

De l'activité à la retraite : effets croisés de la trajectoire personnelle et du parcours professionnel sur la date de départ

AOUICI Sabrina*

Depuis plusieurs décennies, le système de retraite français fait l'objet de réflexions intenses, tant sur sa forme (système par répartition) que sur son équilibre ou son devenir. Ces préoccupations ont conservé une place centrale dans les débats menés au début des années 2000. Dans ce système fondé sur la solidarité intergénérationnelle, les cotisations des salariés – toutes générations confondues – financent les pensions de retraite des aînés. Or, le nombre de retraités de droits directs n'a cessé de croître à la fin du xx^e siècle, passant de 7,5 à 9,8 millions entre 1990 et 2000 (données Cnav), et devrait se maintenir élevé plusieurs années encore du fait du passage à la retraite des générations massives nées dans l'après-guerre ainsi que de l'allongement de la durée de vie, et donc du temps passé à la retraite. Parallèlement, le rapport démographique cotisants/retraités a connu une baisse considérable avant de se stabiliser à 1,5 en 1995 (données Cnav). Le contexte démographique et économique du début du xxi^e siècle pose alors deux questions majeures : celle du financement des pensions de retraite et, à plus long terme, celle de la pérennité du système de retraite actuel.

Annoncé comme l'une des priorités du début du siècle, le maintien en emploi des « seniors » a été présenté comme un moyen de faire face aux défis du vieillissement démographique. Conformément aux accords de Lisbonne (2000), la France a mis en place une série de réformes censées relancer l'emploi après 55 ans et retarder les départs en retraite, tels la réforme de 2003 ou encore le « Plan nation d'action concerté pour l'emploi des seniors 2006-2010 ». Mais les résultats tardent à se faire sentir. Ainsi que l'annonçaient les prévisions démographiques, le nombre de retraités s'est accru au cours de la décennie 2000 (la Cnav comptait 12,7 millions de retraités en 2010, soit trois millions de plus qu'au début du siècle, avec un ratio démographique stabilisé autour de 1,5 cotisants pour un retraité durant la décennie) ; si le taux d'emploi des [55-64 ans] a connu une hausse (+ 10,6% entre 2000 et 2010), les 40 % atteints en 2010 restent loin des 50 % fixés.

Nous proposons d'apporter quelques éléments de réflexion sur les freins à cette politique de maintien en emploi des seniors à travers un travail longitudinal mettant en regard les dispositifs instaurés dès 2003 aux trajectoires biographiques de jeunes retraités. Cette étude permet de retracer le déroulement des événements professionnels et familiaux survenus à l'approche de la retraite et d'identifier leur

¹ Le contenu de cet article n'engage que l'auteur et ne reflète pas nécessairement les positions de la Cnav.

* Université Paris Ouest Nanterre La Défense (Cerpos), Caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav)¹.

influence sur le départ, mais aussi de suivre et jauger l'efficacité de la politique de maintien en emploi auprès d'individus directement touchés par ces mesures, voire de repérer quelques effets contraires aux objectifs premiers (« licenciements arrangés » en fin de carrière...). L'objet principal de cette communication est d'identifier les éléments susceptibles de freiner le maintien en emploi après 55 ans à travers l'analyse des projets de retraite et des transitions de l'activité à la retraite.

Données et méthode

Cette analyse s'appuie sur l'enquête quantitative « Intentions de départ à la retraite » réalisée en 2005 auprès de 1 004 actifs arrivés en fin de carrière (cf. encadré). Cette enquête avait pour principaux objectifs de révéler les préférences en matière de retraite (souhaits et projets) et d'identifier les déterminants du choix de départ à la retraite. Un appariement entre les données collectées lors de cette enquête et les données administratives de la Cnav, arrêtées au 31 décembre 2009, a été effectué afin de fournir des renseignements complémentaires sur le déroulement des carrières. Enfin, une post-enquête qualitative a été réalisée six années après l'enquête initiale auprès de 18 femmes et 13 hommes retraités tirés dans le même échantillon, afin de recueillir des informations sur les parcours de vie et le passage de l'activité à la retraite (fins de carrière et conditions de sortie de l'emploi, représentations du travailleur âgé dans l'entreprise, rôles et charges familiales...). L'articulation de ces sources de données permet, pour chaque individu rencontré, de retracer le parcours familial et de repérer les éventuels changements survenus entre 2005 et 2011, de suivre la trajectoire professionnelle de l'entrée sur le marché du travail à la sortie d'activité, de dresser un portrait des projets de retraite déclarés en 2005 et surtout de comparer ces déclarations avec la situation réellement observée. Nous tenterons de décrypter, à travers une approche qualitative de type « récits de vie », la manière dont les événements biographiques peuvent encourager les individus à concrétiser leurs projets ou au contraire les pousser à revoir leur décision première, optant alors soit pour un départ avant la date envisagée, soit pour un recul de la date de retraite.

Encadré. Présentation de l'enquête « Intentions de départ à la retraite »

Mise en œuvre à l'initiative de la Direction générale du Trésor et de la politique économique (DGTPE), l'enquête sur les « Intentions de départ à la retraite » a associé le COR (Conseil d'Orientation des Retraites), la Cnav (Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse), la Drees (Direction de la recherche, des études et de l'évaluation statistique), l'Insee (Institut National de la Statistique et des Études Économiques) et le Sircom (Service de la communication du Ministère de l'Économie, des Finances et de l'Industrie).

Menée auprès de 1 004 assurés du régime général résidant en France métropolitaine, cette enquête portait sur les choix en matière de retraite. Elle visait à évaluer la situation des salariés du secteur privé à l'approche de la retraite et la connaissance qu'ils avaient de leurs droits, mais aussi à comprendre les facteurs déterminants le moment où les assurés choisissent de partir à la retraite et à définir leur importance respective. Les données ont été collectées lors d'entretiens réalisés à domicile fin 2004-début 2005, sous la responsabilité de l'Ipsos.

Afin de centrer l'analyse sur l'approche immédiate du départ à la retraite, l'enquête a ciblé des personnes âgées de 54 à 59 ans encore en emploi, bénéficiant *a priori* d'une meilleure information pour avoir reçu un relevé de carrière. Un critère de durée d'assurance minimale de 100 trimestres (soit 25 ans) au régime général a été appliqué en vue de ne retenir que des personnes dont la carrière était bien connue des services de la Cnav. Les personnes enquêtées, du simple fait qu'elles étaient encore en emploi à des âges où les taux d'activité diminuent, ne peuvent être considérées comme représentatives : comparativement aux autres membres de ces générations, leur durée d'assurance est relativement longue, leurs rémunérations en fin de carrière supérieures et les droits acquis à un âge donné plus élevés.

L'enquête quantitative a été complétée six ans plus tard (2010-2011) par un volet qualitatif auprès de membres de l'échantillon initial. Cette post-enquête visait à collecter des informations sur les trajectoires biographiques des enquêtés, sur les fins de carrière, sur l'évolution de leur situation professionnelle ou familiale entre 2005 et 2011 ou encore sur les représentations de la retraite. Elle permet de comprendre comment les événements personnels, les changements professionnels en fin de carrière, le contexte législatif voire un meilleur niveau d'information peuvent expliquer la réalisation d'un projet de retraite, son ajournement ou au contraire son avancement dans le temps. 31 entretiens semi-directifs, d'une durée moyenne de 1 h 50, ont été réalisés en face à face au domicile des enquêtés. 29 entretiens ont été enregistrés avec le consentement éclairé des intéressés sous couvert d'anonymat, puis intégralement retranscrits. À la date de cette rencontre, tous les enquêtés (13 hommes et 18 femmes) étaient déjà passés à la retraite. Ces personnes, résidant en Île-de-France et appartenant à des CSP variées, n'avaient qu'un très vague souvenir de leur participation au premier volet de l'enquête (2004-2005).

Analyses des itinéraires

Plusieurs travaux portant sur les motivations de départ à la retraite ont déjà démontré le rôle majeur que jouent les aspects réglementaires et les considérations financières dans la définition de la date de retraite (Rapoport, 2006c ; Aouici *et al.*, 2008 ; Barrallon *et al.*, 2010 ; Aubert *et al.*, 2011). Les données de l'enquête quantitative « Intentions de départ à la retraite » confirment ici le caractère contraignant de la législation et la place centrale qu'occupe le niveau de la pension de retraite : 98 % des enquêtés passés à la retraite entre 2005 et le 31 décembre 2009 sont partis après validation de la durée de cotisation minimale requise pour l'ouverture des droits à la retraite à taux plein². Il s'agit donc, pour la majorité des individus, de partir à la retraite lorsque la législation le permet et dans les conditions financières les plus favorables.

² Lors de la première enquête, tous les interrogés, âgés de 54 à 59 ans en 2005, étaient encore en activité ; 758 enquêtés sont passés à la retraite entre la première vague de l'enquête et le 31 décembre 2009.

Près de quatre enquêtés retraités sur cinq sont passés à la retraite dès l'obtention du taux plein (23 % avant 60 ans grâce au dispositif de retraite anticipée pour longue carrière, 47 % à 60 ans tout juste et 15 % après 60 ans) ; 13 % ont cotisé plus longtemps, bénéficiant d'une majoration de leur pension de retraite (surcote) ou cumulant un salaire à une pension grâce au dispositif de cumul emploi-retraite ; enfin, seuls 2 % des enquêtés sont partis avant le taux plein, subissant une minoration de la pension de retraite (décote).

Tableau. Caractéristiques des 31 personnes enquêtées

Pseudonyme	Sexe	Année de naissance	Situation matrimoniale	Situation du conjoint au départ à la retraite d'ego	Nombre d'enfants	Présence de petits-enfants	Dernier métier exercé	Age réel de départ	Départ réel ... âge probable	Conditions de départ à la retraite	Facteurs d'influence
Mr Mansour N.	Homme	1947	veuf, remarié	chômage	3	oui	Chef d'équipe de nettoyage	60 ans	conforme	Retraite pour inaptitude	maladie
Mr Franck R.	Homme	1948	marié 1e union	actif	2	oui	Ouvrier (peintre automobile)	57 ans	conforme	Retraite anticipée	maladie à 56 ans mais actif jusqu'à 57 ans
Mme Carmen P.	Femme	1945	mariée 1e union	retraité	3	oui	Femme de ménage	61 ans	1 an après	Invalidité	maladie à 59 ans mais active jusqu'à 60 ans
Mme Louisa N.	Femme	1946	mariée 1e union	cumul	2	oui	Attachée de direction	62 ans	conforme	Surcote (1 trimestre)	famille (enfants indépendants) ; conjoint toujours actif
Mme Véronique N.	Femme	1945	mariée 1e union	retraité	2	non	Responsable d'un service d'assurances	64 ans	4 ans après	Préretraite	pressions en fin de carrière + dépression
Mme Colette P.	Femme	1948	mariée 1e union	actif	3	oui	Gérante d'hôtel	61 ans	4 ans avant	Surcote (1 trimestre)	meilleure information
Mr Aziz G.	Homme	1945	marié 2e union	actif	3	oui	Ouvrier (soudeur)	62 ans	1 an après	Maladie	chômage à 61 ans
Mme Suzanne P.	Femme	1946	célibataire	-	0	-	Concepteur d'application informatique	63 ans	3 ans après	Surcote (>4 trimestres)	maladie entre 57 et 59 ans ; retour en activité désiré
Mr Georges L.	Homme	1946	union libre	actif	2	non	Journaliste	64 ans	2 ans après	Licenciement	chômage à 52 ans, retour en activité à 54 ans, licenciement à 59 ans
Mr Eric B.	Homme	1946	union libre	actif	0	-	Enseignant, agent administrateur et metteur en scène	61 ans	1 an avant	Cumul emploi/retraite pendant 2 ans	pressions en fin de carrière ; prend sa retraite mais continue de travailler
Mme Jacqueline P.	Femme	1950	célibataire	-	1	oui	Gestionnaire de restauration	57 ans	conforme	Retraite anticipée	projet de cumul abandonné ; famille (petits-enfants)
Mme Françoise H.	Femme	1947	union libre	retraité	0	-	Secrétaire hospitalière	60 ans	1 an après	Préretraite	préretraite souhaitée pour rejoindre un conjoint retraité
Mme Danielle I.	Femme	1945	célibataire	-	2	oui	Secrétaire éditoriale	60 ans	conforme	Invalidité	pressions en fin de carrière + dépression dès 58 ans
Mme Chantal B.	Femme	1946	mariée 1e union	actif	3	non	Professeur des écoles	60 ans	conforme	Maladie	maladie et cessation d'activité à 59 ans
Mr Charles L.	Homme	1946	divorcé	-	3	non	Employé de banque	61 ans	conforme	Retraite	famille (jeunes adolescents à charge)
Mr Claude B.	Homme	1946	marié 1e union	cumul	2	oui	Consultant en informatique	60 ans	conforme	Retraite	pressions en fin de carrière (demande un licenciement à 58 ans qui lui est refusé)
Mme Josiane G.	Femme	1945	célibataire	-	0	-	Assistante de direction	61 ans	1 an avant	Retraite	départ à la retraite lié à la fin de mandat du directeur
Mr Guy Q.	Homme	1949	marié 1e union	retraité	2	oui	Ouvrier (soudeur)	61 ans	3 ans après	Retraite	licenciement à 55 ans, retravaille rapidement
Mr Serge D.	Homme	1949	marié 1e union	retraité	2	oui	Employé de banque	60 ans	conforme	Préretraite	pressions en fin de carrière (Cats à 56 ans)
Mme Hélène C.	Femme	1946	divorcée	-	1	oui	Agent technico-commercial	61 ans	1 an après	Retraite	pressions en fin de carrière + dépression entre 58 et 60 ans ; retour en poste contraint à 60 ans
Mr Jacques B.	Homme	1945	marié 1e union	actif	1	non	Responsable en assurances	61 ans	conforme	Retraite	pressions en fin de carrière ; projet de cumul (quelques missions ponctuelles)
Mr André C.	Homme	1946	marié 1e union	préretraite	1	oui	Responsable de formation	60 ans	1 an après	Retraite	chômage à 59 ans ; projet de cumul abandonné
Mme Geneviève B.	Femme	1947	veuve	actif	3	oui	Professeur d'Histoire-Géographie	60 ans	1 an avant	Surcote (4 trimestres)	temps partiel à 58 ans (naissance des petits-enfants)
Mme Christine H.	Femme	1945	divorcée	-	0	-	Responsable studios de cinéma	64 ans	3 ans après	Surcote (>4 trimestres)	famille (mère centenaire, charges familiales et distanciation)
Mr Pierre R.	Homme	1946	marié 1e union	cumul	4	oui	Consultant juridique dans une compagnie d'assurance	61 ans	4 ans avant	Surcote (4 trimestres)	pressions en fin de carrière + plan de licenciement
Mme Anne-Marie B.	Femme	1948	mariée 1e union	retraité	3	oui	Responsable d'un service de comptabilité	61 ans	1 an après	Licenciement	maladie entre 56 et 57 ans; retour en poste ; plan de licenciement à 59 ans pour rejoindre un conjoint retraité
Mme Huguette C.	Femme	1946	mariée 1e union	maladie	2	oui	Responsable d'une agence régionale (services)	61 ans	1 an après	Retraite	maladie et cessation d'activité à 59 ans
Mr Robert F.	Homme	1946	marié 1e union	actif	0	-	Photographe, responsable de l'audiovisuel (entreprise privée)	60 ans	1 an après	Retraite	pressions en fin de carrière
Mme Nicole B.	Femme	1946	mariée 1e union	cumul	2	oui	Conseillère en assurances	60 ans	5 ans avant	Retraite progressive	famille (temps partiel voulu à 55 ans afin de soutenir des enfants - garde des petits-enfants)
Mme Eliane F.	Femme	1945	union libre	chomage	0	-	Réceptionniste	64 ans	3 ans après	Surcote (>4 trimestres)	remboursement d'un prêt immobilier
Mme Maryse P.	Femme	1946	mariée 1e union	retraité	2	non	Responsable de préparation de texte dans une maison d'édition	61 ans	1 an après	Surcote (4 trimestres)	départ en même temps que le conjoint

D'après les données de l'enquête quantitative, la moitié des 758 enquêtés passés à la retraite entre 2005 et le 31 décembre 2009 n'a pas concrétisé le projet de retraite initial : plus d'un tiers est parti plus tard que prévu (35,6 %) et 15 % ont avancé leur départ. Quant aux 246 individus non retraités fin 2009, ils n'avaient toujours pas fait valoir leurs droits à la retraite alors qu'ils avaient atteint un âge supérieur à l'âge envisagé de départ déclaré initialement dans plus d'un tiers des cas (37,9 %). Ainsi, les projets de retraite formulés ne voient pas systématiquement le jour. Parmi les 31 individus rencontrés lors de l'enquête qualitative, 10 sont passés à la retraite l'année envisagée, 6 avant la date prévue et 15 ont ajourné leur départ (cf. tableau). Nous proposons de nous arrêter ici sur quelques parcours de vie afin de mettre en exergue les principaux éléments susceptibles d'influer sur le moment de départ (et éventuellement déjouer un plan initial) en tenant compte des parcours professionnels des individus (trajectoire et fin de carrière, représentations des âges en milieu professionnel, poids normatif de l'âge légal de retraite dans les décisions des salariés et des employeurs...), mais également des situations individuelles et familiales. Nous nous attacherons à montrer comment les conditions de travail en fin de carrière, le niveau d'information et la situation personnelle ou familiale peuvent tantôt justifier la concordance entre la date envisagée et la date réelle, tantôt au contraire pousser les travailleurs à définir de nouveaux plans de retraite.

Un passage à la retraite conforme au départ envisagé

Un bon niveau d'information sur les droits personnels favorise la correspondance entre l'âge projeté et l'âge réel de départ à la retraite. En effet, les enquêtés qui ont respecté leur projet initial avaient préparé bien en amont leur retraite ; ils avaient une idée précise du nombre de trimestres cotisés et donc une vision assez claire de leur date de départ à la retraite. L'un des éléments communs à l'ensemble des individus partis à la retraite l'année envisagée est l'élaboration d'un projet de vie à la retraite centré sur la famille. Cela consiste pour certains à partir à la retraite afin de profiter de jeunes enfants à charge ou soutenir les enfants indépendants par la garde régulière des petits-enfants par exemple ; pour d'autres, il s'agit de se rendre disponible afin de s'occuper d'un parent vieillissant ou de rejoindre un conjoint déjà sorti du marché du travail. Il semble alors que rien ne puisse contrecarrer le projet de retraite. Déjà bien informés de leurs droits en 2005, ils ont choisi de partir à la retraite dès qu'ils en ont eu la possibilité (généralement dès l'obtention du taux plein).

La situation d'inactivité en fin de carrière peut également expliquer cette concordance entre projets et départs réalisés. En effet, quelques d'individus en emploi lors de l'échantillonnage étaient en fait déjà engagés dans un processus de sortie d'activité définitive pour des raisons de santé lors de la première rencontre, avec peu d'espoir de réintégrer le marché du travail. Deux profils se distinguent ici. La première catégorie est constituée d'hommes peu qualifiés (ouvriers ou employés, sans diplôme) ayant exercé une activité physiquement pénible et/ou psychologiquement sous pression les dix dernières années de leur vie active ; ils avaient déclaré un idéal de retraite plutôt précoce (avant 60 ans) et sont effectivement passés à la retraite au plus tard l'année de leur 60^e anniversaire³. La seconde catégorie concerne des femmes, personnel de service ou exerçant une profession intermédiaire, satisfaites de leurs conditions

³ Les travaux de Cambois, Laborde et Robine sur l'espérance de vie rappellent que les ouvriers en France vivent en moyenne moins longtemps et en moins bonne santé que les cadres : l'espérance de vie avec limitation fonctionnelle est plus longue et les incapacités plus sévères pour les ouvriers (Cambois *et al.*, 2008). La prolongation de la vie active de cette catégorie d'individus est donc difficilement envisageable.

d'emploi et qui auraient dans l'idéal souhaité se maintenir en activité au-delà de l'âge légal, comme le souligne leur attrait pour une retraite idéale « tardive » (âge de départ souhaité dans l'idéal supérieur ou égal à 60 ans) mais dont la sortie projetée a, de fait, été avancée pour des raisons de santé.

Pour les autres, comment expliquer les divergences entre les projets de retraite et les départs réels observés dans près d'un cas sur deux ? Quels éléments survenus entre 2005 et la date de départ ont pu persuader ces individus à modifier leur projet en liquidant leurs droits de retraite plus tôt qu'ils ne l'avaient prévu ? À l'inverse, quels éléments les ont encouragés à retarder leur retraite ? L'analyse des trajectoires biographiques permet d'identifier quelques éléments qui détournent les travailleurs de l'itinéraire qu'ils avaient initialement imaginé.

Un passage à la retraite avancé

La dégradation de l'état de santé est le premier élément pouvant contrarier un projet de retraite et justifier un départ avancé : en effet, le caractère imprévisible d'une détérioration subite et irréversible de l'état de santé (physique ou psychologique) peut pousser l'individu à réévaluer son projet de retraite et à mettre un terme à sa carrière professionnelle plus tôt que prévu. La famille peut également avoir une influence sur la fin de carrière et la décision de retraite, et parfois amener les individus à reconsidérer leur choix initial.

Des enfants, des petits-enfants . . . et des parents âgés à soutenir : effets de l'environnement familial sur la date de départ

Plusieurs travaux menés sur l'évolution de la famille ont démontré que les changements démographiques ont peu à peu transformé l'unité familiale et les rapports entre les générations (Bourguignon et Roussel, 1976 ; Rochefort, 2000 ; Ogg et Renaut 2006 ; Bonvalet *et al.*, 2009). Les structures familiales contemporaines, dans lesquelles s'expriment des besoins et rôles nouveaux liés notamment au vieillissement de la population, nécessitent la mise en place de solidarités intergénérationnelles dont les jeunes retraités deviennent des acteurs clés. Véritables « pivots générationnels », ils endossent le rôle de soutien de famille (Attias-Donfut, 1995) : tout en assurant leur propre retraite (et parfois celle d'un conjoint fragilisé), ils doivent aussi gérer la prise en charge de la vieillesse de parents âgés (parents ou beaux-parents encore en vie dont la longévité s'est accrue au fil des ans et qui entrent dans les dernières étapes du cycle de la vie) et soutenir leurs descendants (jeunes enfants à charge, soutien à des enfants adultes indépendant, enfants « boomerang », petits-enfants...). Au centre des solidarités familiales, ils apparaissent ainsi comme des aidants potentiels pour les générations qui les entourent. L'épreuve de la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle, qui intervient généralement dans la première partie de carrière avec la naissance des enfants, peut alors ressurgir en fin de carrière, dans une configuration certes différente, et fixer l'heure de la retraite (Martin, 2010). Parmi les différents témoignages recueillis dans le cadre de cette enquête, l'exemple de Nicole B. illustre bien la manière dont les responsabilités familiales (enfants à charge, solidarités dans la vieillesse des parents et/ou l'enfance des petits-enfants) peuvent influencer les plans de retraite et freiner un projet de prolongation de la vie active.

Conseillère dans la même compagnie d'assurance depuis son entrée sur le marché du travail à 18 ans, Nicole a connu une trajectoire stable et continue jusqu'à sa fin de carrière. Alors qu'elle se déclarait prête

à rester en activité jusqu'à 65 ans, elle a pris sa retraite cinq ans plus tôt. Elle justifie ce nouveau choix par le poids des responsabilités familiales : à la naissance des petits-enfants, et pour faire face à des charges familiales accrues (soutenir les enfants en assurant la garde des petits-enfants), elle décide de se désengager progressivement de son activité professionnelle afin de se rendre plus disponible pour son entourage. La réduction du temps de travail lui apparaissant comme un mode de conciliation adéquat, elle opte d'abord pour un temps partiel dès 55 ans avant de sortir définitivement du marché du travail dès l'obtention d'une retraite à taux plein (à 60 ans). Mais, comme elle le résume elle-même, « *si je n'avais pas eu à gérer les petits-enfants, j'aurais continué jusqu'à 65 ans. En plus, mon mari travaillait encore alors... Je serais restée jusqu'à 65 ans si je n'avais pas eu le problème de ma fille. J'aurais pu travailler jusqu'à 65 ans* ».

Si la situation des enfants et la présence des petits-enfants ont influencé la fin de carrière de Nicole, la retraite peut aussi être orientée vers les aînés (prise en charge de parents âgés). La question des relations intergénérationnelles durant la retraite ne se limite donc pas aux descendants, comme elle le souligne dans l'extrait ci-dessous.

« On est une tranche d'âge où on est confronté à la vieillesse de nos parents et aussi aux problèmes de nos enfants et petits-enfants. [...] Maintenant la vieillesse de mes beaux-parents va nous occuper, on sait qu'il faudra dégager du temps pour ça. » (Nicole B., employée, projetant de rester en emploi jusqu'à 65 ans, partie à la retraite cinq ans plus tôt à 60 ans, dès l'obtention du taux plein).

Enfin, la situation du conjoint peut également avoir une influence sur la décision de départ à la retraite de l'autre partenaire (Sédillot et Walraet, 2002 ; Ogg *et al.*, 2012). Divers paramètres non-monétaires concernant l'un des membres du couple peuvent influencer le choix de l'autre de partir ou non à la retraite et déterminer le calendrier de départ de ce dernier. Parmi ces paramètres, la dégradation de l'état de santé du conjoint ou le désir d'avoir des projets communs⁴ durant la retraite ont notamment été mentionnés par les enquêtés. Toutefois, comme le rappellent Ogg, Gallou et Bonvalet dans leur enquête sur le « Passage à la retraite des couples », la dégradation de l'état de santé d'un conjoint peut avoir un effet double sur la décision de retraite : elle peut tantôt encourager à partir à la retraite afin de s'occuper du conjoint malade, tantôt au contraire inciter à prolonger sa vie active afin de pallier la perte de revenus du conjoint malade (Ogg *et al.*, 2012).

La configuration familiale, les relations intergénérationnelles et les éventuelles charges à l'aube de la retraite sont donc des éléments qui peuvent interférer sur la date de liquidation des droits de retraite et inciter les individus à partir plus tôt qu'ils ne l'avaient prévu. Mais la décision d'avancer le départ à la retraite peut aussi être influencée par les conditions de vie dans l'entreprise en fin de carrière, plus particulièrement par la stratégie de gestion des ressources humaines développée par l'entreprise.

Un environnement professionnel peu favorable au maintien en emploi : effets de la stratégie de gestion de l'entreprise

Le déroulement des fins de carrière constitue un enjeu majeur dans le choix de se maintenir ou non en emploi. Dans l'enquête quantitative « Intentions de départ à la retraite », 28,8 % des individus

⁴ Dans leur recherche sur l'arbitrage au sein du couple en matière de décision de retraite, Ogg, Gallou et Bonvalet identifient deux stratégies distinctes : la première, qui consiste en une démarche de rapprochement des conjoints (complémentarité des loisirs), vise à faire concorder autant que possible les deux cessations d'activité ; la seconde est une démarche d'indépendance (stratégie individuelle) qui se traduit par des départs différés entre les deux membres du couple (Ogg *et al.*, 2012).

interrogés ont connu une période de chômage après leur 50^e anniversaire et 36,8 % ont eu des interruptions au titre de la maladie⁵, ces dernières pouvant être liées aux conditions de travail (surcharge, stress, pression, usure physique et/ou psychologique). La situation sur le marché du travail en fin de carrière souligne donc les difficultés des travailleurs âgés de 50 ans ou plus à rester en emploi au moins jusqu'à l'âge légal de retraite.

Diverses mesures ont été mises en place dès le début des années 2000 afin de favoriser le maintien (ou le retour) en emploi après 50 ans. Pourtant, force est de constater que les tendances évoluent lentement. L'idée d'une retraite avant 60 ans est d'ailleurs toujours fortement présente dans les esprits des employeurs et des salariés : dans notre enquête, 46 % des 1 004 salariés interrogés ont déclaré un âge idéal de retraite inférieur à 60 ans et près de 41 % un âge égal à 60 ans. Face à des représentations et stéréotypes tenaces, les dispositifs établis pour inverser la tendance (instauration de la surcote et allègement des conditions du cumul emploi-retraite du côté des salariés, mise en place de sanctions financières du côté des employeurs) n'ont pas encore atteint leurs objectifs. L'une des explications se trouve dans la gestion de la pyramide des âges et des secondes parties de carrière en entreprise.

En effet, la culture contemporaine française s'organise autour d'une segmentation des âges qui constitue un frein réel à l'intergénérationnel (Rocheffort, 2000 ; Caradec, 2001). Depuis quelques décennies, le marché de l'emploi en France est de plus en plus marqué par la culture du jeunisme tandis que la promotion de l'emploi des plus âgés - que l'on dit trop coûteux et pas facilement adaptables aux évolutions techniques - reste plutôt absente de la culture de l'entreprise (Viriot-Durandal et Guthleben, 2006 ; Charlap, 2008). Le développement massif des préretraites dans les années 1980 a accéléré la diffusion de ces représentations et accentué les incohérences entre les politiques publiques et les entreprises (Anglaret et Massin, 2002). Les mesures coercitives telles que la taxation des entreprises licenciant des salariés de plus de 50 ans (contribution Delalande créée en 1987 et restreinte en 2003) n'ont pas eu les résultats escomptés. Bien au contraire, les entreprises ont parfois préféré payer davantage plutôt que d'embaucher des salariés de plus de 50 ans. Si les mesures instaurées durant la dernière décennie ont suscité des initiatives en matière d'amélioration des conditions de travail dans certaines entreprises, d'autres continuent d'asseoir leur gestion des ressources humaines sur l'usage de préretraites ou de stratégies divers (déclassement, marginalisation, licenciement...) afin de rajeunir leur pyramide des âges par une sortie des salariés les plus âgés. Or, le déni du capital humain et des compétences du travailleur âgé contribue à la détérioration des relations intergénérationnelles au travail et à un investissement professionnel moindre – voire un désengagement – des salariés (amplification de leur sentiment d'inutilité et de leur manque d'intérêt). En adhérant à ces pratiques discriminatoires au lieu de proposer une gestion des âges dans l'entreprise et développer des initiatives favorisant le maintien en emploi, ces entreprises participent à la réduction de l'investissement des salariés et freinent l'emploi des plus de 50 ans⁶. Cela montre combien le problème est profond et combien la culture managériale française peut parfois négliger ses salariés.

Certains individus rencontrés lors de la post-enquête ont mentionné l'influence exercée par l'entreprise sur leur décision d'avancer leur départ. Il s'agit d'hommes et de femmes cadres ou appartenant à la catégorie des professions intermédiaires, passés à la retraite après l'obtention du taux plein, mais ayant

⁵ Certains individus ont pu subir plusieurs interruptions au cours de leur fin de carrière (maladie et chômage par exemple).

⁶ Une pénalité a d'ailleurs été instaurée en ce sens pour les entreprises non couvertes par un accord ou un plan d'action au 1^{er} avril 2010.

cessé l'exercice de leur activité plus tôt que prévu. Leurs parcours témoignent effectivement d'une plus grande vulnérabilité aux stigmatisations et discriminations liées à l'âge ainsi que d'une plus grande exposition aux risques de lassitude face à la dégradation des conditions de travail ou un déclassement professionnel en fin de carrière (pressions, « mise au placard », affectation à des tâches moins intéressantes, mutation dans des lieux de travail plus contraignants, négociations de licenciements...). Difficile alors pour un salarié à l'approche de la soixantaine d'envisager un maintien en emploi lorsqu'il n'est plus – ou ne se sent plus – le bienvenu dans son environnement professionnel. La fin de carrière de Pierre R. illustre bien la manière dont une stratégie d'entreprise peut inciter un individu pourtant désireux de se maintenir en emploi à partir à la retraite, et constituer ainsi une entrave à la politique de maintien en emploi.

Consultant juridique dans une compagnie d'assurance, Pierre avait déclaré lors de l'enquête initiale vouloir rester en emploi jusqu'à 65 ans. Il a toutefois été détourné de ses projets lorsque son employeur a proposé de monnayer les sorties de carrière. Cette démarche l'a donc contraint à avancer sa date de départ de quatre ans afin de bénéficier des avantages financiers proposés. Mais comme il le répètera à de nombreuses reprises lors de l'entretien, il serait probablement resté en activité jusqu'à 65 ans si son employeur n'avait pas souhaité se séparer de sa « main d'œuvre vieillissante » :

« Je ne voulais pas prendre ma retraite. Je voulais aller jusqu'à 65 ans. Et je l'ai prise à 61 ans et demi. Et pourquoi je l'ai prise ? En fait, j'ai été incité par mon employeur qui a fait un accord d'entreprise pour nous faire partir un peu plus tôt en échange d'une prime assez conséquente. Et bon... J'ai hésité quand même un an et demi. Et puis après j'ai quand même décidé de le faire parce que plus on partait tard, plus la prime diminuait. Donc j'ai choisi le moment où la prime était encore assez importante. C'est pour ça en fait. Mais je ne voulais pas. Je n'étais pas fatigué, je ne voulais pas m'arrêter. Franchement, je n'y pensais pas. Ça ne me disait rien de m'arrêter. Je n'avais pas trop envie de m'arrêter. [...] S'il n'y avait pas eu cet accord d'entreprise, moi j'étais prêt à continuer, je serais resté. » (Pierre R., cadre supérieur, parti à la retraite quatre ans avant la date envisagée, à 61 ans, en surcote).

La résistance de certains employeurs à maintenir en emploi ou à embaucher les salariés les plus âgés explique en partie la lente progression du taux d'emploi après 55 ans en France. Face aux divers stratagèmes utilisés par leurs supérieurs pour écourter les carrières, les salariés n'ont souvent d'autres choix que de partir plus tôt qu'ils ne l'avaient prévu (généralement dès l'obtention du taux plein). Lorsque la pression vient moins de la hiérarchie que des collègues, quelques individus optent pour un départ à la retraite... puis reviennent en emploi grâce au cumul emploi-retraite. Éric B. a adopté cette stratégie.

Les différentes facettes du cumul emploi-retraite

Marié et sans enfant, Éric B. a effectué toute sa carrière dans le domaine artistique, exerçant en parallèle des activités de gestion et des enseignements au sein d'un même établissement. Très investi dans sa vie professionnelle et occupant un poste à responsabilité en fin de carrière, il envisageait de partir à la retraite à 62 ans. À la suite de différends avec des collègues qui briguaient son poste de gestionnaire, il a choisi de cesser ses activités administratives et de partir à la retraite à 61 ans (preuve des conséquences que peuvent avoir les conditions de travail sur la date de départ à la retraite). Il a toutefois continué de dispenser des enseignements sur proposition de son employeur, cumulant alors salaire et pension de retraite pendant deux ans.

« La situation professionnelle dans laquelle j'étais me posait des soucis. C'est évident qu'il y avait quelqu'un qui voulait prendre ma place. Et moi, à ce moment-là, je me suis mis à compter mes trimestres et à me dire "Mais je n'ai pas envie de me battre. Si j'en ai la possibilité, je vais demander ma mise à la retraite". À partir du moment où j'avais l'impression qu'on me mettait des bâtons dans les roues, pas la peine d'insister. Donc j'ai pris ma retraite et en même temps ils m'ont demandé de continuer à faire des cours, donc j'ai fait des cours pendant deux ans. » (Éric B., cadre supérieur, parti à la retraite à 61 ans, un an avant la date envisagée ; a eu recours au cumul emploi-retraite durant deux ans).

Le cumul emploi-retraite apparaît alors pour Éric comme un moyen de déjouer les tentatives de mise à l'écart des collègues et de rebondir face aux tensions qui peuvent surgir en fin de carrière. Mais le recours à ce dispositif dépend de l'activité antérieure, des relations avec l'employeur (lorsqu'il s'agit de rester auprès du même employeur), des conditions de vie de l'individu ainsi que de ses ressources personnelles. Aussi cette stratégie reste-t-elle relativement marginale en France : on enregistrait 1,2 % de cumulants parmi les nouveaux retraités du régime général en 2005 et 5 % en 2008 (Bridenne et Mette, 2010). Bien que les allègements mis en place durant la décennie 2000 aient considérablement augmenté le nombre de cumulants, ce dispositif reste néanmoins très limité. Par ailleurs, quelques assurés ont confié avoir choisi de prendre leur retraite tout en sachant qu'ils auraient la possibilité de revenir sur le marché du travail ensuite grâce au cumul emploi-retraite : certains envisageaient un poste auprès du même employeur, d'autres avaient un projet de création d'entreprise. Deux stratégies pour un même constat : lorsqu'ils ne sont pas en situation de précarité, les jeunes retraités abandonnent bien souvent leur projet de cumul une fois passés à la retraite du fait d'obstacles administratifs ou de revers professionnels, à l'instar de Jacqueline P.

En mettant un terme à sa carrière de gestionnaire de restauration à 57 ans, Jacqueline P. envisageait d'ouvrir un commerce international et de consacrer les premières années de sa retraite à cette entreprise. Mais les formalités administratives ont fini par l'en dissuader si bien qu'elle n'est jamais revenue sur le marché du travail après son départ à la retraite. L'extrait d'entretien suivant retrace ses intentions et la manière dont elle a été amenée à abandonner son projet.

« De toute façon, je quittais l'entreprise et après si je voulais retravailler et faire quelque chose, je l'aurais fait. [...] Au début j'avais envie de refaire quelque chose. Alors j'ai eu plusieurs idées. Au démarrage je voulais faire un commerce avec l'Inde. Mais bon, ce n'est pas évident à mettre en place. J'avais déjà été voir à la Chambre de Commerce, j'avais fait des démarches. J'avais regardé un petit peu, mais bon, il y a tellement de formalités... C'est un peu compliqué quand même. C'est vrai que les gens ont plein d'idées, mais souvent ils sont bloqués soit parce qu'il vous faut tel diplôme... » (Jacqueline P., employée, sortie définitivement du marché du travail à 57 ans dans le cadre du dispositif de retraite anticipée pour longue carrière, en renonçant à son projet de retour en emploi).

Ces témoignages mettent ici en lumière l'un des effets « pervers » du cumul emploi-retraite : s'il est perçu comme un dispositif attrayant grâce à la liberté qu'il offre (possibilité de réintégrer le milieu professionnel pendant la retraite si l'envie ou le besoin s'en font sentir), ce dispositif en faveur du maintien en emploi peut aussi inciter les individus à partir à la retraite dès l'obtention du taux plein avec un projet de retour en emploi peu concrétisé par la suite.

Il ressort donc de ces parcours de vie que la décision de départ à la retraite retenue peut être réévaluée en considération de l'état de santé et d'événements biographiques. L'environnement familial, avec ses

structures inédites et son lot d'imprévus au seuil de la vieillesse, peut transformer un projet de retraite, pousser un individu à changer d'avis et à passer à la retraite plus rapidement. De même, l'environnement professionnel en fin de carrière peut jouer un rôle considérable sur la date de retraite et apparaître comme un frein notable au maintien en emploi. Ces mêmes éléments peuvent, dans une configuration toutefois très différente, inciter au contraire un individu à retarder son départ à la retraite.

Un passage à la retraite retardé

Une meilleure information sur la législation, sur le nombre de trimestres cotisés et sur l'éligibilité à tel ou tel dispositif peut, lorsque la durée de cotisation avait été surestimée, inciter l'individu à repousser son départ jusqu'à l'obtention du taux plein. Essentiellement justifiés par l'obtention d'une information plus fiable⁷ et les avantages financiers tirés du report de la date de retraite, les ajournements – notamment ceux de courte durée – visent alors à rester en emploi quelques mois supplémentaires par rapport au projet initial afin d'atteindre la durée de cotisation minimale requise et s'assurer une pension de retraite au moins à taux plein (particulièrement en cas d'interruption au motif du chômage ou de la maladie en fin de carrière). En revanche, repousser sa retraite de plusieurs années peut relever d'une prise de connaissance du dispositif de la surcote (jusqu'alors méconnu) et d'une volonté de prolonger sa vie active afin d'augmenter le niveau de la future retraite et, par exemple, clore un prêt immobilier. Enfin, un nouvel investissement professionnel suite à une fragilisation en fin de carrière ou encore les images associées à la retraite (crainte de l'isolement social par exemple) peuvent également peser dans le recul conséquent du passage à la retraite.

Un nouvel élan professionnel en fin de carrière

Garner, Méda et Senik constataient que « *lorsque les personnes sont au chômage ou ont connu un long épisode de chômage, l'importance relative accordée au travail est forte, manifestant le caractère de "bien vital" du travail* » (Garner *et al.*, 2006 : 32). Les individus rencontrés dans le cadre de cette enquête ayant vécu une interruption avant leur retraite (maladie ou chômage) adoptent le même comportement de réinvestissement dans l'activité professionnelle. Il en est ainsi de certains individus qui avaient dû interrompre leur vie professionnelle pour des raisons de santé quelques années avant leur retraite et qui choisissent, une fois rétablis, de revenir en poste (il s'agit bien évidemment d'individus n'exerçant pas d'activité physiquement pénible et travaillant dans des conditions agréables). Cette interruption soudaine et imprévue renforce la valeur du travail et instaure chez eux un sentiment de carrière inachevée ; ils mettent alors tout en œuvre afin de revenir en activité, quitte à partir à la retraite bien plus tard qu'ils ne l'avaient imaginé. D'autres individus, écartés du marché du travail (chômage) alors qu'ils se sentaient encore jeunes et suffisamment en bonne santé pour pouvoir travailler, que leur intérêt pour l'activité antérieure ou pour l'activité professionnelle en général était toujours intact, manifestent une volonté forte de retravailler et d'achever leur carrière dans de meilleures conditions. Lorsque l'opportunité se présente et que l'état de santé le permet, ils se réinvestissent dans une activité professionnelle, saisissant parfois cette occasion pour tenter une reconversion en fin de carrière, comme Georges L., voire se lancer dans l'auto-entrepreneuriat.

⁷ Les ajustements liés à l'obtention d'une meilleure information peuvent soutenir l'hypothèse selon laquelle les individus se sentiraient peu concernés par leur retraite à moins de six ans de cette échéance. Néanmoins, il convient de rappeler les réformes survenues entre 2005 et 2009 et l'effet qu'elles ont pu avoir sur la date d'ouverture des droits à la retraite et les conditions de départ des enquêtés.

Après un licenciement à 53 ans et deux années de chômage, Georges L., expert en assurances dans un grand cabinet et auteur d'ouvrages juridiques en parallèle, entame à 55 ans une nouvelle carrière de journaliste de presse écrite (emploi à mi-temps). Il parvient ici à profiter de ses activités d'auteur antérieures, de ses compétences scientifiques et de son réseau pour réorienter et relancer sa carrière. Réinvesti dans sa vie professionnelle, il a alors repoussé de deux ans son départ à la retraite par rapport au projet envisagé. Dans l'extrait d'entretien qui suit, il évoque sa fin de carrière et la difficulté à retrouver du travail passé un certain âge :

« Ça a été un passage difficile. D'abord, on se sent très mal. Moi j'étais en dépression pendant un an. Je ne savais pas ce que j'allais faire. J'étais licencié, je cherchais du boulot, je n'en trouvais pas de toute façon. Je ne pouvais pas être chômeur pendant dix ans ! J'avais envie de faire des choses. Pendant un an et demi j'ai accumulé les échecs. Et puis il s'est trouvé cette fenêtre qui s'est ouverte. Malgré mon âge, ils ont bien voulu me prendre comme journaliste à mi-temps. J'ai eu cette chance-là. Ça a été la planche de salut, ce boulot de journaliste ! J'avais retrouvé un statut qui faisait que j'ai pu retrouver confiance en moi. » (Georges L., cadre supérieur, parti à la retraite à 64 ans, deux années après le moment initialement envisagé).

La fin de carrière de Georges n'est pas sans rappeler l'émergence aux États-Unis des « emplois-passerelle » (bridge job) dans la période de transition entre l'activité à temps plein et la retraite définitive (Turner, 2007). Prenant souvent la forme de temps partiel, de contrats d'intérim ou encore d'activités d'indépendant, ces emplois permettent de percevoir un salaire et offrent à des salariés qui ne peuvent plus travailler à temps plein (à cause de leur état de santé, de leur âge ou de la pénibilité du poste) ou à des personnes qui ne peuvent plus exercer leur activité antérieure (évincées de la dernière entreprise ou mises au chômage), une certaine flexibilité dans l'activité exercée (aménagement des horaires et des tâches, allègement des responsabilités...). Si la question de la diffusion de cette pratique en France dans les années à venir peut être soulevée, il convient toutefois de rappeler que les individus parviennent difficilement à trouver les ressources nécessaires pour surmonter les obstacles liés à un licenciement en fin de carrière et qu'ils se maintiennent généralement au chômage jusqu'à la retraite.

Travailler dans des conditions de travail satisfaisantes et favorables au maintien en emploi (reconnaissance et valorisation du travail, absence de stigmatisation et d'éviction en fin de carrière...) est une condition essentielle à la prolongation de la vie active. Le contexte professionnel peut ainsi encourager les individus à reculer leur passage à la retraite de plusieurs années, notamment lorsqu'ils sont quelque peu réticents à sortir du marché du travail.

Une retraite redoutée : le poids des représentations sociales

Bien que minoritaires, certains individus repoussent en permanence leur départ à la retraite. Sans enfant et sans conjoint bien souvent, leur choix de se maintenir en activité est favorisé par l'absence de contraintes familiales qui auraient pu les convaincre à quitter leur activité plus tôt. Mais c'est davantage le reflet d'une conception du travail particulière (travail perçu comme un élément essentiel dans la composition identitaire ; travail intégrateur et socialisateur), leurs appréhensions face à la perte de l'utilité sociale ou au risque accru d'isolement social engendrés par la cessation d'activité (Charlap, 2008 ; Caradec, 2001) ou encore des représentations de la retraite (retraite redoutée car perçue comme le rite d'entrée dans la vieillesse) qui justifient la décision de ces individus de reculer autant que possible

leur passage à la retraite. C'est le cas de Christine H., très investie dans sa vie professionnelle et qui a longtemps refusé de se préoccuper de sa sortie d'activité.

Divorcée et sans enfant (et donc sans petit-enfant à garder), avec une mère centenaire vivant en institution médicalisée à deux rues de chez elle et à laquelle elle rendait visite quotidiennement, Christine H. n'a pas ressenti le besoin de se rendre disponible plus tôt ni de dégager davantage de temps pour son entourage ; elle a même reculé son départ afin de ne pas devoir consacrer les premières années de sa retraite à la prise en charge de sa mère, reproduisant ainsi les stratégies de certaines femmes qui se maintiennent au travail afin de rester à distance de rôles familiaux (Pennec, 2001). Son entourage professionnel ne l'a pas non plus contrainte à partir à la retraite dès l'obtention du taux plein (un mois après sa retraite, son employeur lui a proposé de revenir en poste). Propriétaire de son logement principal, Christine précise que les considérations financières n'ont pas du tout pesé dans son choix de retraite. C'est donc moins pour les bénéficiaires de la surcote que par goût pour l'activité exercée, qu'elle qualifie de « *raison de vivre* », et par crainte d'une rupture sociale liée à la sortie du marché du travail qu'elle a choisi de repousser de trois ans sa retraite.

« À aucun moment je n'avais prévu de m'arrêter. Pour moi le travail c'était ma raison de vivre. Même en étant mariée. [...] Moi je pouvais travailler jusqu'à 70 ans : mon travail me passionnait. [...] Comme je suis seule, pour moi la retraite ça allait être m'ennuyer, être seule, ce n'est plus faire le métier qu'on aime, et tout ça, pour moi c'était l'horreur ! J'avais très peur de "Comment vivre autrement sans travailler ?" » (Christine H., cadre supérieur, divorcée, sans enfant, partie à la retraite à 64 ans, trois années plus tard que la date envisagée, en surcote).

Si l'absence totale de contraintes extérieures (professionnelles comme familiales) et des conditions d'emploi satisfaisantes ont joué ici en faveur d'une prolongation de la vie active au-delà du taux plein, ce sont bien la valeur associée au travail et les images associées à la retraite qui sont à l'origine de l'ajournement conséquent de la date de départ à la retraite. Bien qu'atypique, cet exemple montre combien les représentations de la retraite et de la vieillesse peuvent être tenaces et comment ces images peuvent susciter des appréhensions à l'approche de la retraite au point de retarder autant que possible l'heure du départ.

Discussion et conclusion

La présentation de ces transitions de l'activité à la retraite visait à retracer le déroulement des événements professionnels et familiaux encadrant le passage à la retraite. Les entretiens ont été réalisés auprès de personnes ayant eu une carrière plutôt linéaire ; il convient donc de ne pas généraliser les comportements observés ici à l'ensemble de la population ou à une génération spécifique. Néanmoins, ces entretiens apportent un éclairage sur les éléments qui marquent le passage de l'activité à la retraite et sur la manière dont ils peuvent amener un individu à transformer son projet de départ à la retraite, par choix personnel ou par contrainte. Les entretiens ont permis d'appréhender l'impact qu'ont pu avoir les mesures prises dès le début des années 2000 sur le parcours de nouveaux retraités, mais aussi de déceler quelques conduites contraires à la politique de maintien en emploi (recours aux « licenciements arrangés » en fin de carrière, effet « pervers » du cumul emploi-retraite...). Ils ont également apporté quelques éléments explicatifs de l'influence modérée de ces mesures sur le taux d'emploi des individus de plus de 55 ans en France.

L'état de santé, le niveau d'information et les considérations financières peuvent en partie expliquer les différences entre les projets et les départs réalisés, encourageant tantôt à partir plus tôt que prévu (en cas de dégradation de l'état de santé ou lorsque la durée de cotisation obtenue avait été sous-estimée), tantôt à retarder le départ à la retraite (lorsque la durée de cotisation acquise était surestimée, afin d'atteindre le taux plein et partir dans les conditions les plus favorables). Bien que ces dimensions apparaissent comme décisives dans le choix de la date de départ, d'autres éléments biographiques peuvent perturber les plans. L'environnement familial peut pousser un individu à réviser son projet de retraite et à partir plus tôt afin de se rendre plus disponible pour l'entourage (conjoint, parents ou descendants) ; il peut à l'inverse encourager les individus – notamment des femmes – à recourir à des stratégies d'évitement et à retarder leur sortie d'activité afin de ne pas être confrontés au quotidien au conjoint ou de ne pas consacrer la retraite à la prise en charge de membres de l'entourage familial.

La décision retenue peut également être réévaluée – tantôt avancée, tantôt ajournée – en considération de l'appréciation des conditions de vie dans l'entreprise (politique de gestion de l'emploi des ressources humaines, déroulement des fins de carrière, relations intergénérationnelles au travail, représentations du travailleur âgé dans l'entreprise...).

La place du salarié âgé dans l'entreprise et les représentations de la retraite et de la vieillesse, fortement ancrées dans l'esprit collectif en France, justifient en grande part la lente progression du taux d'emploi après 55 ans. Le retour ou maintien en emploi en fin de carrière soulève alors des questions fondamentales pour l'avenir : celle de la place des « personnes âgées » dans la société en général, et dans le microcosme de la sphère professionnelle en particulier ; celle de l'organisation du travail et de l'évolution des conditions d'emploi (amélioration de l'accès à l'emploi, aménagement des fins de carrière...). Dans un contexte où la culture du jeunisme sur le marché du travail est tenace, la démarche n'est pas aisée : il faudra d'abord déconstruire les préconçus culturels associés à l'âge et au vieillissement et en véhiculer une image moins négative, renforcer la densité du tissu social dans les divers espaces de socialisation, promouvoir la diversité intergénérationnelle et lutter contre les pratiques d'exclusion liées à l'âge. Des aménagements dans l'entreprise sont également nécessaires. Certaines entreprises ont d'ailleurs déjà lancé diverses initiatives prometteuses afin de permettre le développement des compétences tout au long du parcours, d'instaurer un bilan de compétences à 45 ans et de mettre en place un projet d'avenir professionnel, de proposer une adaptation évolutive des tâches et fonctions professionnelles, de lutter contre le déclassement non désiré, d'anticiper les départs en retraite, de développer la transmission du savoir-faire grâce au tutorat... L'instauration d'une nouvelle façon de penser l'organisation du travail et le parcours professionnel des salariés, en soignant bien en amont leur formation continue et leur plan de carrière, devraient permettre de pérenniser la présence sur le marché du travail des travailleurs plus âgés qui le souhaitent et favoriser ainsi le maintien en emploi après 55 ans.

Références bibliographiques

- Anglaret D., Massin M., 2002, « *Les préretraites : un outil important de la gestion des âges dans les entreprises* », *Premières synthèses*, n° 45.1, novembre 2002, p. 1-6.
- Aouici S., Carillon S., Mette C., 2008, « *Les motivations de départ à la retraite* », *Les cahiers de la Cnav*, n° 1, Cnav, Paris, p. 1-56.
- Attias-Donfut C. (Ss Dir.), 1995, *Les solidarités entre générations. Vieillesse, Famille, État*, Nathan.

- Aubert P., Barthelemy N., Benallah S., Cornu-Pauchet M., Samak J., 2011, « *Les motivations de départ à la retraite. Premiers résultats de l'enquête auprès des nouveaux retraités du régime général* », *Études et résultats*, n° 745, janvier 2011, p. 1-8.
- Barrallon A., Benallah S., Rapoport B., 2010, « *Des intentions aux décisions de départ à la retraite. Les enseignements de l'enquête "Intentions de départ"* », *Cadr@ge*, n° 13, Cnav, décembre 2010, p. 1-8.
- Bonvalet C., Clement C., Ogg J., 2012, *Réinventer la famille*, PUF.
- Bourguignon O., Roussel L., 1976, *La famille après le mariage des enfants. Étude des relations entre générations*, Travaux et Documents, PUF, Cahier n° 78.
- Bridenne I., Mette C., 2010, « *Le cumul emploi-retraite, premiers résultats et questionnements* », Document de travail n° 7, Cnav, avril 2010, p. 1-12.
- Cambois E., Laborde C., Robine J.-M., 2008, « *La "double peine" des ouvriers : plus d'années d'incapacité au sein d'une vie plus courte* », *Population & Sociétés*, n° 441, janvier 2008, p. 1-4.
- Caradec V., 2001, *Sociologie de la vieillesse et du vieillissement*, Nathan.
- Charlap C., 2008, *Le passage à la retraite au début du xx^e siècle, une analyse sociologique de ses conséquences psychosociales chez les cadres*, Thèse de sociologie.
- Cnav, 2011, *Recueil statistique, 2004-2010*.
- Garner H., Meda D., Senik C., 2006, « *La place du travail dans les identités* », *Économie et statistique*, n° 393-394, p. 21-40.
- Martin C., 2010, « *Concilier vie familiale et vie professionnelle : un objectif européen dans le modèle français des politiques de la famille ?* », *Informations sociales*, Caisse Nationale des Allocations Familiales, n° 157, 2010/1, p. 114-123.
- Ogg J., Gallou R., Bonvalet C., 2012, « *La fin de carrière professionnelle : une affaire de couple* », Communication au XVII^e colloque de l'Association internationale des démographes de langue française, Ouagadougou, 12-16 novembre 2012.
- Ogg J., Renaut S., 2006, « *Les quinquagénaires européens et leurs parents. De la famille ou de l'État, qui doit s'occuper des ascendants ?* », *Informations sociales*, Caisse Nationale des Allocations Familiales, n° 134, 2006/6, p. 28-39.
- Pennec S., 2001, « *Les liens sociaux au moment du passage à la retraite. Différences entre les sexes* », in Monique LEGRAND, *La retraite : une révolution silencieuse*, Pratiques du champ social, 2001, p. 159-178.
- « *Plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors 2006-2010* », 2006.
- Rapoport B., 2006a, « *Les intentions de départ à la retraite des salariés du privé âgés de 54 à 59 ans* », *Études et Résultats*, n° 478, mars 2006, p. 1-8.
- Rapoport B., 2006b, « *Âge de départ souhaité, âge de départ prévu et liberté de choix en matière d'âge de départ à la retraite* », Dossier Solidarité et santé, *Perspectives et comportements en matière de retraite*, Drees, n° 3, juillet-septembre 2006, p. 31-50.
- Rapoport B., 2006c, « *Les incitations financières influent-elles sur les intentions de départ en retraite des salariés de 55 à 59 ans ?* », Dossier Solidarité et santé, *Perspectives et comportements en matière de retraite*, Drees, n° 3, juillet-septembre 2006, p. 75-96.
- Rocheffort R., 2000, *Vive le papyboom*, Odile Jacob.

Sedillot B., Walraet E., 2002, « *La cessation d'activité au sein des couples : y a-t-il interdépendance des choix ?* », *Économie et statistique*, n° 357-358, p. 79-102.

Turner J.A., 2007, « *Travailler plus vieux, plus longtemps : les politiques d'emploi aux États-Unis* », in Réformes des retraites et emploi des seniors, *Chronique Internationale de l'Ires*, numéro spécial, n° 109, novembre 2007, p. 138-147.

Viriot-Durandal J.-P., Guthleben G., 2006, « *Solidarités ordinaires et de proximité entre les générations. L'action de l'association AGES* », *Informations sociales*, Caisse Nationale des Allocations Familiales, n° 134, 2006/3, p. 128-135.