée aux retraités et aux personnes âgées aujourd'hui en France, dans les sphères publiques (société, milieu professionnel) comme dans la sphère privée. Cette analyse illustre également la façon dont l'intergénérationnel peut contribuer à l'élaboration d'un projet de retraite (cessation d'activité ou maintien en emploi) et créer des comportements sociaux.

Le déterminisme du contexte professionnel sur la décision de retraite peut expliquer la « culture de la sortie précoce » : une entrée sur le marché du travail à un jeune âge, une dégradation des conditions de travail, un déclassement en fin de carrière, les stigmatisations, discriminations ou marginalisations, des conditions de travail difficiles ou encore le peu

⁷ Attias-Donfut, 1999

⁸ Delbès, Gaymu & Springer, 2006

⁹ Caradec, 1996

¹⁰ Caradec, 2001

d'intérêt du travail effectué sont autant d'arguments susceptibles d'inciter les seniors à un départ en retraite voire même à précipiter ce départ. L'environnement familial, avec ses structures inédites et son lot d'imprévus au seuil de la vieillesse, peut également, dans le contexte démographique actuel, contrecarrer et transformer un projet de retraite, poussant l'assuré tantôt à liquider ses droits de retraite rapidement, tantôt, au contraire, à prolonger son activité.

BIBLIOGRAPHIE

- AOUICI S., CARILLON S, METTE C., « Les motivations de départ à la retraite », *Les cahiers de la CNAV*, n°1, CNAV, Paris, 2008.
- ATTIAS-DONFUT C., PAILLAT P., *Passages de la vie active à la retraite*, PUF, 1989
- ATTIAS-DONFUT C. (Ss Dir.), *Les solidarités entre générations. Vieillesse, Famille, État*, Nathan, 1999.
- BLANCHET D., MONFORT J.-A., « L'âge et la durée de la retraite depuis 50 ans », *INSEE première*, n°448, avril 1996.
- BLANCHET D., « Évolutions démographiques et retraites : quinze ans de débats », *Population et sociétés*, n°383, Octobre 2002.
- BLANCHET D., DEBRAND T., « Souhaiter prendre sa retraite le plus tôt possible : santé, satisfaction au travail et facteurs monétaires », *Économie et Statistique*, n°403-404, INSEE, Paris, p. 39-62, 2007.
- BONVALET C., OGG J., *Les baby-boomers : une génération mobile*, Éditions de l'Aube, 2009
- BOUDON R., « Théorie du choix rationnel ou individualisme méthodologique ? », *Revue du MAUSS* 2/2004 (n° 24), p. 281-309.
- CARADEC V., *Le couple à l'heure de la retraite*, Presses Universitaires de Rennes, 1996.
- CARADEC V., *Sociologie de la vieillesse et du vieillissement*, Nathan, Paris, 2001.
- CNAV, Recueil statistique, 2004-2010.
- DEBRAND T., LENGAGNE P., « Pénibilité au travail et santé des seniors en Europe », *Économie et Statistique*, n° 403-404, Insee, Paris, p. 19-38, 2007.
- DELBES C., GAYMU J., « Passé 60 ans : de plus en plus souvent en couple ? », *Population et sociétés*, n° 389, Avril 2003.
- DELBES C., GAYMU J., *La retraite, 15 ans après*, INED, 2005.
- DELBES C., GAYMU J., SPRINGER S., « Les femmes vieillissent seules, les hommes vieillissent à deux. Un bilan européen », *Population et sociétés*, n° 419, janvier 2006.
- GAUTIE J., « Maintenir les seniors en emploi », *Connaissance de l'emploi*, n° 15, CEE, Paris, 2005
- GUERIN J.-L., LEGROS F., « L'âge de la retraite : choix politique, économique ou individuel », *Revue d'économie politique*, vol n° 2, 2005.
- GUERIN S., *Le boom des seniors*, Economica, 2000.
- GUILLEMARD A.-M., *L'âge de l'emploi. Les sociétés à l'épreuve du vieillissement*, Armand Colin, Paris, 2003.
- KREUTZ G., VALLET P., GILLES M., MEYER J.-P., « Vieillesse, santé, travail : état des lieux et perspectives de prévention », *Études et enquêtes*, n° 97, Inrs, Paris, 2004.

- LERAIS F., MARIONI P., « Dossier âge et emploi : synthèse des principales données sur l'emploi des seniors », Document d'études, n° 82, Dares, Paris, 2004.
- MARDON C., VOLKOFF S., « Les salariés âgés face au travail « sous pression » », n° 52, CEE, Paris, 2007.
- MARIONI P., « Emploi et travail des seniors : des connaissances à l'action », Synthèse du colloque « Age et travail », Document d'études, n°125, Dares, Paris, 2007.
- MESLE F., VALLIN J., *Tables de mortalité française pour les XIX^{ème} et XX^{ème} siècles et projections pour le XXI^{ème} siècle*, Paris, INED, Données statistiques, 4-2001.
- MESLE F., VALLIN J., « Les centenaires en France : une prévision difficile », INED, Fiche d'actualité n° 4, novembre 2008.
- MOLINIE A.-F., VOLKOFF S., « Départs en retraite : les deux facettes de la « pénibilité » du travail », n° 60, CEE, Paris, 2003.
- PELISSIER J., *La guerre des âges*, Armand Colin, 2009.