

les Cahiers de la CNAV



Les motivations de départ à la retraite

Sabrina AOUCI, Séverine CARILLON
avec la collaboration de Corinne METTE

SOMMAIRE

INTRODUCTION.....	3
1. LES REPRÉSENTATIONS DE LA RETRAITE ET DU TRAVAIL.....	7
1.1 Une retraite attendue, entre désaffection à l'égard du travail et inquiétudes sur l'avenir des retraites	7
■ <i>Un temps libre mérité</i>	7
■ <i>La rupture avec les contraintes de la vie d'actif ou d'inactif non retraité</i>	9
1.2 Les perceptions négatives d'une retraite redoutée	11
■ <i>Un bouleversement des habitudes de vie</i>	12
■ <i>La peur de vieillir</i>	13
2. LES MOTIVATIONS DE DÉPART EN RETRAITE	15
2.1 Des motivations fortement contraintes par les conditions d'accès à la retraite et le niveau de pension	15
■ <i>Le niveau de pension</i>	16
■ <i>Invalides et chômeurs : des situations contraintes</i>	16
■ <i>Les dispositifs assouplissant l'âge de départ en retraite</i>	18
2.2 Les conditions d'emploi et les conditions de travail	22
■ <i>Des conditions de travail qui favorisent le maintien en activité</i>	22
■ <i>Des conditions de travail qui poussent à la liquidation</i>	23
■ <i>Du chômage à la cessation définitive d'activité</i>	25
■ <i>Le rôle de l'employeur</i>	26
2.3 La santé.....	29
■ <i>Une santé à préserver</i>	29
■ <i>Une bonne santé pour mieux profiter</i>	30
2.4 Le contexte familial.....	31
■ <i>La charge d'enfants et de petits-enfants</i>	31
■ <i>Une retraite à deux</i>	32
■ <i>Un proche malade</i>	32
2.5 Les inquiétudes relatives à l'avenir des retraites.....	33
■ <i>« Partir avant qu'il soit trop tard » ou la crainte de la réforme 2008 pour les plus jeunes</i>	33
■ <i>L'avenir incertain du système des retraites sur le long terme</i>	34
3. UN MANQUE OU UN TROP-PLEIN D'INFORMATIONS.....	36
■ <i>Un manque d'information</i>	36
■ <i>Le bouche-à-oreille ou l'information biaisée</i>	36
■ <i>« Trop d'information noie l'essentiel »</i>	37
CONCLUSION GÉNÉRALE	39
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES	41
ANNEXE MÉTHODOLOGIQUE	42

INTRODUCTION

L'arrivée de la première génération des baby-boomers à l'âge de 60 ans, âge légal du droit à la retraite, a fait passer en quelques années le nombre de nouveaux retraités pour le régime général de moins de 500 000 à plus de 700 000 par an. Cette évolution donne une nouvelle acuité au problème, déjà largement connu, du financement du système de retraite français. L'âge moyen de liquidation des droits à la retraite n'a cessé de baisser depuis les années 1960, alors que l'augmentation des taux d'activité aux âges élevés permettrait au contraire la viabilité financière du système (Guerin, Legros, 2005). Cet âge moyen (qui s'est progressivement dissocié de l'âge de cessation d'activité)¹ au régime général est en effet passé de 63,8 ans en 1963 à un peu plus de 61 ans en 2005. Il est déterminé en grande partie par l'âge légal d'obtention du taux plein. Celui-ci diffère actuellement selon les situations : pour les personnes qui ont débuté tôt leur carrière professionnelle, le taux plein peut, sous certaines conditions, être atteint entre 56 et 59 ans ; à partir de 60 ans, il est attribué aux salariés totalisant le nombre de trimestres d'assurance requis (ou à ceux reconnus inaptes ou invalides) ; enfin, il est accordé à 65 ans, quelle que soit la durée de la carrière. On observe dans la réalité de fortes variations entre hommes et femmes. En 2006 par exemple, 70 % des hommes ont fait valoir leurs droits à 60 ans contre un peu moins de 60 % des femmes.

L'âge effectif de départ en retraite est directement influencé par la législation en vigueur. La mise en place en 2004 de la retraite anticipée pour les personnes ayant commencé à travailler jeunes a permis, entre 2004 et 2006, à plus de 20 % des hommes de liquider leur retraite avant 60 ans. Non seulement les personnes liquident de plus en plus tôt, mais elles déclarent aussi souhaiter partir à un âge encore plus précoce. Ainsi, en 2002, près de 65 % des Français de plus de 18 ans déclaraient souhaiter partir avant 56 ans (Boarini *et al.*, 2006). Enfin, le départ en retraite apparaît aussi comme un soulagement pour un peu plus de la moitié des personnes de 50 ans et plus (Blanchet, Dourgnon, 2006).

Face à cette situation, et alors que les évolutions du système de retraite français visent à la fois à inciter au maintien au travail après 60 ans et à permettre une certaine liberté quant au choix de l'âge de départ, les pouvoirs publics s'interrogent sur les motivations des assurés à liquider leur retraite toujours plus précocement.

L'effet des dispositifs mis en place en 2004, visant à assouplir les conditions d'âge de départ en retraite, reste, pour l'heure, encore limité – à l'exception de la retraite anticipée, qui connaît un franc succès. À ce titre, les enquêtes réalisées par la Cnav en 2005 et 2006 (Rapoport, 2006), auprès d'un échantillon d'assurés du régime général, sur les mesures susceptibles d'inciter à la prolongation de l'activité professionnelle des salariés, avait mis en évidence que le niveau de la surcote était jugé trop faible pour amener les assurés à liquider plus tard. Une bonne partie des assurés interrogés avaient également déclaré que leurs employeurs n'étaient pas favorables à leur éventuelle poursuite d'activité.

Le cadre législatif actuel est-il trop éloigné de la réalité socio-économique ? Lui est-il adapté et adaptable ? Enfin, laisse-t-il aux assurés une réelle marge de choix ?

Répondre à ces questions suppose avant tout de comprendre précisément la réalité socio-économique des assurés approchant l'âge de la retraite. Les facteurs déterminant l'âge auquel les individus souhaitent faire valoir leurs droits ont été mis en évidence par de nombreuses études.

1. L'âge de la retraite ou l'âge de départ en retraite correspond à l'âge de liquidation des droits et non à l'âge de la cessation d'activité pour prendre sa retraite. Certains assurés ont, en effet, pu cesser leur activité professionnelle longtemps avant la liquidation des droits à la retraite, pour des raisons de santé par exemple, ou encore de chômage. Toutefois, dans le présent rapport, nous utilisons ces deux expressions autant pour les actifs occupés que pour les autres assurés.

Le contexte familial, l'état de santé et la situation face à l'emploi sont parmi les plus importants (Rapoport, 2006). Par exemple, vivre en couple conduirait les personnes à cesser plus tôt leur activité professionnelle. De même, déclarer être en mauvaise santé ou souffrir de maux physiques ou psychologiques favoriserait le désir de prendre sa retraite de bonne heure. En outre, le choix de faire valoir ses droits à la retraite dépend du statut du salarié au regard de l'activité, les actifs occupés se différenciant des chômeurs et autres actifs inoccupés. La position dans l'emploi et le fait d'être cadre favorisent le souhait d'un départ plus tardif relativement aux autres catégories. Cependant, ce sont les conditions d'emploi plus que le statut qui influencent les préférences en matière d'âge de départ en retraite. Ainsi, la pénibilité physique du travail, un emploi mal rémunéré ou des perspectives professionnelles restreintes ou peu motivantes sont autant de facteurs qui peuvent conduire un salarié à vouloir quitter son emploi précocement (Mollinié, 2003). À l'inverse, les salariés qui déclarent être satisfaits de leur emploi, recevoir la reconnaissance méritée pour leur travail ou percevoir un salaire correct, compte tenu de leurs efforts, manifestent davantage le souhait de partir plus tardivement (Blanchet, Debrand, 2007).

Le contexte économique et législatif, qui conduit la population à craindre un durcissement des conditions de liquidation, risque également de pousser à un départ en retraite précoce. Environ 80 % des actifs français âgés d'au moins 50 ans évaluent à plus de 20 % la probabilité que le gouvernement élève l'âge de la retraite avant qu'ils n'aient liquidé leur pension (contre seulement 75 % de l'ensemble des actifs européens de cette classe d'âge, Blanchet, Debrand, 2007). Enfin, la majorité pense qu'à l'avenir le système sera moins généreux à l'égard des retraités qu'il ne l'est actuellement (Caillot *et al.*, 2002).

Afin de mieux comprendre les facteurs influençant la décision de l'âge de départ en retraite, dans le contexte actuel, la Cnav a réalisé en juillet 2007 une nouvelle enquête, en ayant recours aux méthodes qualitatives (entretiens semi-directifs, questions ouvertes, entretiens de groupes). Elle avait pour objectif de mieux cerner les motivations explicites et implicites qui orientent le choix de l'âge auquel les salariés veulent prendre leur retraite. Cinquante entretiens d'environ quarante minutes ont été conduits auprès d'assurés de 55 à 65 ans venus en agence locale pour déposer un dossier de retraite ou demander des renseignements². Parallèlement, quinze entretiens ont été menés auprès de techniciens et conseillers retraite, interrogés individuellement et en groupe, pour bénéficier de leur expérience du terrain : ils rencontrent en effet chacun près de 3 000 assurés par an, ce qui en fait des informateurs de premier plan. La méthode qualitative apporte une connaissance approfondie des motivations, par l'analyse de l'intégralité du discours. Cette méthode permet aussi une approche des mécanismes de décision mis en place par les individus. En outre, il est possible de lier les éléments constitutifs des prises de décision de départ en retraite à la fois aux situations personnelles, aux caractéristiques des trajectoires professionnelles et aux effets du contexte sociopolitique. Prolongeant les enquêtes réalisées en 2005 et 2006, mentionnées précédemment, cette nouvelle étude s'inscrit dans une réelle volonté de la Cnav d'apporter des réponses effectives et adaptées aux attentes des assurés.

La situation particulière des personnes sans emploi

Le statut d'activité des postulants à la liquidation de la pension vieillesse tient une place essentielle dans la compréhension des modalités de départ. Il faut rappeler à cet égard que la majorité des demandes de liquidation de retraite sont faites par des personnes sans emploi. En 2006, d'après les données de la Cnav, 50 % des liquidants avaient validé au moins un trimestre au titre d'une activité professionnelle (salariée ou non) au cours de l'année civile précédant leur départ en retraite.

2. Cf. l'annexe (p. 43 et suivantes) pour les détails de l'enquête de terrain.

S'il n'est guère surprenant que les personnes en emploi au moment de l'entretien évoquent leurs conditions actuelles de travail pour expliquer leur choix de partir ou de rester, la question des conditions de travail est également pertinente pour les sans-emploi, quoi qu'indirectement ou de façon sous-jacente. En effet, dans un contexte où les mises en préretraite ou en invalidité peuvent constituer des moyens de gestion de la main-d'œuvre senior par les entreprises, la plupart des actifs inoccupés ou des inactifs ont quitté leur dernier emploi alors que leurs conditions de travail étaient similaires à celles décrites par les actifs occupés. Les conditions de travail souvent difficiles caractérisant les fins de carrière, conjuguées aux difficultés de recherche d'un emploi pour les plus de 50 ans, expliquent les longues périodes d'inactivité précédant la liquidation. Les personnes qui ne sont plus en emploi au moment de la liquidation, majoritaires parmi l'ensemble des personnes qui font valoir leur droit à la retraite, ont une marge de manœuvre parfois réduite ou inexistante (la plupart étant sans activité, au chômage ou invalides). Sont considérés comme actifs inoccupés les chômeurs indemnisés, et comme inactifs les chômeurs non indemnisés, les invalides et préretraités. Ces assurés n'exerçant aucune activité professionnelle le jour de l'enquête, les modalités de liquidation de leur retraite sont donc bien différentes de celles des actifs occupés. Les alternatives proposées aux sans-emploi sont également plus restreintes puisqu'ils ne sont plus concernés, par exemple, ni par les départs anticipés, ni par la surcote. Les conditions d'emploi, facteur important dans la décision des actifs occupés de liquider leur retraite, n'interviennent plus dans le cas des actifs inoccupés et des inactifs. Bien que les déterminants personnels et les inquiétudes qui influencent les décisions de départ en retraite des assurés actifs occupés n'aient ici aucun poids sur la liquidation de retraite, ils demeurent malgré tout présents à l'esprit de cette population. Certains facteurs et certaines inquiétudes, particulièrement financières, semblent d'ailleurs intervenir dans le choix de liquidation des chômeurs indemnisés n'ayant pas encore atteint le taux plein.

Les entretiens menés auprès des chômeurs, indemnisés ou non, et auprès des invalides ont ainsi permis de montrer que si ces deux groupes de population renvoient à des statuts spécifiques, ils expriment des inquiétudes et des situations personnelles assez largement partagées. Pour cette raison, notre questionnement n'a pas distingué *a priori* les personnes ayant un emploi de celles qui ont cessé le travail. La spécificité des « sans-emploi » au moment de l'étude ne fait pas l'objet d'un traitement spécifique dans l'organisation de ce rapport mais nous signalerons cette caractéristique lorsque cela sera nécessaire à la compréhension des thèmes abordés. Les techniciens et conseillers rencontrés ont souligné avoir de plus en plus souvent affaire à des personnes touchées par le chômage. Dans le cadre de l'enquête, parmi les seize assurés actifs inoccupés ou inactifs rencontrés, trois sont en invalidité et treize n'exercent pas d'activité professionnelle (douze sont au chômage et un à la retraite). Deux des trois assurés reconnus invalides liquideront leur retraite à 60 ans. Pour les chômeurs que nous avons rencontrés (sept hommes et cinq femmes, âgés en moyenne de 59 ans), la durée moyenne de chômage s'élève à trois ans (allant de deux ans et demi jusqu'à sept ans). Trois de ces chômeurs sont aujourd'hui dispensés de recherche d'emploi.

« Il y a de plus en plus de gens qui ont perdu leur emploi, y a de plus en plus de chômage. Plus de détresse aussi je trouve. [...] Maintenant de plus en plus de toute façon. » (Un conseiller retraite)³

« Ceux qu'on voit le plus : les gens les plus démunis : anxiété, rupture avec la vie active... les amènent à nous voir. » (Un conseiller retraite)

3. Le terme « conseiller », sauf précision particulière, désigne sans distinction les conseillers retraite et techniciens conseil. Un conseiller retraite est un salarié de la branche vieillesse du régime général exclusivement affecté à l'accueil du public. Un technicien conseil est chargé de liquider les droits des assurés mais peut également les recevoir, ce qui est notamment le cas en Île-de-France.

Présentation des personnes interrogées

Sur les 50 assurés interrogés, 34 sont encore en activité et 16 sont soit actifs non occupés soit inactifs. L'échantillon comprend 24 hommes et 26 femmes, dont l'âge moyen est de 59 ans. Parmi les hommes actifs occupés, huit hommes sont ouvriers ou employés et huit sont cadres, sont indépendants ou appartiennent à des professions intermédiaires. Les femmes enquêtées occupent plus souvent des postes d'ouvrières ou d'employées (quatorze) que des postes de cadres ou de professions intermédiaires (quatre). Parmi les sans-emploi, la grande majorité se trouve au chômage (sept hommes et cinq femmes), un homme et deux femmes perçoivent une pension d'invalidité et seule une femme est inactive (récemment à la retraite).

Vingt-six assurés se sont déplacés pour remplir un dossier de demande de retraite ou le compléter en vue de liquider dans les douze mois suivants, les autres pour s'informer sur les conditions dans lesquelles ils pourront prendre leur retraite. Au total, 7 assurés ont l'intention de partir avant 60 ans, 28 à 60 ans, et 12 plus tard. Seuls trois ne savent pas. Les actifs au chômage ou les inactifs projettent presque autant que les actifs occupés de liquider leur retraite dans les douze mois suivants. Ils déclarent également presque aussi souvent liquider leur retraite à 60 ans ou avant.

Parmi les facteurs les plus importants de la décision de départ, on retrouve le poids déterminant du niveau des pensions, des conditions de travail, de la santé et de certaines caractéristiques de la vie privée. Mais au-delà des caractéristiques individuelles, l'étude a permis de déceler deux phénomènes saillants, relevant de la conjoncture actuelle : d'une part les inquiétudes sur l'avenir des retraites, d'autre part la pression du milieu du travail. Ces deux phénomènes concourent à infléchir les représentations respectives du travail et de la retraite, qui subissent également certains effets pervers des discours et des réformes en cours. Ces représentations agissent de façon à la fois puissante et tacite sur la décision de partir. La première partie du rapport est consacrée à restituer les images et représentations de la retraite et du travail recueillies au cours des entretiens, la seconde partie est centrée sur les motivations exprimées, enfin la troisième a trait aux canaux d'information sur la retraite et à leurs conséquences sur la décision de liquidation.

1 - LES REPRÉSENTATIONS DE LA RETRAITE ET DU TRAVAIL

Tout actif est soumis à des contraintes professionnelles et sociales (horaires, charge de travail...). Tout en pesant sur l'individu, elles ont une fonction sécurisante par la structuration de la vie quotidienne qu'elles induisent, par les marques temporelles qu'elles instituent dans l'alternance du temps de travail et du temps libre, par la ritualisation des week-ends et des vacances. L'identité se définit, se précise, se réaffirme quotidiennement à l'intérieur de ces cadres imposés. La disparition à la retraite de ces obligations professionnelles entraîne la disparition d'une partie importante des contraintes sociales. Les cadres dans lesquels l'individu produit et reproduit quotidiennement son existence vont soudainement se défaire.

Les seniors inactifs en revanche, qu'ils soient sans activité, invalides ou chômeurs, sont déjà dispensés d'une partie de leurs obligations professionnelles – hormis ceux qui sont en recherche d'emploi – et, par conséquent, ne bénéficient plus de la fonction sécurisante qui leur est attachée. En liquidant leur retraite, ces assurés changent de statut. Comment perçoivent-ils *a priori* ce changement ? À quelques mois ou quelques années de la liquidation, comment les assurés, actifs ou non, appréhendent-ils leur retraite ? Pourquoi et comment leurs représentations influencent-elles leur propre départ ?

Les entretiens effectués nous ont permis de recueillir deux grands types de discours relatifs à la retraite, toujours associée ou opposée au travail :

- l'un est positif : la retraite est largement valorisée et ouvertement attendue. Cette opinion est davantage celle des assurés les plus jeunes ;
- l'autre est négatif et tenu par ceux qui redoutent le passage à la retraite, souvent des personnes de plus de 60 ans.

1.1 Une retraite attendue, entre désaffection à l'égard du travail et inquiétudes sur l'avenir des retraites

La « retraite attendue » est attestée par la majorité des personnes interrogées dans l'enquête, indépendamment de leur âge, mais les ouvriers et les employés sont les plus représentés. Notons que la retraite peut être attendue tant par les actifs occupés que par les actifs inoccupés et les inactifs : les perspectives d'occupation au cours de la retraite et l'idée de mérite à laquelle elle renvoie rendent en effet attractive cette étape de vie.

■ Un temps libre mérité

Les assurés rencontrés au cours de cette étude ont en majorité une vision positive de la retraite et déclarent l'attendre avec impatience. L'attractivité de la retraite réside dans l'idée de temps libre qu'elle évoque, mais aussi dans l'idée de liberté de déplacement qu'elle suppose et dans la récompense qu'elle constitue.

« J'ai hâte de m'en aller [...] C'est là que c'est quand même le plus beau ! [...] Quand on est à la retraite, on est bien. » (Mathilde)⁴

« Je voyais cette date arriver non seulement sans anxiété mais tout au contraire effectivement avec beaucoup d'impatience. » (Olivier)

4. Les prénoms des assurés rencontrés ont tous été changés afin de respecter leur anonymat.

• Le temps des loisirs

La retraite semble résonner dans l'esprit des assurés comme « un temps pour soi » dont il faut profiter. D'une manière générale, sans avoir systématiquement de projet de retraite défini, ils envisagent de rester actifs, l'activité étant comprise ici comme opposée non pas au travail mais à la passivité. La retraite est supposée offrir l'occasion de s'engager dans de nouvelles activités ou de faire ce que l'on n'a pas eu le temps de faire auparavant. Ainsi les loisirs se substitueront à l'activité ou à l'inactivité professionnelle : les individus les plus favorisés projettent de s'investir, par exemple, dans des activités culturelles ; les moins aisés envisagent de pratiquer le bricolage, le jardinage et la lecture.

Pour les assurés qui déclarent avoir exercé un métier pénible, en particulier les ouvriers, c'est le repos qui succédera au travail.

« Rester enfermé chez soi, ce n'est pas une retraite, ça ! » (Lucien)

Odile et son mari envisagent de faire « beaucoup de choses », de la musique notamment : « on a nos instruments qui nous attendent ». Pour eux, retraite rime avec activité : « la retraite c'est pas se retrouver à rien faire. C'est pouvoir faire ce qu'on n'a pas pu faire. [...] Je ne vois pas du tout la retraite comme un arrêt. Pour moi c'est plutôt un nouveau départ. »

« J'ai l'intention de profiter... vivre différemment, faire autre chose, avoir des activités un peu ludiques, apprendre des langues, l'anglais, l'espagnol, me cultiver, savoir utiliser un ordinateur comme il faut, des choses comme ça... » (Benoît)

« Aller à droite et à gauche [...] voyager. Et puis j'aimerais bien faire partie d'une association. Déjà faire du sport, de la marche... » (Mathilde)

« J'ai envie de faire autre chose, j'ai envie d'avoir des loisirs, de dessiner, de peindre... Des choses toutes bêtes ! » (Clotilde)

« Pouvoir profiter effectivement un petit peu de la vie [...] Faire plein de choses que je n'ai pas eu le temps de faire pendant ma vie professionnelle. » (Olivier)

Jacqueline occupera son temps libre « en cultivant mon jardin, dans tous les sens du terme ! »

« Je suis curieux, j'ai envie de voir autre chose. » Christian souhaite entre autres se consacrer à la lecture des ouvrages non lus qu'il accumule chez lui depuis quelques années.

« Aller prendre un petit goûter chez les enfants, profiter du jardin [...] Profiter de chaque instant à l'instant "t". » (Mathilde)

• Du temps pour les autres

La retraite est fréquemment envisagée comme le moment où il va être possible de consacrer du temps à son entourage proche. Cette perspective est partagée par toutes les catégories sociales, par les personnes en emploi comme par les autres. Pour certains, la retraite sera l'occasion de jouer pleinement leur rôle de grands-parents ; pour d'autres, il s'agira de s'occuper des personnes en situation difficile, un conjoint malade par exemple.

« Profiter des enfants, de la famille [...] Profiter ensemble, ça, c'est l'idéal. C'est l'idéal ! » (Mathilde)

« Plus tôt je pars, plus de temps j'aurai pour m'occuper de mes enfants et de mes petits-enfants. » (Marc)

Le mari de Roselyne est tombé malade il y a peu. Par conséquent, sa femme projette de s'en occuper davantage lorsqu'elle sera à la retraite.

• Une nouvelle étape

La retraite constitue pour certains le moment opportun pour changer d'environnement géographique et relationnel. Les déménagements, la construction d'une maison en province ou, plus rarement, le retour au pays d'origine ont été évoqués par les assurés. Il s'agit de « *passer à autre chose* », dit Clotilde. La retraite engendre donc un bouleversement de l'ensemble des repères spatio-temporels. Perçue comme « *une nouvelle vie* » (Fabrice), elle marque une rupture avec la vie de non-retraité.

« *Je souhaite déménager, je vais vendre et m'installer ailleurs, passer six mois à la campagne et six mois ailleurs.* » (Benoît)

« *Je viens d'acheter une maison en province, donc là je m'en vais.* » (Roselyne)

Mathieu, quant à lui, aimerait s'établir dans son pays d'origine. Il s'installera « *là où la vie est moins chère* ».

Colette et Marcel, d'origine portugaise, envisagent à leur retraite de faire des allers-retours entre la France et le Portugal « *six mois ici, six mois là-bas* ».

• L'aboutissement récompensé

Nombreux sont les assurés pour qui la retraite est « bien méritée ». Elle est en effet assimilée à une récompense après des années de labeur et, dans le cas des chômeurs, après des années difficiles de recherche d'emploi. Cette perception est particulièrement vive chez les personnes en quête d'emploi depuis une dizaine d'années ou chez celles qui exercent une activité peu gratifiante ou physiquement éprouvante. Il s'agit donc soit de personnes qui estiment avoir suffisamment cotisé, soit de personnes usées par leur métier ou par leur chômage.

En outre, les assurés ne manquent pas de rappeler que la retraite est un droit. Faire une demande de retraite c'est donc également, pour certains, faire valoir ses droits. En définitive, la retraite est perçue, par l'ensemble des assurés, comme une période légitime de l'existence.

« *J'ai quand même travaillé dix ans en usine, c'était difficile. [...] Et puis mes vingt ans à l'école, mes dix ans à la maison pour élever mes enfants, je voudrais que ce ne soit pas pour rien.* » (Marguerite)

« *La retraite, c'est ce que j'ai mérité. [...] Je ne l'ai pas volé l'argent que je vais avoir à la retraite !* » (Marguerite)

« *Vu le métier qu'on fait, j'estime qu'on peut partir, surtout quand on a le nombre de points en plus, on a le nombre de trimestres.* » (Lucien)

« *Moi, j'estime que c'est un devoir, que c'est un dû !* » (Marguerite)

« *Ce n'est pas un désir, c'est un droit !* » (Isabelle)

■ La rupture avec les contraintes de la vie d'actif ou d'inactif non retraité

L'ensemble des appréciations positives relatives à la retraite sont associées dans la plupart des cas à des perceptions négatives de la vie d'actif ou d'inactif antérieure à la retraite. Pour les actifs occupés, la valeur travail ne semble plus primordiale tandis que les loisirs sont de plus en plus valorisés. Pour les autres, le passage à la retraite correspond à un changement de statut, le nouveau statut attribué étant moins stigmatisé et moins stigmatisant.

- **Le passage du temps contraint au temps libre pour les actifs occupés**

Pour les actifs occupés, l'attractivité de la retraite est due au bouleversement du rapport au temps qu'elle engendre. Tandis que le travail contraint l'employé à des horaires et à un rythme de travail particulier, le retraité, lui, est maître de son temps. Certains assurés témoignent de cette vision de la retraite en lui associant une gestion individuelle et autonome du temps. La retraite est alors regardée comme le moment opportun de faire ce qui est souhaité et non plus ce qui est obligatoire, exigé dans le monde actif. La notion de « devoir » consubstantielle à la vie professionnelle est alors remplacée par la notion de plaisir.

« Je veux faire des choses qui me plaisent ! » (Martine)

« On travaillera moins vite. Là en ce moment il faut speeder du matin au soir, là on pourra dire "c'est fini hein !" [...] Parce que ce qui ne sera pas fait aujourd'hui sera fait demain, vous voyez ! C'est un rythme qui est différent. » Marcel souligne également l'avantage d'être disponible, notamment pour l'organisation de ses vacances avec sa femme : *« Déjà on n'aura plus les soucis des congés annuels. [...] Quand on est en couple, y en a un juillet ou août, peu importe [...] Un point positif : "ça t'arrange juin, on part en juin ! Je t'attends. Tu veux partir en septembre ? Et ben on partira en septembre !" Oui, c'est des choses toutes bêtes mais qui sont appréciables mine de rien ! »*

« Ne pas se lever le matin. » (Clotilde)

« Prendre un petit peu le temps de vivre parce que, personnellement, je cours depuis longtemps ! » (Marcel)

« Au mois d'octobre je serai libre ! » (Marguerite)

- **La retraite : un changement de statut pour les actifs inoccupés ou les inactifs**

Si la liquidation de la retraite pour les actifs occupés est synonyme de bouleversements (temporels, sociaux, etc.), elle constitue, pour les actifs inoccupés ou les inactifs, un changement : ils étaient « chômeurs » ou « invalides » ; ils deviennent « retraités ». Ce passage de l'un à l'autre de ces statuts n'est pas anodin puisqu'il permet à ces assurés de ne plus déroger à la norme que constitue le statut d'actif occupé. Il ne les renvoie plus à leurs difficultés à trouver du travail, ou à leur incapacité de travailler.

Dans le cas des actifs inoccupés, l'accès au statut de retraité légitime la cessation d'activité. La demande de liquidation de retraite s'inscrit dans un processus de normalisation. Le retraité est reconnu en tant qu'inactif au même titre que toutes les personnes ayant travaillé toute leur vie, à l'inverse du chômeur qui, parce qu'il devrait travailler mais ne travaille pas, est dévalorisé, voire stigmatisé.

De même, pour les invalides, liquider la retraite revient à ne plus bénéficier des prestations de la Cotorep et, par conséquent, à ne plus être considéré comme « invalide ». Or, il semble que psychologiquement et socialement, « être à la retraite serait mieux ». La retraite paraît plus valorisante et, par conséquent, plus facile à vivre que l'invalidité.

« On n'est plus aux Assedic, on est à la retraite ! » (Joseph)

« Même les gens, ils me demandent, je ne dis même pas que j'ai une pension d'adulte handicapé parce que je n'aime pas trop employer ce terme parce que bon... je ne suis pas dans une chaise roulante tout ça, donc pour moi, je ne suis pas vraiment handicapée. [...] Je ne sais pas, je n'aime pas dire "j'ai une pension d'adulte handicapé". C'est plus facile de dire : "je suis en retraite". » (Françoise)

Bien que la retraite engendre quelques inquiétudes, notamment financières, pour l'ensemble des assurés, elle est comparable à une « bouffée d'oxygène ». Elle représente un affranchissement de la vie rythmée par le devoir et le stress professionnel, la recherche d'emploi, le rejet des employeurs, la succession d'emplois précaires et les stigmatisations associées.

« C'est une porte ouverte, une bouffée d'oxygène ! » (Un conseiller retraite)

« C'est le moment de "respirer un peu", prendre un petit peu le temps de vivre ! [...] Vivre, vivre tout court. » (Marcel)

« En général, la retraite c'est le soulagement : "J'ai travaillé beaucoup, donc je suis content de partir", mais également l'inquiétude : "Je ne sais pas ce qui va arriver par la suite". » (Un conseiller retraite)

« J'ai peur qu'à 60-65 ans, de ne pas avoir assez d'argent pour changer le frigidaire ou la voiture [...] On ne peut plus mettre de côté maintenant. Avant on pouvait. Ça, ça me fait peur... » (Marguerite)

« C'est vrai qu'il y a des inquiétudes, mais c'est contrebalancé par "Je ne me lèverai plus pour aller au boulot, je ne verrai plus le métro, je ne gèrerai plus toutes les pressions que j'ai à gérer". » (Un conseiller retraite)

Le tableau suivant reprend, en les synthétisant, les constats de l'étude sur le rapport entre retraite attendue et rejet du travail. Ces deux éléments s'analysent ensemble, tout se passant comme si les difficultés rencontrées en fin de carrière professionnelle rendaient plus acceptable, voire indispensable, l'arrivée prochaine de la retraite.

Retraite attendue et rejet du travail

Perceptions de la retraite	Autonomie (plus d'horaires précis et imposés) Fin des contraintes - Repos, tranquillité - Loisirs Temps pour soi (famille, petits-enfants) Bien-être physique et moral Fuite du stress au travail
Perceptions du travail	Fatigue au travail (physique et morale) Contraintes (horaires, rythme de vie), obligations Usure - Stress - Pression Dégradation de l'ambiance au travail et du statut personnel

L'ensemble de ces représentations positives rend donc la retraite très attractive. Bien qu'elles concernent la majorité des personnes rencontrées, ces perceptions ne doivent pas masquer la vision plus sombre de la retraite dont certains assurés nous ont fait part.

1.2 Les perceptions négatives d'une retraite redoutée

La minorité concernée par la retraite « redoutée » est essentiellement constituée de personnes actives âgées de 60 ans et plus. Pour elles, la retraite renvoie à un changement inquiétant dans les habitudes de vie : habitudes de consommation, de reconnaissance et d'occupation.

Les perceptions dont il est question ici sont celles de personnes très impliquées dans leur vie professionnelle et/ou pour lesquelles la valeur travail semble primordiale. Les assurés actifs inoccupés ou inactifs, disposant déjà de temps libre, ne sont pas ou peu concernés par ces perceptions négatives.

En outre, nous constatons, dans la plupart des cas observés, que ce n'est pas tant la retraite qui est redoutée mais la vieillesse puis, par extension, l'angoisse de la mort à laquelle elle renvoie.

« *Je ne me suis jamais senti à l'idée de partir à la retraite.* » (Bernard)

« *J'ai repoussé au maximum.* » (Bertrand)

■ **Un bouleversement des habitudes de vie**

• **La retraite synonyme de baisse du niveau de vie**

Les techniciens ou conseillers retraite confirment la crainte des assurés, actifs occupés essentiellement, suscitée par l'anticipation de la baisse des ressources individuelles et, par extension, de celle des revenus des ménages, consécutive à la cessation de l'activité professionnelle. C'est particulièrement le cas des cadres qui ont un niveau de vie élevé et qui souhaitent le conserver. Pour eux, la crainte n'est pas tant de ne pouvoir parvenir à « *joindre les deux bouts* » que d'être contraints de changer leurs habitudes de consommation. Pour les ouvriers ou employés, la peur de la diminution des revenus au moment de la retraite est d'autant plus importante que leurs revenus sont peu élevés. Ces individus associent la retraite à un manque à gagner, donc à une baisse du pouvoir d'achat, susceptible même dans certains cas d'engendrer la perte du logement.

Bernard est conseiller expert en protection sociale. Âgé de 62 ans, il a cotisé 172 trimestres et poursuit son activité professionnelle pour pouvoir maintenir ses revenus : « *La chute est trop lourde par rapport à mes engagements d'aujourd'hui pour pouvoir partir, même si je suis en surcote et que je peux partir tranquillement [...] Je ne pourrais pas répondre à mes engagements d'aujourd'hui si je devais prendre ma retraite aujourd'hui.* »

« *En plus y a beaucoup de gens maintenant qui sont seuls donc c'est quand même difficile. Tous les problèmes de loyers, ils nous disent "Comment je vais payer mon loyer ?" Donc c'est vrai qu'il y a quand même une grosse angoisse par rapport à tout ça.* » (Un conseiller retraite)

• **La retraite ou la destructuration des cadres sociaux et temporels**

Pour certains assurés, et plus particulièrement pour ceux qui vivent isolés, le travail est une source essentielle de lien social. Par ailleurs, la fin des contraintes horaires imposées par le travail implique une réappropriation du temps qui passe. Certains craignent d'être envahis par ce temps libre et de ne pas être en mesure de l'exploiter à bon escient. D'une manière plus générale, c'est le bouleversement du rapport au temps qui est appréhendé. La cessation d'activité nourrit donc une crainte de la solitude et de l'ennui, alimentant ainsi les perceptions négatives de la retraite. D'après les conseillers, cette vision de la retraite motive les assurés les plus isolés à prolonger leur activité jusqu'à 65 ans de façon à maintenir leurs relations sociales.

« *Mon lieu de travail, c'est une vie de famille.* » (Isabelle)

« *Ils [les assurés] ne veulent pas se mettre un petit peu à l'écart.* » (Un conseiller retraite)

« *Y a aussi les personnes qui ont la crainte de se retrouver chez elles à la retraite sans... à la retraite quoi, sans avoir vraiment pensé à ce qu'ils allaient faire de leur journée, donc en attendant, ils restent au travail en se disant "J'aime bien mon travail" et puis donc ils restent.* » (Un conseiller retraite)

« *Il faut bouger, faire quelque chose pour ne pas faire de connerie [...] trouver une occupation et assurer le quotidien. [En évoquant la situation d'un ingénieur devenu SDF à la retraite] Ça fait peur oui !* » (Mathieu)

- **De l'exclusivité de la valeur « travail » à la retraite redoutée**

Redoutent également la retraite les assurés pour qui le travail revêt une valeur primordiale, voire exclusive. Une telle conception se retrouve chez les ouvriers qui ont commencé à travailler jeunes et qui n'ont jamais cessé leur activité. Pour eux, le travail est fondement d'identité : c'est par le travail qu'ils s'affirment, c'est dans le travail qu'ils se sentent utiles et reconnus. Aussi la cessation de l'activité engendre-t-elle la perte d'identité, de responsabilités et de reconnaissance.

« Moi, j'ai besoin de travailler. J'ai toujours travaillé. Donc, au moment de ma retraite, le moral... » (Isabelle)

Victor est un homme de 58 ans originaire de Turquie, vivant en France depuis 1973. Pour lui, le travail est avant tout une occupation. Il permet d'avoir une activité quotidienne, de passer le temps et de « *ne pas rester chez soi à ne rien faire* ». Cet homme a connu des périodes d'inactivité douloureuses : l'ennui a été tel qu'il préfère à présent travailler pour un salaire équivalent au RMI plutôt que de percevoir le RMI. Pour lui, « *le travail, c'est la santé morale et physique* ». Il qualifie sa reprise d'activité professionnelle à 57 ans de « *miracle* » non seulement du fait de son âge mais également parce qu'elle a été synonyme de délivrance puisque pour lui : « *rester à la maison sans rien faire, c'est la pire des catastrophes !* ». Redoutant l'ennui à la retraite, cet assuré ne conçoit pas de cesser définitivement son activité professionnelle qui, bien que parfois pénible physiquement, lui est vitale.

« Ça [le travail] me motive [...] Il y a un échange, ça fait du bien [...] Sinon, c'est la monotonie [...] Ça nous permet de dire qu'on... qu'on vit quoi ! » (Marguerite)

- **De l'épanouissement par la vie active à la « peur de la monotonie intellectuelle »**

Parmi les personnes qui redoutent la retraite, on trouve souvent des cadres qui puisent dans leur travail un épanouissement personnel. Ces assurés, pleinement investis dans leur vie professionnelle, ne se plaignent pas de leurs conditions de travail qu'ils jugent, pour la plupart, satisfaisantes. C'est sans doute ce qui pousse certains à prolonger leur activité une fois retraités : ils se sentent utiles, bien perçus socialement parce qu'ils occupent des postes à responsabilité. La retraite, qui représente pour eux la fin d'un parcours riche et épanouissant, nécessitera de faire le « deuil » d'une vie active bien remplie.

« Je fais un métier passionnant. Je suis dans une ambiance de travail très agréable [...] C'est très enrichissant, on n'a pas envie de quitter ce métier aussi facilement. » (Bernard)

Denise est thérapeute. Passionnée par son métier, elle l'a poursuivi le plus longtemps possible. Il constitue l'essentiel de ses occupations, y compris les week-ends. À 65 ans, elle arrive en fin de carrière. Son passage à la retraite ne sera toutefois qu'une étape administrative qui ne modifiera en rien son activité et l'intérêt qu'elle lui porte puisqu'elle envisage de la poursuivre sous un autre statut.

■ **La peur de vieillir**

S'informer sur sa propre retraite, c'est aussi symboliquement entrer dans la catégorie du troisième âge. Aussi, se déplacer à la Cnav pour obtenir de l'information ou demander la liquidation de ses droits conduit les assurés à prendre conscience de leur propre vieillissement. La retraite, qui renvoie directement à la vieillesse, est alors redoutée. Ce sentiment est particulièrement marqué chez les individus de 60 ans craignant une éventuelle dégradation de leur état de santé.

« Quand on est confronté à ça [l'âge], ça fait quand même peur. L'âge, quand on avance dans l'âge, ça fait quand même peur. [...] Aussi bien moralement que financièrement. [...] Ça fait un peu peur. Et puis on se voit vieillir, on se voit vieillir. » (Marguerite)

Certains assurés éprouvent des difficultés à parler de leur retraite. L'un d'eux déclare même qu'il se refuse à y penser. Une autre assurée explique qu'elle ne peut en supporter ni l'idée, ni le mot. Les propos des conseillers ont, par ailleurs, confirmé cette impression selon laquelle, pour certaines personnes, la retraite serait synonyme de leur propre fin. Cette appréhension de la retraite dissimule une angoisse de mort, faisant de la retraite « une petite mort ».

« Je ne me suis jamais senti dans l'idée de partir à la retraite. Je suis un actif, point. C'est peut-être aussi une angoisse inconsciente, de ne pas du tout imaginer la fin. La fin de l'activité professionnelle, c'est un petit peu la petite mort. On se rapproche de sa propre fin. C'est un élément qu'on n'a pas tellement envie d'approcher. [...] On est plutôt vers la fin de sa vie plutôt qu'au début. C'est l'angoisse de la mort. Elle est peut-être inconsciente, mais elle est quand même là. [...] On est vers la fin de quelque chose... » (Bernard)

« La parole "retraite" ça me fait peur. Si vous dites à quelqu'un que vous êtes à la retraite, c'est comme si la force de la vie s'était arrêtée, c'est pour ça que j'ai peur. » (Benoît)

Pour Christophe, la retraite est la « phase finale. Il n'y a plus d'après à développer. Je n'ai plus de famille à fonder, je n'ai plus rien. [...] Je crois que chaque chose va à son terme. C'est la fin d'une vie professionnelle, c'est le début d'une autre vie. Mais quelle autre vie ? Je n'en sais rien. »

« Il ne faut pas oublier que la retraite, c'est quand même un changement énorme dans une vie. C'est très traumatisant. Même s'ils sont plus jeunes, plus actifs, c'est quand même très traumatisant... C'est l'antichambre de la mort quelque part. Même si ce n'est pas spécialement dit, c'est quand même la fin de quelque chose, on est en retrait de la société, on n'est plus utile. C'est la dernière étape. » (Un conseiller retraite)

Les perceptions négatives de la retraite expliquent que certains individus prolongent leur activité professionnelle jusqu'à ce que leur âge ou leur condition physique ne le leur permettent plus.

Le tableau ci-après synthétise le rapport que l'on peut établir entre la peur de voir approcher l'âge de la retraite et l'aspiration manifestée au travail. Ces deux conceptions s'expriment conjointement la plupart du temps, la retraite apparaissant comme un repoussoir alors que le travail symbolise un lieu de reconnaissance personnelle et sociale.

Peur de la retraite et aspiration au travail

Perceptions de la retraite	Fin de vie, « antichambre de la mort » Étape ultime Perte de relations sociales Isolement, solitude, ennui Mort sociale - Vieillesse
Perceptions du travail	Travail comme réalisation de soi Goût particulier pour le travail Épanouissement personnel, valorisation de soi Utilité sociale - Expression de soi Bien-être - Occupation - Lien social

2 - LES MOTIVATIONS DE DÉPART EN RETRAITE

La retraite se présente tantôt comme une étape attendue et désirée, tantôt comme une perspective anxiogène. Les comportements diffèrent sans doute selon qu'on perçoit *a priori* positivement ou négativement la retraite. Des individus pour qui la retraite est synonyme de repos mérité et de libertés (liberté de disposer de son temps, liberté de faire ou non des activités qu'ils ont eux-mêmes choisies...), rompant avec les contraintes de la vie active (horaires de travail, rythme de vie imposé, pression et stress...), attendent, parfois même avec impatience, de cesser de travailler. Il s'agit pour eux d'une nouvelle étape propice au « temps pour soi » et pour les autres (pour l'entourage proche essentiellement), ce qui la rend d'autant plus attractive.

En revanche, pour d'autres assurés, moins nombreux, la retraite est appréhendée comme un bouleversement des modes de vie (réorganisation des occupations et appréhension face à ce nouveau temps libre, peur du vide...), une transformation des habitudes de consommation liée à une baisse des ressources, voire une rupture sociale (réduction des contacts, marginalisation, solitude...). Perçue également comme le premier pas vers la vieillesse (premiers troubles de la santé, peur grandissante de la mort...), la retraite est alors redoutée et repoussée autant que possible.

Les perceptions qui lui sont liées décrivent deux comportements distincts : l'un vise à anticiper, quand cela est possible, le départ en retraite, l'autre tend au contraire à repousser au plus tard la liquidation, voire à cumuler un emploi et la pension de retraite. Quels sont alors les facteurs qui interviennent dans la décision de cesser le travail ? Quelles sont les motivations pouvant inciter soit à une liquidation ou à un départ anticipé soit, au contraire, à un recul du moment de la liquidation, ou au prolongement de l'activité ?

L'analyse du processus décisionnel du départ en retraite permet de cerner ce qui motive le désir de liquidation. Nous proposons une déclinaison des raisons explicites et implicites regroupées en quatre grandes catégories : le niveau des pensions ; les conditions de travail au sens large incluant le statut et le sentiment d'être ou non accepté dans son environnement professionnel ; les considérations sur la santé ; la situation personnelle et familiale. Les inquiétudes sur l'avenir des retraites traversent ces différentes motivations, elles sont examinées en elles-mêmes dans une cinquième partie de cette section.

2.1 Des motivations fortement contraintes par les conditions d'accès à la retraite et le niveau de pension

Pour l'ensemble des assurés, le contexte économique et législatif semble réellement intervenir dans sa décision de partir ou non à la retraite. Les personnes rencontrées reconnaissent avoir tenu compte des aspects financiers et de la législation dans leur choix. Ces motivations concernent davantage les individus âgés de moins de 60 ans et les ouvriers, bien que toutes les catégories socioprofessionnelles soient ici représentées.

D'une manière générale, la chute des revenus qui accompagne le passage en retraite inquiète les assurés. À cela s'ajoutent d'une part le poids de la législation, d'autre part des craintes portant sur les évolutions futures du système des retraites.

■ Le niveau de pension

De nombreux assurés nous ont fait part de leurs inquiétudes, voire de leur mécontentement, face à la baisse de pouvoir d'achat survenant lors du passage en retraite. Cette inquiétude est largement confirmée par les techniciens et conseillers qui observent par ailleurs une montée croissante de la peur du lendemain chez les plus jeunes depuis une dizaine d'années.

Les conditions financières de la liquidation de la retraite sont quasiment le seul argument à être évoqué aussi nettement et qui va dans le sens d'une liquidation plus tardive. Outre la prolongation d'une activité professionnelle jusqu'à obtention d'un niveau de pension susceptible d'assurer un pouvoir d'achat satisfaisant, les assurés utilisent les différents dispositifs mis à leur disposition (cumul emploi-retraite, surcote...).

Finalement, qu'ils soient cadres ou ouvriers, actifs ou inactifs, invalides ou au chômage, l'inquiétude des assurés est omniprésente. Il s'agit alors, pour les cotisants en emploi, de choisir le moment opportun, celui qui, grâce à une pension « convenable », aura le moins d'effets néfastes sur le budget.

« Je l'attends avec impatience histoire de me reposer, mais je l'attends pas vraiment avec impatience question finances ! » (Gilles)

« Ils [les assurés] savent qu'ils ont déjà eu un gros changement quand même avec les réformes, qu'ils sont quand même perdants. L'exemple des dix meilleures années et puis des vingt-cinq meilleures années déjà, bon ça ils savent donc c'est déjà pas facile. Souvent ils nous demandent "Et la complémentaire ?" donc nous on les dirige vers leur propre complémentaire. [...] C'est vrai qu'il y a quand même une angoisse, surtout financièrement quoi. La perte du pouvoir d'achat. » (Un conseiller retraite)

« Ils [les assurés] se demandent comment ils vont arriver à vivre. [...] À partir de là c'est "Comment je vais faire avec ça ?" On sent bien que la personne, elle n'est pas strictement dans son dossier retraite : elle est dans sa vie, elle est en train de nous positionner sa vie et c'est "Ho ! [Panique] Qu'est-ce que je deviens ?" » (Un conseiller retraite)

« Il y avait même des retraites anticipées. J'allais prendre ça mais on m'a dit que si je prends ça je n'ai pas mon salaire. Je ne peux pas prendre ça parce que je ne pourrai pas vivre. » (Béatrice)

« Je ne m'inquiète pas : je suis cadre, donc j'ai une retraite de cadre. » (Michel)

« Dès 30/35 ans, ils demandent un relevé de carrière et s'enquièrent du montant de leur retraite ! Ils cherchent à savoir s'il serait judicieux de l'améliorer en souscrivant une assurance privée. » (Un conseiller retraite)

Pour Mathieu, le facteur le plus déterminant dans la décision de départ en retraite « c'est l'aspect financier, 100 % financier ».

Les assurés jouissent donc d'une certaine liberté pour choisir les modalités de leur départ et la date de liquidation de leurs droits. Toutefois, ce choix est fortement contraint par la législation.

Certains salariés (ouvriers et employés notamment) affirment que le contexte législatif influe sur leur départ. Cet argument est plus récurrent chez les femmes et chez les personnes seules. Ce contexte peut alors tantôt astreindre ou encourager les assurés à poursuivre leur activité, tantôt les inciter, de manière volontaire ou non, à quitter la sphère professionnelle.

■ Invalides et chômeurs : des situations contraintes

Du côté des inactifs, les contraintes législatives, variables selon les situations, s'imposent avec plus ou moins de force selon qu'ils sont invalides ou chômeurs.

- **Une retraite d'office pour les invalides**

Les personnes bénéficiant d'une pension d'invalidité et qui n'exercent pas d'activité professionnelle liquident, en général, leur retraite à 60 ans. Dans les discours des assurés, l'emploi des termes « *contraint* », « *forcé* », « *d'office* », « *pas d'autre choix* », « *forcément* » témoigne de l'inexistence d'une quelconque marge de manœuvre dans la liquidation de leur retraite. La pension d'invalidité versée par la caisse d'assurance maladie n'est plus servie après 60 ans. Elle est systématiquement remplacée par la pension de vieillesse au titre de l'inaptitude. La substitution prend effet le 1^{er} jour du mois qui suit le 60^e anniversaire de l'assuré.

Compte tenu des conditions de liquidation de leur retraite, ces assurés n'ont la plupart du temps pas d'autre choix que de liquider à 60 ans et ne sont donc pas concernés par les mesures qui visent à assouplir et à individualiser l'âge de cessation de l'activité professionnelle.

« Quand je dis "départ volontaire" c'est un peu contraint et forcé quoi qu'il en soit dans la mesure où je suis en maladie de première catégorie donc de toute façon, même si je ne le voulais pas, je serai mis à la retraite d'office à compter du 1^{er} décembre de cette année. » (Olivier)

« Je n'aurai pas d'autre choix que de la prendre à 60 ans parce que moi je suis en invalidité 2^e catégorie, que je ne travaille déjà plus puisque je n'en ai plus la possibilité physique. [...] Ce sera forcément 60 ans. » (Compagne d'Olivier)

« À 60 ans, je serai obligée d'office de faire ma demande de retraite. » (Françoise)

« Je ne peux plus continuer mon boulot. J'aimais bien mon boulot...Ça dépend de mon médecin aussi. Là-bas, là où je bossais, ils ont besoin de moi mais il faut l'autorisation de mon médecin. [...] Si le médecin veut bien, moi je veux bien ! » (Patrick)

« D'office, ce sera à 60 ans, la Caf va arrêter et je passerai en retraite. » (Françoise)

« J'ai travaillé dur et j'aurai le droit à rien avant 60 ans. Alors qu'y en a tant qui ont besoin de travailler ! [...] Je vais être obligée d'aller jusqu'à 60 ans alors que j'ai mes points [à 56 ans] ! » (Lucie)

Il semble qu'aucune motivation particulière et personnelle n'entre dans la décision des invalides de liquider leur retraite si ce n'est leur état de santé. Françoise fait toutefois part de son désir de liquider sa retraite afin de changer de statut, motivation certes bien réelle mais non déterminante. En effet, comme nous l'avons souligné précédemment, prendre sa retraite peut être valorisant pour un invalide puisque, d'un statut stigmatisé, il accède à un statut valorisé.

- **La « retraite roue de secours » pour les chômeurs en fin de droits**

Les chômeurs font valoir leurs droits de retraite le plus souvent à partir de 60 ans, même s'ils ont acquis, voire dépassé, le nombre de trimestres requis pour le taux plein. Ils restent donc cantonnés dans leur statut de chômeur, indemnisé ou non, jusqu'à leur soixantième anniversaire. Dès lors, ils sont directement orientés vers la Cnav par les institutions versant les allocations chômage ou les minima sociaux, à savoir les Assedic et la Cnaf. Pour ces assurés, la pension de retraite s'inscrit dans la continuité des allocations chômage et est perçue comme un substitut de celles-ci. Aussi, tout en restreignant fortement la marge de manœuvre des chômeurs, le contexte législatif est un facteur essentiel dans leur démarche de liquidation.

Odile, au chômage depuis 2004 suite à un licenciement économique, a déjà « *largement* [ses] trimestres mais j'ai pas l'âge. J'ai déjà 175 trimestres ! » Elle aurait souhaité partir avant mais n'a pas le choix : « *Moi je ne peux pas partir parce que c'est une question d'âge alors que j'ai mes annuités. [...] On attend l'âge et puis c'est tout !* » Sa retraite est alors prévue pour le 1^{er} mars 2009, premier jour du mois succédant son soixantième anniversaire.

« Ils sont prêts à travailler le plus longtemps possible, le plus loin possible pour améliorer leur retraite, mais on ne leur permet pas de travailler. Les trois quarts ne peuvent plus travailler. »
(Un conseiller retraite)

« Je ne suis plus en activité, c'est la raison pour laquelle je la prends à partir de 60 ans ; j'ai été licenciée pour raisons économiques il y a six ans, je ne touche plus rien, c'est la raison pour laquelle je prends ma retraite. » (Delphine)

• Chômeurs, liquider à taux plein si possible

Les chômeurs non indemnisés peuvent déposer leur demande de retraite à la date de leur choix. Néanmoins, ceux que nous avons interrogés semblent ignorer cette possibilité. En revanche, les chômeurs indemnisés n'ayant pas atteint le taux plein savent qu'ils ne sont pas obligés de liquider leurs droits à leur soixantième année : ils peuvent repousser leur indemnisation jusqu'à leurs 65 ans au maximum et ainsi obtenir le taux plein. Les techniciens et conseillers signalent qu'ils proposent cette possibilité aux personnes concernées. Certains agents déclarent même recommander aux RMistes de repousser la liquidation de leur retraite jusqu'à 65 ans et d'exploiter leurs droits ouverts en réclamant une allocation de solidarité aux personnes âgées, *« sinon ils ne gagnent rien »*.

« Elle a tout intérêt à prendre sa retraite maintenant à partir du moment où elle a le taux plein et après deux années - 2005 et 2006 - de moindres revenus. » (Conjoint de Delphine à propos de son épouse)

David a besoin de compléter ses revenus. Son projet au moment de l'enquête était donc de liquider sa retraite fin 2007, lorsqu'il aura atteint les 160 trimestres de cotisation (il avait alors 157 trimestres reportés).

Jacques attend d'avoir le taux plein pour liquider sa retraite : *« J'ai attendu plus longtemps pour pouvoir toucher plus. »*

« Comment dire à des gens qui ne travaillent plus depuis longtemps, et pas de leur fait, qu'il faut qu'ils continuent pour majorer leurs trimestres ? » (Un conseiller retraite)

Enfin, certains assurés, principalement ceux ne se sentant pas trop désabusés par la recherche d'emploi, envisagent de reprendre un travail, quel qu'il soit, en attendant le taux plein, ou évoquent l'éventualité de cumuler un emploi à leur retraite de manière à *« arrondir les fins de mois »*.

Un conseiller retraite explique que face à l'obligation de liquider leur retraite, les personnes percevant une allocation de chômage sont inquiètes : *« L'inquiétude de la personne c'est "Comment je fais avec ça ? J'ai entendu que je pouvais retravailler, dans quelles conditions ?" »*
Les assurés au chômage demandent alors : *« Si je retravaille, quelle somme il ne faut pas que je dépasse ? »*

■ Les dispositifs assouplissant l'âge de départ en retraite (cf. encadré p. 56)

Les diverses modalités de retraite entrent souvent en compte dans la décision de départ des assurés. Ces derniers effectuent généralement un calcul coût/avantage (évaluation purement économique) avant d'arrêter leur décision (cessation définitive d'activité, poursuite ou cumul), optant naturellement pour la solution la plus avantageuse financièrement. En l'état actuel, les différents dispositifs mis en place (décote, cumul emploi-retraite, surcote...) ne tentent guère les travailleurs âgés. Seule la retraite anticipée en séduit un bon nombre. C'est le cas des assurés plus aisés, qui liquident alors avec un certain confort, ou de ceux les plus défavorisés, lassés de leurs conditions de travail. La décote semble être davantage retenue par les actifs dont les conditions d'emploi sont plus difficiles, alors que la surcote et le cumul emploi-retraite attirent davantage les cotisants qui déclareraient être satisfaits de leur emploi ainsi que ceux occupant des postes à responsabilité.

• La retraite anticipée

Certains conseillers retraite ont fait état d'une réelle « explosion » de la demande de retraite anticipée depuis 2005. Un conseiller a confié, comme nous venons de le voir, que ces mesures lui paraissent concerner davantage les assurés les plus aisés ou, à l'inverse, les moins aisés mais dont les conditions de travail étaient difficiles. Du point de vue des assurés, la retraite anticipée apparaît comme une réelle chance. Nous avons effectivement rencontré des assurés souhaitant déposer une demande pour en bénéficier : des ouvriers comme des employés, des hommes comme des femmes. Bien qu'ayant travaillé longtemps, notamment pour celles issues du milieu ouvrier, les femmes sont plus rarement éligibles à la retraite anticipée en raison de trop fréquentes ou trop longues interruptions de carrière (chômage ou éducation des enfants).

Finalement, l'attrait que suscite la retraite anticipée reflète la façon dont les salariés ressentent leur contexte professionnel.

« Je rentrais dedans [dans les critères d'attribution de la retraite anticipée]... Je me suis dit "Pourquoi pas ? Il serait peut-être temps d'arrêter de travailler". » (Clotilde)

« Les hommes demandent un peu plus la retraite anticipée : les femmes n'ont pas toujours le bon nombre de trimestres. » (Un conseiller retraite)

« C'est déjà les longues carrières qui arrivent après 50 ans et qui en ont effectivement marre parce que leurs conditions de travail commencent, à ce stade, à les torturer plutôt qu'autre chose, et puis ils vont se dire qu'ils ont commencé tôt. » (Un conseiller retraite)

• La décote

Comme nous l'avons vu précédemment, le montant de la future pension détermine en grande partie le moment du départ. Si les assurés souhaitent généralement partir le plus tôt possible, ils se fixent toutefois comme condition l'obtention du taux plein, de manière à bénéficier d'un montant de pension maximal (redoutant une baisse trop importante dans le cas contraire). Les personnes qui souhaitent partir tôt sans subir les effets de la décote déclarent qu'elles quitteront définitivement la sphère professionnelle lorsqu'elles liquideront leur droit à la retraite.

Si les assurés attendent généralement d'avoir le taux plein pour liquider, il arrive malgré tout que certains, en raison notamment de conditions de travail difficiles, liquident avec un taux minoré.

Enfin, notons que le terme même de décote est rarement utilisé : si le dispositif est bien connu et largement abordé, rares sont les assurés qui en ont fait mention en le désignant par son nom.

« Si je voulais avoir quelque chose à 60 ans [...] Moi je veux bien 55 ans, moi je veux bien, au contraire ! Avoir 55 ans aux conditions qu'on me donne là j'arrête tout de suite ! J'arrête tout de suite ! Même si j'aime bien mon travail. Je ferai autre chose. Je me consacrerai, comme vous dites, à autre chose. Soit au bénévolat soit à... y a tant de choses à faire. Mais non ! Non c'est pas possible, c'est 60. » (Marguerite)

« La plupart en ont assez et disent vouloir partir même avec un taux minoré. » (Un conseiller retraite)

« Avant les assurés acceptaient de faire six mois de plus, aujourd'hui ils ne veulent pas ! Certains viennent nous voir : "Mais vous êtes sûr que je ne peux pas partir avant ? Mais vous êtes certain... ? En cherchant bien..." Il y a des gens qui partent même s'ils y perdent financièrement. » (Un conseiller retraite)

• Le cumul emploi-retraite

Le cumul emploi-retraite est une mesure sur laquelle les assurés semblent relativement bien informés. Ils viennent essentiellement à la Cnav pour obtenir une confirmation de ce qu'ils ont compris.

Parmi les assurés rencontrés, les seniors âgés de 60 ans et plus et les personnes vivant seules qui se déclaraient satisfaites de leur emploi semblent plus intéressés par la reprise d'activité. Les techniciens conseils ont affirmé, de leur côté, que les cadres étaient davantage concernés par cette mesure, moins intéressante pour les autres catégories socioprofessionnelles selon eux.

On note dans le discours des assurés que le désir d'une reprise d'activité naît moins de l'envie d'atténuer le bouleversement causé par la retraite en gardant un pied dans la vie active que de la nécessité d'accroître les revenus de façon à « *joindre les deux bouts* ». On note aussi que la reprise possible d'une activité rémunérée est envisagée mais sous quelques conditions : un moindre effort physique, un aménagement des horaires, une baisse significative de la charge de travail, un temps partiel et une autonomie dans la gestion du travail. En définitive, cette reprise d'activité s'inscrit de manière cohérente dans la perception qu'ont les individus de la retraite : repos, autonomie, mais aussi inquiétude financière.

« Cumul emploi-retraite ils sont bien informés. » (Un conseiller retraite)

« Ils viennent pour être sûrs qu'ils peuvent cumuler et comment ils peuvent cumuler. C'est surtout ça : avoir la confirmation qu'ils sont pas dans l'illégalité. » (Un conseiller retraite)

« Il y a encore beaucoup de gens qui viennent d'arrêter de travailler et qui nous demandent s'ils peuvent reprendre une activité. Donc ils veulent effectivement arrêter de travailler mais ils veulent également avoir la possibilité de pouvoir retravailler après. Il y a beaucoup de questions sur le cumul emploi-retraite. » (Un conseiller retraite)

« Il y a beaucoup de cadres et moins de personnes de catégories ouvrières parce que, au niveau du cumul-emploi, ce n'est pas très avantageux. » (Un conseiller retraite)

« Les dispositifs prévus par la loi de retraite progressive ou cumul emploi-retraite sont des éléments qui sont intéressants, sachant qu'en partant à la retraite il y a une chute assez importante des revenus. [...] Les revenus chutent et il faudra peut-être les maintenir un moment, je me dis : "Pourquoi ne pas profiter de ce dispositif ?" » (Bernard)

« Les dispositifs mis en place par la loi Fillon m'ont encouragé à continuer. [...] Ça m'incite encore plus à prendre la décision du cumul emploi-retraite, voire peut-être de la retraite progressive. C'est clair. La chute est trop lourde par rapport à mes engagements d'aujourd'hui pour pouvoir partir, même si je suis en surcote et que je peux partir tranquillement. » (Bernard)

• La surcote

Le niveau actuel de la surcote est jugé trop faible par les cotisants rencontrés pour que cette mesure puisse les intéresser. D'après certains conseillers, la surcote est davantage perçue comme un bonus à partir du moment où le taux plein est atteint que comme une incitation à prolonger quelque temps une activité professionnelle. Les assurés préfèrent alors prendre leur retraite (et en profiter), voire la cumuler avec une activité plutôt que de continuer le même travail pour une compensation qu'ils jugent dérisoire.

Si la surcote n'apparaît pas comme une mesure intéressante à la plupart des assurés, certains la jugent séduisante, les jeunes cadres notamment, mais aussi des ouvriers ayant souvent cotisé très tôt au régime des retraites. D'après des conseillers retraite, la surcote est une mesure adaptée à un public particulier : les cadres et les salariés occupant en général un poste à responsabilité.

La faible attractivité de ce mécanisme s'explique par ses conditions d'attribution et son faible niveau. Toutefois, d'après les conseillers, sa complexité et le manque d'information à son sujet contribuent à en limiter l'usage. Il semble en effet que les assurés soient moins informés sur cette mesure que sur les autres dispositifs comme la retraite anticipée ou le cumul emploi-retraite. De plus, les techniciens n'en parlant pas systématiquement lors des entretiens avec les assurés, elle est abordée le plus souvent par les personnes qui se sont informées au préalable.

« C'est vrai qu'on a fait aussi une estimation si je continuais quelques mois et c'était tellement négligeable que ça valait pas non plus la peine de se prendre la tête à rester un peu plus. » (Martine)

« J'ai fait mon calcul : même si je travaille encore un an ou deux ça ne change pas beaucoup mon niveau... Ça ne sert à rien, autant profiter de la retraite. » (Solange)

« Ça ne vaut pas la peine que je sacrifie encore trois ans de ma vie à temps complet pour avoir 37 euros quand je peux travailler à mi-temps. Ça fait longtemps que je pensais à travailler à mi-temps. [...] Continuer de travailler et garder ma paye de fin de mois, 1 600 euros net, c'est quand même pas mal ! [...] Si je fais ces trois ans de sacrifice, à me retrouver à 65 ans, vieille et après je prends ma retraite et je touche 37 euros de plus par mois je trouve que ça vaut pas le coup. C'est mieux que je prenne un travail à mi-temps. » (Angèle)

« C'est un cadeau [la surcote], mais ça ne les incite pas à travailler, donc l'objectif initial n'est pas atteint. Leur logique c'est "Je n'aurais pas fait ça pour rien" plus que "Je vais travailler plus pour gagner plus". » (Un conseiller retraite)

« Ce n'est pas ça [la surcote] qui va amener la personne à prendre sa retraite plus tard. Ce n'est pas la surcote, mais le fait qu'il y ait ça est un élément en plus. Seul, il ne suffit pas, mais il s'ajoute à des éléments personnels. » (Un conseiller retraite)

« Je souhaite au contraire améliorer mes fameuses dernières années. D'abord je n'ai pas envie de m'arrêter à 59 ans, et deuxièmement je sais qu'en poursuivant j'accumule des points de retraite, des points de retraite complémentaire, qui vont me bonifier la retraite et donc, j'en ai même fait le calcul, c'est loin d'être négligeable. [...] Moi, j'ai un vrai intérêt à continuer, tout en ayant la possibilité de partir plus tôt. » (Delphine)

« En plus, la surcote c'est complexe : on a un certain nombre de pourcentage, par rapport à un certain nombre de trimestres, ça change aussi suivant l'âge. Y a des précisions à donner qui sont pas marquées sur les documentations [...] On ne peut pas tout mettre sur la documentation. Nous on vient, disons, pour préciser tout ça par rapport à leur cas particulier. » (Un conseiller retraite)

« En principe, s'ils [les assurés] veulent parler de la surcote, ils ont déjà des informations ou ils viennent nous demander confirmation. [...] Sur ces questions ils se sont d'abord documentés quand même. Ils se sont documentés, ils sont au courant, ils viennent nous demander confirmation de ce qui se pratique, de ce qu'ils ont droit de faire. » (Un conseiller retraite)

« On lui [à l'assuré] fait sa demande et c'est tout. On lui dit pas : "Continuez de travailler, vous aurez droit à...". » (Un conseiller retraite)

« Quand la personne est vraiment décidée à partir je ne crois pas qu'il y ait vraiment de mesures incitatives. » (Un conseiller retraite)

Finalement, parmi l'éventail de mesures permettant plus de liberté quant au moment du départ en retraite, seules les retraites anticipées connaissent un réel succès. La décote et la surcote sont jugées respectivement trop restrictives et peu avantageuses. Par ailleurs, le déficit d'informations concernant la surcote entre aussi en ligne de compte. Le cumul emploi-retraite, lui, semble intéressant pour une certaine catégorie de salariés.

Enfin, si les intentions de poursuivre une activité professionnelle en retraite ne sont encore que des éventualités dans le discours des assurés (indécision quant à l'idée mais aussi quant à l'activité elle-même : poursuivre la même activité, rester dans la même branche ...), la décision de liquider la retraite, lorsqu'elle est prise, elle, est irréversible.

2.2 Les conditions d'emploi et les conditions de travail

Les perceptions de la retraite et les conditions de travail sont étroitement liées et contribuent à faire émerger des appréciations fort différentes. D'un côté, des seniors dont les conditions de travail sont satisfaisantes apprécient leur activité et se plaisent au travail : dans l'enquête cela concerne davantage les plus jeunes assurés, les femmes et les personnes ne vivant pas en couple. D'un autre côté, les seniors qui évoluent dans un environnement professionnel plutôt difficile et contraignant, avec une forte pression de l'employeur, souhaitent liquider tôt : toutes les catégories professionnelles semblent concernées, les hommes comme les femmes, les plus jeunes comme les moins jeunes. Enfin, les chômeurs et invalides ont pu connaître un parcours professionnel et des conditions de travail ayant une incidence directe sur leur situation d'inactivité.

Si les perceptions de la retraite varient selon la valeur que les assurés attribuent au travail, les conditions de travail sont déterminantes dans la décision de liquidation de la retraite. La question se pose alors de savoir comment l'environnement professionnel influence les actifs âgés dans leur décision de liquider ou non leur pension vieillesse. Nous traiterons d'abord les conditions de travail favorables au maintien en activité, puis celles qui influencent le départ à la retraite. Enfin, nous étudierons le rôle de l'environnement professionnel, et notamment celui de l'employeur, dans la décision retenue.

■ Des conditions de travail qui favorisent le maintien en activité

Une partie des assurés enquêtés apprécie leur travail et les conditions dans lesquelles ils l'exercent. Ils décrivent une atmosphère agréable, dans laquelle les relations intergénérationnelles sont cordiales et la pression exercée par l'employeur faible, voire inexistante. Leurs discours dessinent un environnement professionnel dans lequel le senior, dont le travail est reconnu, se sent respecté, écouté, valorisé.

Le bien-être au travail est donc un premier facteur susceptible d'engager le senior à retarder son départ ou à opter pour le cumul emploi-retraite.

Isabelle n'a « pas forcément envie de partir » en retraite : vendeuse-retoucheuse, elle travaille dans des conditions « très très bonnes », les relations intergénérationnelles avec ses collègues sont « très bien. Très très bien. [...] À mon travail je suis très bien. [...] Aucune pression. Moi mon lieu de travail c'est une vie de famille en quelque sorte. [...] C'est une bonne entente. Moi j'ai mon patron, il est toujours à l'écoute. »

« C'est pas déplaisant non plus de travailler avec les jeunes. C'est pas déplaisant. » (Mathilde)

Parmi les cotisants rencontrés, ce discours est davantage celui des femmes et des seniors de moins de 60 ans et autant celui des ouvriers que celui des cadres. Enfin, notons que l'intégralité (ou presque) des individus concernés ici ne vit pas en couple. Le risque d'isolement et la crainte de la solitude à venir que représente le passage en retraite pour ces personnes (le travail constituant un vecteur de lien social) sont alors susceptibles d'intervenir en faveur du maintien de l'activité professionnelle.

La satisfaction au travail ne concerne toutefois qu'une minorité de cet échantillon, une bonne part des assurés rencontrés ayant en effet mis l'accent sur un climat professionnel plus pesant.

■ Des conditions de travail qui poussent à la liquidation

De nombreuses personnes interrogées ont expliqué leur désir de partir en retraite par un « ras-le-bol » lié à la pénibilité et à la dégradation des conditions du travail.

• Détérioration des conditions de travail

Les assurés de moins de 60 ans ont souvent insisté sur la détérioration du climat professionnel, dénonçant la quête de productivité et la course au rendement. Il semble que ces nouvelles valeurs managériales aient conduit à la perte d'une ambiance sereine et conviviale que certains assurés ont connue en début de carrière, ambiance pâtissant désormais de comportements plus individualistes. Elles ont aussi amené des restrictions de personnel et ainsi contribué à l'accroissement des charges de travail. Enfin, les assurés ont mis en avant le manque de reconnaissance et de considération dont souffrent parfois les travailleurs âgés. Ce constat a par ailleurs été largement souligné par les techniciens.

Les assurés ayant signalé la détérioration des conditions de travail dans leur choix de départ en retraite sont plutôt jeunes (moins de 60 ans) au regard de l'âge moyen de l'échantillon et sont autant ouvriers qu'employés ou cadres. Par ailleurs, la majorité d'entre eux souhaitent liquider leur retraite le plus rapidement possible et cesser toute activité professionnelle.

« On nous demande toujours plus, on est derrière vous tout le temps, on analyse tout ce que vous faites. Tout est compté, tout est répertorié, vous avez un numéro... On est fliqué. » (Clotilde)

« Il n'y a plus d'humain, c'est "Combien ça coûte ?" Le rentable... c'est dommage ! Productivité, rentabilité, il n'y a que ça ! Mais même pour des petites choses ! C'est idiot ce que je vais dire, mais avant, quand il y avait la galette, on faisait la fête, il y avait une fête tous les ans ; c'était vraiment une très très bonne ambiance. Maintenant, il y a toujours une bonne excuse pour ne pas le faire : on ne fait plus ça. Ils grappillent, ils grappillent. Ils se fixent des objectifs, ils n'arrivent jamais à les atteindre. Moi, avant j'allais franchement avec plaisir travailler, c'était bien. Maintenant, c'est fini. Il y a une dizaine d'années que ça a changé. Tous les six mois on s'aperçoit qu'il y a des postes supprimés... Moi je dis : "Je vous laisse parce que c'est trop déprimant". » (Clotilde)

« C'est devenu moins sociable, moins familial, moins... Plus le rapport à l'argent, plus le business. [...] Y a eu un changement de direction et on n'a pas été reconnus et considérés par cette direction-là à notre valeur. [...] Il y a trois, trois/quatre ans peut-être parce qu'on était considérés encore ! » (Mathilde)

« Ils en ont marre [de la dégradation des conditions de travail]. Il n'y a plus de valorisation financière et pas de valorisation humaine. » (Un conseiller retraite)

Ainsi, un contexte professionnel défavorable encouragerait non seulement les personnes à liquider plus tôt mais également à ne pas reprendre d'activité professionnelle en retraite. Enfin, il contribuerait aussi à rendre le travail pénible.

• Pénibilité du travail

La détérioration des conditions de travail se manifeste aussi par le sentiment de sa pénibilité. Que les assurés soient satisfaits ou non de leur emploi, certains – notamment après avoir effectué une longue carrière – se sentent fatigués, tant psychologiquement que physiquement, et souhaitent partir en retraite dès que possible.

Cette impression de pénibilité et de fatigue a été mentionnée par une grande majorité d'assurés, indépendamment de leur âge. Si la pénibilité physique a essentiellement été énoncée par des travailleurs manuels, la pénibilité psychologique en revanche a été évoquée tant par les ouvriers que par le personnel administratif, les cadres ou les salariés de la fonction publique. La pénibilité et la fatigue touchent donc des publics aux appartenances socioprofessionnelles assez diverses.

– Fatigue psychologique

Outre la lassitude de leur quotidien, les assurés soulignent une fatigue psychologique engendrée notamment par le stress ou encore le désintérêt pour leur travail. Le stress est davantage évoqué par des ouvriers ou des actifs de professions intermédiaires, par des assurés qui envisagent le cumul emploi-retraite. La lassitude des tâches effectuées, en revanche, se perçoit autant dans les discours des ouvriers que dans celui des cadres et correspond à des assurés qui envisagent une cessation d'activité définitive.

La détérioration de l'environnement professionnel va souvent de pair avec une tension importante : certains assurés se sentent victimes d'un stress suscité par une pression constante et croissante. De telles conditions contribuent à amplifier la pénibilité ressentie par les assurés et à renforcer, chez le travailleur vieillissant, son attrait pour la retraite.

Ces conditions de travail ont essentiellement été soulignées par des ouvriers ou des personnes appartenant aux professions intermédiaires qui envisagent de liquider leur retraite tout en cumulant une activité (poursuivre la dernière activité exercée auprès d'un nouvel employeur, débiter ou reprendre une activité mais différente...).

« Des fois on en a un petit peu ras-le-bol. [...] C'est vrai qu'il y a le stress au niveau de la responsabilité. » (Solange)

« Une pression constante difficile à gérer. Donc ils veulent arrêter le plus vite possible. » (Un conseiller retraite)

L'intérêt porté à l'activité exercée agit sur la décision de quitter ou non le monde professionnel. Aussi certains assurés avouant que leur activité ne leur plaît plus aspirent-ils à partir en retraite rapidement. Ce désintérêt a été plus massivement évoqué par les assurés encore en emploi, de 60 ans et plus, et ce quelle que soit la nature de l'activité exercée (journaliste, aide à domicile, graphiste, responsable d'un atelier cuisine, professeur, assistante technique, ingénieur, adjointe administrative, secrétaire). Ce comportement majoritairement féminin n'est pas réservé aux seuls travailleurs manuels mais touche à nouveau l'ensemble des catégories socioprofessionnelles. En outre, ces assurés n'envisagent pas de poursuivre une activité lorsqu'ils seront retraités.

« Je crois qu'il est temps que je m'en aille. Je me serais bien plus et puis j'aurais eu vraiment un travail sympa, je crois que je serais restée. » (Clotilde)

– Fatigue physique

À la fatigue psychologique s'ajoute l'usure physique conduisant à un affaiblissement de l'état de santé. Les travailleurs ayant exercé des activités manuelles, notamment, se disent « usés ». Certains désignent les tâches difficiles qu'ils ont eu à effectuer pendant des années avant l'informatisation des techniques de production. Enfin, avec l'âge et l'évolution de leurs capacités physiques, certains pensent ne plus être adaptés à leur activité professionnelle. Ces impressions ont davantage été énoncées par des travailleurs manuels qui n'envisagent pas, par ailleurs, de cumuler un emploi à leur retraite.

Pour Mathilde, la robotisation n'a pas évolué *« forcément dans le mauvais sens : y a des gestes qu'on faisait qui nous ont usés, les jeunes ils auront pas l'usure du travail dans un sens. »*

« C'est pas l'envie de m'arrêter, c'est que je me sens fatigué. [...] Physiquement c'est très dur. » (Marc)

« Je suis usé. [...] Je porte des caisses. Je suis en arrêt de travail parce que j'ai une sciatique... Je commence à saturer, je commence à me sentir vieux. [...] Je sens que je commence à fatiguer ! » (Gilles)

Pour résumer, des conditions de travail difficiles, une entrée sur le marché du travail précoce ou encore le peu d'intérêt du travail effectué sont autant de motifs qui expliquent le succès des retraites anticipées et, de manière générale, aboutissent au désir de départ en retraite. Toutefois, il semble que le souhait de ne pas reprendre une activité à la retraite corresponde surtout aux assurés qui manifestent une fatigue physique ainsi qu'une lassitude psychologique autre que le stress.

■ Du chômage à la cessation définitive d'activité

Les assurés dont il est question ici ont dû faire face à un licenciement difficile survenu en fin de carrière. Actuellement sans emploi, ces assurés ont parfois connu plusieurs périodes d'inactivité au cours de leur carrière professionnelle. Parmi eux, certains étaient – au moment de l'enquête – à la recherche d'un emploi, d'autres avaient cessé leur recherche, soit par découragement, soit parce qu'ils en étaient dispensés.

Tous expriment ce même sentiment d'usure liée à la recherche d'emploi dans les conditions présentes du marché du travail. Leurs témoignages montrent le poids de la conjoncture : peu d'offres d'emploi et âgisme concourent à inciter les assurés à liquider leur retraite dès que possible.

Dans le cas des chômeurs, le contexte professionnel n'influence pas la « décision » de liquidation de la retraite. Toutefois, le parcours professionnel – une carrière discontinuée par exemple – peut encourager l'assuré à liquider sa retraite de manière définitive : les assurés souffrant de difficultés liées à la recherche d'emploi déclarent souvent qu'ils n'envisagent pas de poursuivre une activité après leur liquidation.

« Ces dernières années c'était trop difficile. Quand j'ai commencé à travailler j'avais six offres d'emploi, j'avais le choix. » (Joseph)

Jacques, au chômage depuis cinq ans, a connu une fin de carrière difficile. Il a en effet dû affronter plusieurs licenciements successifs. Le premier reste toutefois le plus douloureux : il a été licencié après 24 ans d'exercice auprès du même employeur : *« Je ne sais toujours pas pourquoi il m'a mis à la porte. J'étais un de ses premiers employés, pas le premier mais le deuxième ou le troisième. Une fois il m'avait dit : "Toi je te mettrai jamais à la porte, tu fais partie de la maison" mais voilà. Ça j'ai jamais compris. [...] Je ne cherchais plus de travail, déjà qu'ils ne me prenaient pas à 50 ans... »*

« Dans son cas, comme elle n'a plus d'emploi, elle a aucun intérêt à en chercher, parce qu'elle n'en trouvera pas ! » (Conjoint de Delphine)

Odile est dispensée de recherche d'emploi : *« Même eux [les décideurs] ils ont admis que je retrouverai pas ! »*

« C'est pas un choix, c'est une décision, je suis fatigué d'attendre. [...] Rester aux Assedic jusque 65 ans, je ne regarde pas si c'est intéressant ou pas mais qu'est-ce que ça va apporter ? [...] Tout ça s'explique par la difficulté de trouver un emploi qui vous permette de vivre. Moi, j'étais cadre, j'ai tout fait : j'ai essayé de vendre des encarts pour de la publicité, j'ai même vendu des extincteurs, j'ai tout fait. Mais ces dernières années, c'est trop difficile. [...] Rester sans rien voir venir, ça n'est pas sérieux. [...] Je pense aussi que l'âge pèse beaucoup, beaucoup trop. Et même quand vous avez les compétences, les gens vous rejettent parce que vous avez tel âge, c'est comme ça ! » (Joseph)

Odile évoque sa mise au chômage « à même pas 50 ans. Même là, pour retrouver du travail c'était dur à l'époque. [...] Je leur [à l'ANPE] ai demandé un stage informatique, ils m'ont proposé un stage de caissière. Véridique ! [...] Ils m'avaient dit dans l'entreprise "On n'embauche pas les vieux !" [...] C'est dur hein. Vous rentrez chez vous, déjà vous êtes aux Assedic... Bon, moi c'est pas une situation qui me plaît ; j'y suis parce que c'est les circonstances, suppression d'emplois [...] Mais en plus on vous entend vous dire ça, alors là, le moral... ».

■ Le rôle de l'employeur

Les conditions de travail dépendent pour une bonne part de la gestion des ressources humaines au sein des entreprises, et notamment des fins de carrières. Aussi l'attitude des employeurs en la matière interagit-elle sur la décision de départ en retraite des plus de 55 ans. Les motivations de départ des assurés ont été analysées en fonction de l'attitude de leur employeur. Deux cas de figure sont mis en évidence : les assurés relativement jeunes qui, quelle que soit leur catégorie socioprofessionnelle, sont encouragés au départ par l'employeur, et les ouvriers qualifiés que les employeurs préféreraient voir rester.

• La « chasse aux seniors »

Les discours allant dans le sens d'une « chasse aux seniors » évoquent la pression exercée par les employeurs sur les salariés âgés. Les assurés expliquent l'éviction des seniors par leur coût et leur faible rentabilité ou du moins leur rentabilité inférieure à celles des jeunes actifs. Ils mettent également en avant la variable d'ajustement qu'ils constituent en matière de gestion du personnel. Selon eux, leur départ permettrait aux entreprises de « *rajeunir leur pyramide des âges* » (Fabrice) ou encore de réduire la masse salariale.

Il semblerait que les plus jeunes (moins de 60 ans) soient plus nombreux à subir cette pression des employeurs que les assurés de plus de 60 ans. Les conseillers retraite s'accordent à dire que les seniors sont l'objet de cette « chasse » dans tous les secteurs professionnels. L'étude ne permet pas de dresser de profil-type des seniors incités au départ par les employeurs, mais elle permet de dégager les stratégies d'éviction utilisées par ces derniers.

« Il y a des assurés qui sont un peu victimes on va dire de pressions de la part de leurs patrons pour éventuellement partir plus tôt. Ça, c'est très fréquent ! » (Un conseiller retraite)

« On [les seniors] est moins malléable : quelqu'un qui a 20 ou 30 ans d'ancienneté, on peut moins le faire changer de poste. Un jeune qui veut vraiment s'installer dans la société, il va faire tout ce qu'on lui demande. [...] Pour eux [les employeurs], c'est tout intérêt que les anciens partent parce qu'il y a l'ancienneté, parce qu'il y a un salaire un peu plus important. » (Clotilde)

– La stigmatisation des seniors dans l'entreprise

Plusieurs assurés ont souligné l'existence d'une stigmatisation, voire d'une discrimination plus ou moins dissimulée à l'égard des seniors dans leur entreprise. Une assurée explique par exemple qu'elle « subit », sur son lieu de travail, des discours sur le coût élevé de la main-d'œuvre des seniors et sur leur manque de faculté d'adaptation. D'autres évoquent les conflits de générations au sein des entreprises et l'âgisme dont ils sont victimes de la part des plus jeunes. Certains évoquent même le « gâtisme » auquel les seniors sont associés. Le sentiment d'être une gêne pour leur employeur a également été mentionné : le fait de voir embaucher uniquement des plus jeunes les renvoie, d'après les conseillers, à un sentiment d'inutilité et de disqualification. Certains sont ainsi poussés à partir.

D'après certains conseillers retraite, les plus âgés subissent davantage cette stigmatisation et cette pression verbale de la part de leurs employeurs, voire parfois de leurs collègues. Même lorsqu'ils ont envie de poursuivre leur activité, il semble qu'ils soient invités par leurs employeurs à obtenir un relevé de carrière. S'ils peuvent obtenir le taux plein, les patrons réclament souvent leur départ à la retraite.

« Ce que je ressens c'est que nous, les anciens, on a tous 36 ans d'ancienneté en moyenne, c'est qu'on les gêne. On les gêne parce que les jeunes qui sont embauchés, ils les embauchent pas au même taux que nous, ils ont pas les primes d'ancienneté comme nous on a, donc nous on leur revient cher finalement. » (Mathilde)

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

« Ils ont l'impression qu'on n'a plus besoin d'eux et qu'on leur préfère des jeunes. » (Un conseiller retraite)

« Bien souvent, il y a des employeurs qui préviennent leurs employés comme quoi il faut qu'ils songent à partir en retraite. [...] C'est l'employeur même qui parfois s'occupe de la démarche. » (Un conseiller retraite)

Quand la stigmatisation ne suffit pas à les convaincre de cesser de travailler, des stratégies d'éviction plus détournées peuvent être mises en place.

– Des stratégies d'éviction à l'exclusion effective des seniors

Les assurés enquêtés soulignent différents modes d'éviction des seniors du monde de l'entreprise. Certains décrivent clairement cette stratégie, d'autres se contentent de dérouler un récit de leur vécu au sein de l'entreprise et c'est en filigrane qu'on perçoit le rôle de l'employeur dans leur décision de départ en retraite. Les stratégies d'éviction sont donc plus ou moins perceptibles et plus ou moins explicites.

Certaines pratiques indirectes visent à inciter au départ. Ainsi, une assurée âgée de 55 ans, surveillante dans une école maternelle, 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 au handicap dont elle souffre, suppression qui l'a d'abord obligée à accepter, au sein même de son entreprise, un poste inadapté à son handicap puis à démissionner. D'autres parlent des tâches dévalorisantes et de moins en moins intéressantes qui leur sont attribuées. D'après les conseillers, les cadres sont également concernés par ce type de pression. L'exemple d'une femme cadre dans une entreprise, que l'on a réduite à classer du courrier (fonction dégradante à ses yeux) en est une illustration claire. On trouve aussi le cas de ce journaliste de télévision : âgé de 63 ans, il a, jusqu'à présent, exercé des activités qui lui plaisaient et dans lesquelles il s'investissait pleinement (il était chargé de mettre en œuvre des émissions qu'il concevait lui-même). Son émission ayant récemment été supprimée, il se plaint de ne plus avoir de proposition intéressante.

Des méthodes plus directes sont également dénoncées. Un dessinateur de 58 ans, par exemple, dit ouvertement avoir été chassé de son entreprise dans le cadre d'un licenciement économique. Les rachats d'années d'études par l'employeur ou les propositions de départ en préretraite ont été soulignés par certains conseillers retraite. L'un d'eux a cité l'exemple d'une grande entreprise de service qui a vu, en 2004, bon nombre de ses seniors partir en préretraite sous l'impulsion de la direction. Les conseillers mentionnent même des négociations entre employeurs et employés visant à précipiter le départ à la retraite des seniors (par le moyen de licenciements pour faute par exemple).

Suppression de postes, mutation dans des lieux de travail plus contraignants, affectation des seniors à des tâches sinon dégradantes du moins inintéressantes, usage des préretraites... sont autant d'éléments qui conduisent à quitter l'entreprise et à liquider sa retraite. Tant les discours des assurés que ceux de la plupart des techniciens et conseillers mentionnent cette incitation à la liquidation de la retraite qui, par conséquent, peut être qualifiée de pratique courante.

« Mon travail se dégrade dans le sens où je fais des choses moins intéressantes que je n'en faisais. Je me dis qu'on ne me pousse pas, mais... [...] On délègue les choses intéressantes aux plus jeunes. » (Claire)

« 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 ! » (Bertrand)

« La préretraite c'était pour la [une femme de son entourage] pousser à partir. Ils s'en sont un petit peu débarrassés comme ça. » (Roselyne)

« Il y a des accords avec les employeurs, des dessous-de-table. Il y a des négociations, des licenciements pour faute arrangés. [...] Ils [les dirigeants d'une entreprise] ont voulu se débarrasser de tous leurs cadres de plus de 55 ans, c'est eux qui ont payé les rachats d'étude de leurs employés pour pouvoir partir en préretraite en plan social. La DRH demandait aux employés d'aller faire une évaluation rapide [...] On peut toujours faire des mesures incitatives, si les patrons veulent mettre dehors... » (Un conseiller retraite)

« 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'aurais [...] des indemnités non fiscalisées. [...] Il fallait que je parte. [...] [Le salarié] est foutu dehors, point final ! » (Yvette)

• Des ouvriers seniors « en fuite »

Tandis que certains seniors se voient chassés de leur entreprise, d'autres, moins nombreux, projettent de partir alors même que leur employeur souhaiterait les garder. Cette situation n'a été signalée que par des ouvriers : cela est sans doute lié à la difficulté de trouver, comme ils le disent eux-mêmes, des ouvriers qualifiés sur le marché du travail. Les ouvriers seniors seraient donc moins sujets aux discriminations que les cadres et les employés.

Ces salariés affirment que leurs employeurs se montrent discrets sur les retraites, véhiculant peu voire pas d'informations sur ce sujet dans l'entreprise. Les ouvriers disent en parler parfois entre eux, mais rarement avec la direction. En conséquence, il arrive qu'ils entreprennent leur démarche auprès de la Cnav de façon autonome, sans même en informer leur employeur.

« Sans prétention, il est possible qu'il [l'employeur] me demande de rester un peu plus, ça c'est possible. D'une part quand on a acquis une compétence ça peut servir, donc ça c'est une chose. Mais surtout le manque de main-d'œuvre. » Seules les conditions « financières » pourraient éventuellement pousser Marcel à prolonger, « faut qu'elles soient intéressantes. On a un métier notamment où on n'est pas bien rémunéré en plus, on le sait. Donc y a tout pour qu'on puisse partir, pour qu'on parte le plus vite possible. Sérieusement y en a d'autres que moi à mon avis ils vous diraient la même chose, ils n'ont pas envie de rester. Ou alors faut être cadre. Bon, c'est autre chose. Mais quand on fait ça manuellement... »

« Mon patron il va pas dire : "Tu t'en vas, je demande ton départ en retraite !" Au contraire, il aimerait plutôt que je reste jusqu'au bout ! » Rien ne pourrait retenir Lucien au travail : il souhaiterait partir au plus tôt (à condition de ne pas partir à perte). L'employeur en revanche aurait davantage tendance à retenir ses employés qualifiés : « Moi, si je pars, au contraire, je veux bien laisser ma place à un autre. Non. Mon problème c'est qu'ils savent ce qu'on vaut et ils ont du mal à nous faire remplacer. [...] Et puis le patron il va pas être d'accord. [...] Il va pas vouloir me laisser partir, il me laissera pas partir. »

Il convient ici de préciser qu'il est parfois difficile de mesurer le rôle de l'employeur. En effet, certains assurés n'ont pas le sentiment de subir de pressions et ne se disent donc pas poussés au départ par leur entreprise.

« Il y a une espèce de réserve par rapport à ça. On le déduit. [...] On ne saura pas s'ils viennent d'eux-mêmes ou pas. Ils ne le disent pas forcément. » (Un conseiller retraite)

Le sentiment de bien-être au travail comme la crainte d'une solitude à venir peuvent amener le senior à se maintenir en activité, que ce soit en repoussant sa date de départ ou en cumulant une activité lors de sa retraite. En revanche, la dégradation des conditions de travail, la pénibilité et le désintérêt pour l'activité exercée créent un sentiment de « ras-le-bol » déterminant dans le désir définitif de cessation d'activité. Les assurés peuvent néanmoins envisager de cumuler une activité lors de leur retraite dans des conditions moins oppressantes ou tout simplement auprès d'un autre employeur.

Notons qu'une autre raison semble encourager à partir en retraite : après une carrière généralement « bien remplie », les seniors disent vouloir « *laisser la place aux jeunes* ». Ce propos apparaît toutefois plus comme un prétexte de légitimation du départ en retraite qu'un réel facteur intervenant dans la décision de retraite.

2.3 La santé

L'état de santé de l'assuré a souvent un effet sur le choix de la date du départ en retraite. Les problèmes de santé peuvent conduire certains seniors à cesser de travailler. Il s'agit essentiellement de personnes vivant seules ou d'ouvriers ayant un travail physiquement difficile et qui souhaitent liquider leur retraite le plus tôt possible. À l'inverse, certaines personnes en bonne santé – quels que soient leur sexe, leur âge ou leur catégorie socioprofessionnelle – souhaitent partir en retraite afin d'en profiter au maximum. Qu'il soit bon ou dégradé, l'état de santé constitue finalement un facteur de départ à la retraite.

Les personnes en invalidité de l'enquête n'exercent pas d'activité professionnelle du fait de leur état de santé. La reconnaissance de ce statut leur permet de percevoir une pension d'invalidité à laquelle se substitue ensuite la pension de retraite. Ainsi, la liquidation de la retraite, de la même façon que la cessation d'activité, est motivée par des raisons médicales.

« Je n'aurai pas d'autre choix que de la prendre à 60 ans parce que moi je suis en invalidité 2^e catégorie, que je ne travaille déjà plus puisque je n'en ai plus la possibilité physique. » (Conjointe d'Olivier, invalide)

« J'ai travaillé pendant des années dans une usine de batteries avec du plomb dans le sang et tout, j'ai des problèmes de santé en plus. Et j'ai fini ma carrière comme cuisinière avec des journées de 11 heures donc là maintenant je suis usée. Les genoux usés et tout. Et bon, là je suis en longue maladie naturellement, je ne peux plus exercer mon métier. [...] Je suis reconnue pour de la fibromyalgie et au niveau du chirurgien dans l'incapacité d'exercer mon travail. » (Lucie)

■ Une santé à préserver

D'une manière générale, le vieillissement du corps et l'affaiblissement de l'état de santé contribuent à encourager les assurés à liquider leur retraite plus tôt. Les ouvriers et les personnes vivant seules prennent davantage ce critère en considération dans leur décision. Si quelques rares individus attachés à leur activité espèrent repousser leur liquidation de retraite jusqu'à l'apparition des premiers signes du déclin physique (comme Édouard par exemple, peintre en bâtiment ayant peu cotisé au

régime général français, qui souhaite travailler tant que sa santé le lui permet), la majorité d'entre eux projettent de liquider leur retraite rapidement afin de profiter pleinement de cette étape de vie tant que leur état de santé est encore satisfaisant.

Certains assurés ont une santé fragile : l'une des personnes rencontrées a fait un infarctus il y a quelques années, une autre est sujette à une hypotension chronique, d'autres enfin cumulent les arrêts maladie, signe pour eux qu'il est grand temps de s'arrêter. Ceux qui exercent une activité particulièrement éprouvante physiquement ou psychologiquement craignent même parfois de ne pouvoir « tenir » jusqu'à 60 ans. D'autres, alertés par des signes de fatigue quotidienne, prennent conscience de la diminution de leurs capacités et songent alors à cesser définitivement leur activité professionnelle.

Toutes ces personnes redoutent une dégradation de leur état de santé. Elles adoptent alors une logique du type « *je ne sais pas comment je serai demain* », par conséquent « *mieux vaut en profiter tant que cela est encore possible* ».

La cessation d'activité s'inscrit ainsi dans une volonté de préserver une santé fragilisée en vue de jouir de la retraite tant qu'il est encore temps, c'est-à-dire avant d'être trop « usé ». Les comportements sont donc régis en partie par une angoisse de la maladie et, *a fortiori*, par celle de la mort.

Les propos des assurés montrent également qu'ils ne veulent pas s'échiner au travail au mépris de leur vie. La priorité n'est alors pas tant de profiter de la retraite que de ne pas mourir usé par le travail. Cela prime notamment chez les personnes qui exercent un métier éprouvant physiquement ou qui se plaignent de conditions de travail défavorables.

« Il y a un âge biologique où vous déclinez. Vous changez. [...] Il y a aussi le fait qu'à cet âge-là vous êtes moins vert. [...] Physiquement ! Vous allez moins vite, le vieillissement. Je me sens en très bonne santé mais je fais gaffe quand même ! » (Bertrand)

« Je suis fatigué quand même, j'ai moins de dynamisme physique. » (Christophe)

« Ce qui me fait le plus peur c'est de ne pas pouvoir aller jusqu'à 60 ans. C'est ça qui me fait peur. Pas de mourir avant parce que si je meurs, après y a plus de problème. Mais c'est de ne pas avoir la santé pour faire ce que je fais comme travail jusqu'à 60 ans. » (Marguerite)

« Je ne sais pas comment je serai demain. » Par conséquent, Claire opte pour une retraite anticipée.

Gilles, chauffeur livreur âgé de 58 ans, était en arrêt maladie le jour de l'enquête. La dégradation de son état de santé, sans l'empêcher définitivement d'exercer son métier, constitue toutefois un frein à la poursuite de son activité.

Jacqueline, ouvrière de 60 ans, se dit fatiguée par son travail. Bien qu'elle ne présente pas de graves troubles de santé, elle est parfois atteinte de tendinite. Afin d'éviter une détérioration de son état de santé, elle décide d'arrêter définitivement son travail.

■ Une bonne santé pour mieux profiter

Les assurés dont il est question ici ont déclaré être sinon en bonne santé, au moins en assez bonne santé. Le décès ou la maladie d'un jeune retraité proche de l'assuré sont des facteurs qui poussent tout particulièrement à une liquidation précoce. Ces deux types d'expérience les renvoient à leur réalité. La crainte de ne pouvoir profiter de la retraite, faute d'une bonne santé, ou la peur de la mort les encouragent alors à cesser rapidement leur activité afin de pouvoir profiter de la retraite,

profiter de la vie car « *on ne sait jamais* ». Cette appréhension touche tout le monde : autant les hommes que les femmes, jeunes et moins jeunes, vivant en couple ou non, toutes catégories socioprofessionnelles confondues.

Jacqueline a un frère, retraité depuis 5 ans, qui est atteint de la maladie de Parkinson. Le voyant dans l'impossibilité de jouir de sa retraite, elle est d'autant plus poussée à partir, pour elle, en profiter.

« *On nous dit que l'âge de vie augmente, mais moi j'ai un frère qui vient de décéder à 60 ans : il a pas profité de la retraite !* » (Compagnon de Marguerite)

« *Je ne sais pas si ça vaut la peine de travailler jusqu'à 70 ans parce que je vois que [...] il y a beaucoup de gens qui partent à la retraite et puis on apprend leur décès deux mois, six mois après. Tu te dis : "mince, c'est bête !" [...] On ne sait pas ce qu'on sera demain, [...] on sait pas combien de temps on va profiter.* » (Solange)

« *Travailler toute une vie et s'en aller avant la retraite, non ! On en voit plein de gens autour de nous qui n'ont pas l'âge de la retraite et qui en profitent très peu. J'ai eu des collègues, ils sont partis même avant moi, ils sont déjà sous terre. Au moins j'aurai déjà gagné trois ans s'il m'arrive quelque chose !* » (Fabrice)

« *Il n'avait même pas touché la retraite. [...] Il avait démarré à 14 ans. [...] Il a profité quoi, un an, même pas. [...] Et les gens comme ça je peux vous dire que j'en connais beaucoup donc ça vous fait réfléchir.* » (Michel)

« *Là on va prolonger de deux ans pour rien et si ça se trouve dans deux ans et ben plouf ! On va tomber dans le trou.* » (Lucien)

« *La vie peut s'arrêter rapidement. Pour la retraite, j'aurai payé pour rien, je n'en profiterai pas.* » (Fabrice)

Notons néanmoins qu'une bonne santé reste, pour une minorité, un facteur déterminant dans la prolongation de l'activité professionnelle.

2.4 Le contexte familial

D'autres motivations, d'ordre familial, peuvent également agir sur la décision de départ en retraite. Des enfants à charge, des petits-enfants, un conjoint déjà à la retraite, un proche malade... constituent autant de facteurs susceptibles de participer à cette décision, poussant l'assuré soit à partir rapidement, soit, au contraire, à prolonger son activité.

« *Ça dépend aussi des situations familiales : y a des gens qui ont aussi des enfants encore en bas âge ou des choses comme ça, enfin surtout des enfants qui font des études donc... Y a des remariages, des enfants plus jeunes parfois donc c'est vrai que les gens continuent.* » (Un conseiller retraite)

Les motifs liés à la famille sont autant de raisons influençant la décision de retraite, même si ces raisons personnelles d'un départ « *le plus tôt possible* » sont « *moins prégnantes* » selon un conseiller.

■ La charge d'enfants et de petits-enfants

Parmi les seniors que nous avons rencontrés, seuls deux assurés ayant des enfants à charge ont déclaré avoir besoin de poursuivre une activité rémunérée. Un autre souhaiterait également prolonger son activité pour aider financièrement ses enfants qui se lancent tout juste dans la vie active : « *ça leur met un pied à l'étrier* » (Guillaume). Quelques assurés ayant des enfants ou petits-enfants désirent prendre une retraite définitive afin de profiter pleinement de leur descendance.

Ce comportement est constaté chez 20 % des individus rencontrés, quels que soient le sexe, la situation personnelle (en couple ou non), ou encore la catégorie socioprofessionnelle.

« 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. » (Delphine)

« J'ai adopté une petite qui a sept ans aujourd'hui. Depuis deux ans elle est avec nous et il faudra lui consacrer un peu de temps. » (Bernard)

« Profiter de mes petits-enfants, qui ne sont même pas en France d'ailleurs – ils sont en Espagne. [...] Surtout pour prendre mes petits-enfants à l'école, aller les chercher. » (Solange)

Odile relève l'influence des petits-enfants car elle souhaiterait « s'en occuper, les emmener, les avoir quoi ! »

■ Une retraite à deux

La situation du conjoint peut également intervenir dans la décision de départ en retraite. En effet, un certain nombre d'assurés vivant en couple ont dit vouloir liquider leur retraite afin de rejoindre un compagnon déjà retraité ou en invalidité, et ainsi parfois concrétiser un projet commun – la construction d'une maison par exemple.

Cette tendance à précipiter le départ en retraite pour rejoindre son conjoint est un comportement plus spécifiquement féminin (les hommes liquidant généralement leur retraite plus tôt que leur compagne du fait d'une carrière plus continue). Dans le cas inverse, l'inactivité de la femme n'incite pas nécessairement l'homme à cesser son activité. Une conseillère souligne effectivement que « ça reste encore sexiste ». Enfin, il s'agit essentiellement de femmes issues du milieu ouvrier.

« Mon mari, ça fait trois ans qu'il m'attend. Je viens d'acheter une maison en province, donc là je m'en vais. » (Roselyne)

Le mari handicapé de Colette l'attend « depuis 17 ans à rien faire à la maison. »

« Si t'avais continué de travailler, la question se serait pas posée : je continuais aussi et puis terminé, basta. Que là, depuis que mon mari est là, moi ça m'a fait réfléchir sur ma retraite ! » (Marguerite)

Louise, dont le conjoint est atteint d'un cancer de la prostate, espère « en profiter ensemble, on ne sait pas ce que l'avenir nous réserve. »

« Il était pas prêt à prendre sa retraite vu que moi j'étais encore en activité. Il était pas prêt. On n'avait pas de but. Là, on veut faire construire la maison donc il sait qu'il va y avoir du travail. [...] On part presque en même temps. [...] C'est l'idéal. C'est l'idéal de partir presque en même temps ! » (Mathilde)

Geneviève se réjouit de rejoindre son mari déjà retraité et de pouvoir ainsi « profiter de la vie avec lui. [...] Ça me gênerait parce que mon époux est légèrement plus âgé que moi et il est déjà à la retraite. [...] Mon époux va être un petit peu trop âgé et j'aimerais qu'on puisse profiter un peu de la vie ensemble ! »

■ Un proche malade

D'autres assurés souhaitent cesser leur activité afin de s'occuper pleinement d'un proche dont l'état de santé se dégrade (frère atteint de la maladie de Parkinson ou conjoint malade). Notons que la prise en charge d'un parent vieillissant n'a jamais été évoquée ici. Certains, soucieux des dépenses médicales, pourraient envisager de reprendre une activité lors de la retraite si les ressources financières venaient à manquer.

« *Mon mari vient d'être bien malade. [...] Il a quelquefois une santé fragile...* » (Roselyne)

Guillaume dit avoir accepté une Allocation de fin de carrière suite à son licenciement uniquement pour se rendre plus disponible pour sa femme gravement malade. L'AFC s'est alors révélée une opportunité à saisir.

Ces exemples illustrent bien les divers effets du contexte familial sur la décision du départ en retraite.

Les actifs occupés disposent donc d'une certaine marge de manœuvre dans leur choix de départ en retraite. Si les conditions de retraite adoptées varient fortement en fonction de la situation des assurés (situation personnelle et familiale, économique, conditions de santé...), le contexte économique et législatif oriente fortement les choix. La législation dresse en effet un cadre en limitant les options possibles. Les cotisants, répondant à une motivation économique, évaluent alors leurs avantages et choisissent en conséquence leurs modalités de départ. L'aspect économique et la législation constituent donc les déterminants majeurs des conditions de retraite (retraite définitive, cumul emploi-retraite...) et de la date de liquidation (retraite anticipée, prolongement de l'activité...). La situation familiale ou l'état de santé des individus n'interviennent qu'ensuite.

2.5 Les inquiétudes relatives à l'avenir des retraites

Tenant compte du changement de gouvernement, certains assurés s'alarment des réformes à venir et craignent pour leur retraite. Durant les entretiens, la réforme 2008 n'a pas toujours été évoquée de manière spontanée par les assurés, le sujet ayant souvent été abordé à l'initiative de l'enquêteur. Les assurés n'ont donc pas présenté la crainte des réformes à venir comme un facteur essentiel dans leur processus décisionnel. Les techniciens et conseillers retraite, en revanche, ont largement témoigné des conséquences des éventuelles réformes sur les comportements des assurés (demandes et décisions prises). Selon eux, les cotisants appréhendent de n'obtenir qu'une pension insuffisante, d'avoir à travailler jusqu'à 65 ans, et s'inquiètent plus généralement de l'avenir du système de retraite français.

■ « *Partir avant qu'il soit trop tard* » ou la crainte de la réforme 2008 pour les plus jeunes

Le rendez-vous sur les retraites prévu en 2008 suscite des questions et provoque une crainte chez les assurés, confirmée par l'ensemble des conseillers et techniciens rencontrés. D'après eux, la réforme serait, pour les assurés, synonyme de perte d'acquis. Toutefois, cette inquiétude n'est sensible que chez les cotisants les plus jeunes (âgés de moins de 60 ans). Les assurés de 60 ans et plus que nous avons rencontrés liquideront leur retraite avant la fin de l'année 2008 ; ils ne se sentent donc pas concernés par le « *rendez-vous 2008* ».

La peur la plus forte des moins de 60 ans porte sur la pérennité des retraites anticipées. Ils craignent aussi d'être contraints de travailler plus longtemps (jusqu'à 65 ans). D'après les conseillers, cette inquiétude sur le recul de l'âge de départ est alimentée par la législation en vigueur dans les autres pays de l'Union européenne. En effet, les assurés n'ignorent pas que certains pays ont porté à 65 ans l'âge des départs (« *ils le savent !* » comme le souligne un conseiller). Les assurés tentent alors d'anticiper les futures réformes en liquidant leurs droits au plus vite – à condition toutefois de répondre aux critères – de manière à bénéficier des droits et des niveaux de pension actuels.

« *Cette nouvelle réforme [2008], on ne sait même pas du tout à quelle sauce on va être mangé.* » (Solange)

« *On est quand même actuellement dans un climat d'inquiétude. Ils sont inquiets : "Qu'est-ce que je vais devenir ? Quelle sera la retraite en 2008 ?"* » (Un conseiller retraite)

« On a un peu peur de 2008. Parce qu'on entend qu'il y a des décisions qui vont être prises en 2008, alors je ne sais pas s'ils vont supprimer ça [la retraite anticipée] ou pas. » (Benoît)

« J'ai commencé à en parler autour de moi, il y a un collègue qui m'a dit : "Fais attention parce que c'est vrai qu'à partir de 2008, il va y avoir une nouvelle réforme, si tu veux partir, il faudra filer avant". » (Solange)

« S'ils la suppriment [la retraite anticipée] je serai bien content de le faire maintenant. » (Benoît)

« J'ai déjà eu mes 60 ans en janvier, et comme maintenant je pense que ça va changer, il y a le nouveau régime qui va être en place, je m'en vais avant parce que je n'ai pas envie de travailler jusqu'à 70 ans. [...] On ne sait pas du tout ce qui va se passer, donc j'ai préféré partir. » (Solange)

« L'avenir est de plus en plus incertain, et les assurés ont peur qu'on recule l'âge de la retraite. Bon, comme ils ont déjà leur nombre d'annuités, ils préfèrent prendre leur retraite dès qu'ils le peuvent [...] Ce sera toujours déjà ça de pris ! » (Un conseiller retraite)

« Ça sera toujours de l'acquis. Pour eux une fois qu'ils auront cette retraite, on ne pourra jamais leur retirer quoi. » (Un conseiller retraite)

« Les assurés sont également au courant qu'il va y avoir également des réformes, donc ça les motive encore plus à me contacter dès maintenant pour savoir s'ils peuvent partir. » (Un conseiller retraite)

■ L'avenir incertain du système des retraites sur le long terme

À l'appréhension des assurés relative aux réformes 2008 s'ajoute une autre inquiétude portant sur le devenir du système de retraite en général. Celui-ci semble devoir se conjuguer avec l'allongement de la durée de la vie active et la chute du montant des pensions. Les assurés expriment principalement leur crainte de voir disparaître, dans sa globalité, le système actuel de retraite. Certains s'inquiètent alors pour leur propre situation et s'interrogent pour les générations futures, et tout particulièrement pour leurs enfants. Cette vision peu optimiste de l'avenir des retraites amène alors les assurés à précipiter la liquidation de droits qu'ils estiment menacés. Enfin, à ce pessimisme ambiant s'ajoute un manque de confiance en l'efficacité des hommes politiques.

Ce discours est tenu indifféremment par toutes les catégories socioprofessionnelles, mais il est particulièrement présent chez les individus de moins de 60 ans, qui liquideront donc leur retraite après 2008.

« Une inquiétude face à l'avenir, face à ce qui va se passer. » (Un conseiller retraite)

« Si nous on a de quoi se plaindre, ce qui se justifie, je plains la génération à venir, enfin les générations. Faudra travailler ! Ils vont annoncer qu'il faut travailler jusqu'à 65 et quelques années. Enfin, je connais pas trop le système mais... 65 sûr ! Même si, pour motif, ils disent qu'il faut payer les retraites, que les gens vivent plus longtemps. [...] C'est inquiétant. Déjà que les jeunes, enfin c'est bien, font des études, commencent à travailler plus tard, donc y a un décalage partout en fait. » (Marcel)

« Il y en aura plus [de retraite]. Et d'ici peu, il n'y aura plus de sécurité sociale. Comme en Amérique. Ça fera comme en Amérique. » (Lucien)

« Si ça continue, les gens vont cotiser pour rien. [...] Je pense que les jeunes cotisent pour rien. Faut changer le système ou je sais pas quoi, faut se pencher sur la question. » (Mathieu)

« Je pense qu'on peut un peu s'inquiéter, par rapport à nos enfants, sur de quoi ils vivront au moment de la retraite. Ou quand on voit des fois comment c'est difficile, c'est vrai qu'on peut se dire : "Bon, ils vont devoir travailler plus longtemps... que nous". [...] Je pense qu'il y a aussi sur le plan financier. [...] Par rapport à l'avenir, quelles seront les pensions en fait pour vivre, de quoi elles seront faites financièrement les retraites. » (Martine)

« Il y a beaucoup de jeunes qui partent à l'étranger, aux États-Unis ou en Europe. Il y a aussi ceux qui ne veulent pas travailler. Donc qui cotisera pour notre retraite ? » (Nathalie)

« Disons qu'on sait pas grand chose en définitive. Ils [les politiques] ont amélioré, ils ont revu, ils ont réformé les retraites en 2003 et bon, on s'est aperçu que ça créait plutôt un déficit que un bien. Et puis les gens qui sont partis en loi Fillon, on voit bien qu'ils ont été plutôt perdants. Donc nous, ce qu'on en ressent, c'est que y a de moins en moins d'argent disponible à redistribuer. » (Marguerite)

« C'est pas Sarkozy qui va le [le système] remettre en marche. » (Michel)

Enfin, force est de constater que derrière l'inquiétude générale que nourrit l'avenir des retraites se profilent des inquiétudes financières : « qui cotisera pour notre retraite ? » (Nathalie). D'ailleurs, l'une des assurés rencontrés a souligné que son entourage ne parle pas tant des réformes que du montant de sa pension.

L'inquiétude est alors : « Dans combien de temps ? Avec quel montant ? » (Édouard)

Les cotisants redoutent que la réforme de 2003 sur les départs anticipés soit remise en cause. Ils appréhendent également d'autres réformes susceptibles d'être mises en place dès 2009, craignant une modification fondamentale des règles de calcul, notamment une augmentation de la durée d'assurance nécessaire pour obtenir le taux plein. Par conséquent, les assurés ont tendance à liquider leurs droits dès qu'ils remplissent les conditions nécessaires au départ en retraite.

Ainsi, l'aspect financier reste la motivation première dans la décision des assurés. Les inquiétudes peuvent néanmoins contribuer à l'orientation de leur choix de départ, dans la limite de la marge de manœuvre dont ils disposent. Ces inquiétudes sont alimentées par une information souvent inadaptée – qu'elle soit insuffisante ou au contraire trop abondante – et sujette à des interprétations contradictoires.

3 - UN MANQUE OU UN TROP-PLEIN D'INFORMATIONS : DES GÉNÉRATEURS D'INQUIÉTUDES

Les assurés sans emploi, au chômage indemnisé ou non, et autres inactifs, de la même façon que les actifs occupés, ont fait part de leurs inquiétudes portant sur le montant de leur pension de retraite, mais aussi sur l'avenir des retraites d'une manière plus générale. Cependant, il existe des divergences. Elles concernent notamment le ressenti face à la réforme 2008 et les inquiétudes financières. Compte tenu des conditions de liquidation de la retraite des invalides ou des chômeurs en fin de droits, les craintes mentionnées ne sauraient être considérées spécifiquement comme des motivations à liquider la retraite, ce qu'elles peuvent être pour les chômeurs indemnisés et les actifs occupés. La réforme 2008 inquiète moins les personnes sans emploi, qui estiment qu'elle vise avant tout les actifs occupés.

La législation des retraites est complexe. La masse d'informations diffusées constitue une source de renseignements essentielle pour les assurés mais génère aussi des inquiétudes quant à leur situation personnelle et, d'une manière générale, quant à l'avenir des retraites. Dès lors, si les assurés sont aujourd'hui mieux informés qu'il y a une quinzaine d'années, ils sont également plus inquiets. Comment le niveau d'information influence-t-il les comportements ? Comment l'information participe-t-elle au climat d'inquiétude général ? Et quelles sont ces inquiétudes ?

« Là aussi, en 15 ans il y a une réflexion sur la retraite, quand ils viennent, ils sont beaucoup plus au courant des faits. [...] Ils sont tellement pressés de partir qu'ils ont été chercher l'info. »
(Un conseiller retraite)

■ Un manque d'information

Certains assurés se présentant à la Cnav semblent, selon les dires des conseillers et techniciens, « complètement perdus ». C'est le cas par exemple d'Édouard qui, alerté par la pension dérisoire de sa femme et sans information sur sa retraite, se rend à la Cnav et manifeste son inquiétude. Dans cette situation, le manque d'information est bien à l'origine des appréhensions ressenties.

« Déjà ils [les assurés] ne savent pas pourquoi ils viennent là [à la Cnav], c'est parce qu'on leur a dit de venir. » (Un conseiller retraite)

D'après les conseillers et les techniciens de la Cnav, plus le niveau de vie et la situation professionnelle des assurés sont élevés, meilleures sont les informations dont ils disposent. Par ailleurs, le niveau d'information dépend fortement de la source utilisée, celle-ci étant vraisemblablement liée au niveau de vie lui-même. En effet, il semblerait que les assurés utilisant Internet possèdent une information plus fiable que ceux qui recueillent des renseignements par le bouche-à-oreille ou les autres médias plus traditionnels.

■ Le bouche-à-oreille ou l'information biaisée

Certaines personnes se renseignent sur les retraites auprès de leur entourage familial ou professionnel et commencent à s'alerter en prenant connaissance des faibles niveaux de pension perçus. Ceux qui bénéficient d'une estimation de la pension d'un proche sont, quant à eux, surpris des écarts qui peuvent exister entre ce montant et celui qui leur sera versé. Aussi, compte tenu de l'imprécision des renseignements recueillis et de l'interprétation souvent erronée que les assurés en font, ces derniers se déplacent-ils à la Cnav pour obtenir des informations plus fiables.

Finalement, rumeurs et bouche-à-oreille, en diffusant des informations incomplètes, inexactes, imprécises et confuses, alimentent le climat d'inquiétude général.

« Ceux qu'on voit le plus : les gens les plus démunis. [...] Ils prennent toutes les infos en vrac et nous, on décède. » (Un conseiller retraite)

■ « Trop d'information noie l'essentiel »

D'après les conseillers, les assurés disposent d'une masse importante d'informations qu'ils n'arrivent pas toujours à interpréter correctement. L'information véhiculée peut, par exemple, ne concerner qu'une catégorie de retraités et ne pas s'appliquer à la personne qui la détient, ou encore porter sur un projet de loi et non sur une loi votée. L'amalgame, par les assurés, est alors fréquent. Un conseiller mentionne également une tendance à la sélection des informations en fonction des intérêts de chacun, au détriment de l'ensemble de la législation. À la multitude d'informations disponibles peu ou mal maîtrisées, s'ajoute la complexité de la législation. Dans ces conditions, il n'est pas étonnant que certains assurés se présentent « perdus » dans les locaux de la Cnav.

« Le panel d'informations disponibles est trop important. [...] Les informations sont souvent inadéquates avec leur propre situation. [...] Les assurés ne digèrent pas l'info, ne l'analysent pas. » (Un conseiller retraite)

« D'autres [assurés] sont bien calés, et d'autres confondent, mélangent plusieurs types de retraite. C'est un peu compliqué. » (Un conseiller retraite)

« Je pédale complètement dans la choucroute ! [...] On n'y comprend rien, ce n'est pas clair. [...] On ne sait pas. [...] Il faut être spécialiste pour y comprendre quelque chose. » (Bertrand)

« La personne qui écoute, elle entend : "On part à 59 ans". La personne prend pour argent comptant, elle va venir nous voir : "Pourquoi moi je ne peux pas partir ?" » (Un conseiller retraite)

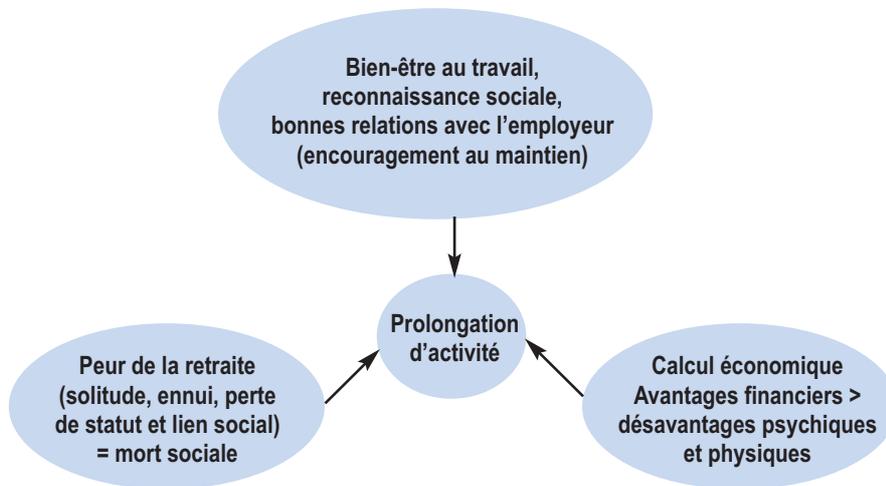
Il semble donc que les médias, en diffusant des informations sur la retraite, amplifient les inquiétudes. Les techniciens et conseillers sont unanimes : « trop d'information noie l'essentiel » ; « trop d'information tue l'information ». Les conseillers vont même jusqu'à parler de « panique » consécutive aux informations diffusées par les médias.

■ Synthèse graphique : prolongation d'activité ou retraite anticipée ?

L'inclination pour le maintien au travail ou la retraite anticipée peut être résumée et présentée schématiquement.

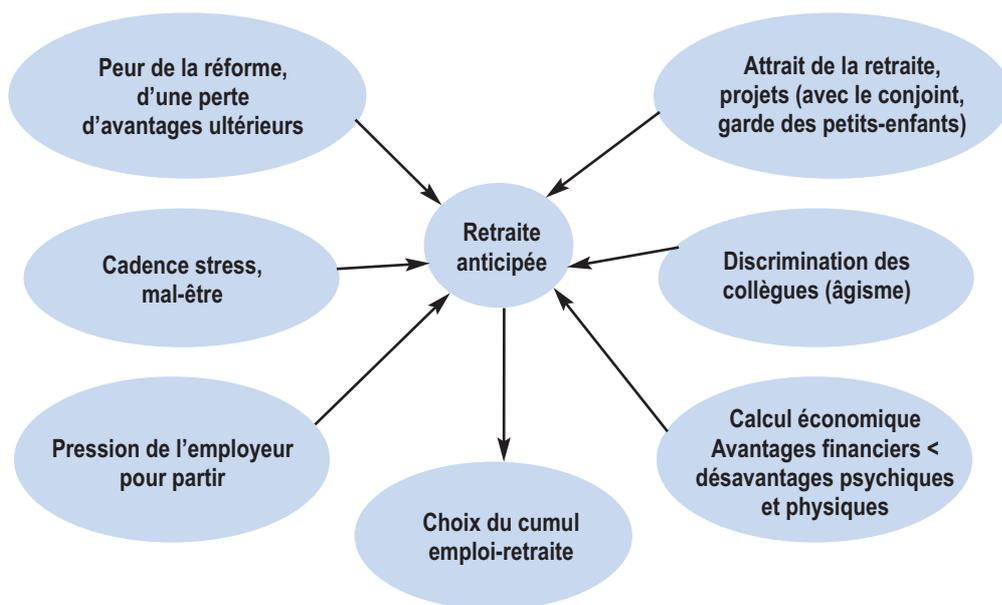
Dans le premier cas (cf. figure 1), la prolongation d'activité peut résulter d'un arbitrage faisant intervenir trois éléments : l'aspect financier (le calcul économique ne doit pas être désavantageux), des conditions de travail acceptables ou favorables, combinées avec une appréhension de la retraite vécue comme une mort sociale.

Figure 1 : Prolongation d'activité



Dans le second cas (cf. figure 2), la propension au départ anticipé à la retraite résulte d'une combinaison de différents facteurs. Le mécanisme de choix apparaît sensible aux nombreuses difficultés rencontrées par les seniors en fin de carrière : à la fatigue, au stress, à la discrimination ou la mise à l'écart, à la pression de l'employeur pour quitter le marché du travail vient s'ajouter une inquiétude diffuse liée à un éventuel durcissement des conditions d'accès à la retraite. Les projets personnels pour le temps de la retraite, qu'ils soient familiaux, culturels ou ludiques, constituent l'unique contrepoint atténuant l'effet de cette longue liste de paramètres négatifs.

Figure 2 : Retraite anticipée



CONCLUSION GÉNÉRALE

La question des motivations de départ en retraite des assurés concerne tout particulièrement les actifs occupés. Parce qu'ils ont la possibilité de décider de la date et des modalités de leur cessation d'activité professionnelle – dans la limite des règles imposées par la législation – leurs motivations personnelles participent effectivement à un choix de faire liquider leurs droits à un âge précoce ou tardif. Ce choix est nécessairement plus limité, voire inexistant pour les personnes au chômage ou invalides n'exerçant pas d'activité professionnelle.

Les motivations des actifs occupés sont plurielles. Elles représentent une configuration de facteurs, certains jouant un rôle prédominant, d'autres intervenant en second, exerçant une action sous-jacente. Il ressort de notre étude que c'est d'abord la dégradation de leurs conditions de travail qui incite les assurés à vouloir cesser au plus vite leur activité professionnelle. La surcharge de travail et le stress quotidien, auxquels s'ajoutent des inquiétudes portant sur l'avenir des retraites et plus précisément sur la pérennité du système, alimentent et confortent la détermination à prendre sa retraite rapidement. L'ensemble de ces motivations est accompagné par une inquiétude financière omniprésente et qui oriente très largement la décision des assurés. Celle-ci est d'abord et avant tout prise en fonction de la législation. On note par exemple l'explosion de la demande de retraite anticipée depuis 2005, à la suite des mesures en offrant la possibilité. Les considérations financières entrent ensuite en ligne de compte, les individus optant pour le départ à la retraite le plus rentable. Mais les avantages financiers doivent être suffisamment élevés pour contrebalancer les conséquences personnelles et psychologiques d'une prolongation du travail. Enfin, des facteurs personnels, de l'ordre de la santé ou de la vie familiale, même s'ils ne déterminent pas directement le choix de départ, renforcent les autres motivations et confortent le choix initial.

Pour les chômeurs indemnisés, en revanche, la marge de manœuvre est plus réduite : ils peuvent faire liquider leurs droits entre 60 et 65 ans. Les personnes concernées utilisent cette possibilité pour obtenir une retraite à taux plein. C'est donc là encore l'aspect financier qui emporte le choix de départ, les raisons personnelles intervenant en dernier lieu sans pour autant bouleverser le choix initial.

Enfin, pour les invalides n'exerçant pas d'activité professionnelle et les chômeurs non indemnisés, la question des motivations subjectives de départ à la retraite est plus restreinte : les individus n'ont effectivement pas le choix puisque la liquidation de leur retraite dépend de la législation (leur départ en retraite résulte de leur impossibilité de travailler compte tenu de leur état de santé ou de leur inactivité). Cependant, ces personnes mentionnent également, au titre des causes qui peuvent favoriser leur départ, celles évoquées par les autres assurés.

En emploi ou non, les assurés subissent, d'une façon ou d'une autre, le poids de la conjoncture, qu'ils en ressentent les effets dans leur propre situation, dans celle de leur entourage ou dans leur milieu professionnel. Cela se traduit clairement dans les attitudes qu'ils expriment ou qu'ils laissent percevoir au cours des entretiens. Pour une partie de ceux qui ont la possibilité de choisir le moment de leur départ en retraite, les inquiétudes concernant à la fois l'emploi et la pérennité des retraites les incitent à partir le plus tôt possible. Les avantages qu'ils pourraient retirer d'une prolongation d'activité ont peu de poids face à cette tendance lourde.

Les récentes enquêtes d'opinion sur l'ensemble des Français ont montré l'importance des inquiétudes concernant l'emploi et la pauvreté, et l'impression générale de dégradation du niveau de vie, surtout parmi les plus de 30 ans. Le pessimisme semble s'être aggravé parmi les plus âgés⁵. Les réformes des retraites risquent d'avoir pour effet d'alimenter ce pessimisme, même parmi ceux qui n'en comprennent pas vraiment le contenu, du seul fait qu'elles soient à l'ordre du jour. Outre les effets de la conjoncture actuelle, il faut tenir compte du poids du passé. Les comportements et représentations générés par la situation de sous-emploi et la politique de partage du travail qu'a connue la France pendant 30 ans ne peuvent évoluer que lentement et sous l'emprise de la nécessité économique. Dans un contexte où au moins la moitié des assurés est sans emploi au moment de la liquidation de leur retraite et où l'obtention d'une pension d'invalidité et l'usage de mesures telles que la dispense de recherche d'emploi apparaissent comme des moyens de gestion de la main-d'œuvre des seniors par les entreprises, on peut s'interroger sur la pertinence des dispositifs actuels visant à assouplir les conditions d'âge de départ en retraite, particulièrement ceux visant à son recul. Notre enquête confirme à cet égard la faible incidence de la surcote dans les décisions de départ, déjà mise en évidence dans l'enquête de la Cnav de 2006.

La culture de la cessation d'activité précoce qui a fait, pendant trois décennies, l'objet d'un consensus entre l'État, les employeurs et les salariés, combinée à la dégradation du ratio démographique inhérent au papy-boom, menace la viabilité financière du système de retraites. Inverser cette tendance au départ précoce en retraite implique de mener des actions sur plusieurs fronts, non seulement au niveau des réglementations et des incitations financières mais aussi et surtout en terme de demande de travail. Comme le rappelle l'OCDE, la création d'emplois est évidemment nécessaire : « *Au-delà de la nouvelle philosophie que l'OCDE appelle de ses vœux pour faire en sorte que la participation de chacun au marché du travail ne soit pas découragée, encore faut-il s'assurer que des emplois seront effectivement disponibles [...] envisager des stratégies d'accompagnement pour faire en sorte que les créations d'emploi soient à la hauteur de la demande* »⁶. Ce renversement de tendance ne se réalisera pas sans mener une lutte contre les discriminations à l'encontre des travailleurs âgés et sans promouvoir une reconnaissance réelle de leur contribution au monde du travail et, plus largement, à la société.

5. Voir les enquêtes du Credoc, 2006, ainsi que le dossier publié par le centre d'analyse stratégique en 2007 : « Les jeunes dans une société vieillissante », La Documentation française.

6. Cf. Cotis, 2003, « Vieillesse démographique : relever le défi » *L'Observateur de l'OCDE*, n° 239, septembre 2006.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

BLANCHET D., DEBRAND T. (2007), *Aspiration à la retraite, santé et satisfaction au travail : une comparaison européenne*, DT n° 1, Paris, Irdes.

BLANCHET D., DOURGNON P. (2006), « L'enquête SHARE : présentation et premiers résultats de l'édition française », *Retraite et société*, n° 47, La Documentation française, p. 109-135.

BOARINI R., LE CLAINCHE C., MARTINSSON P. (2006), *Les déterminants des âges de départ à la retraite en France et en Suède*, document de travail n° 60, CEE, avril.

BOARINI R., CAILLOT L., LECLAINCHE C. (2002), « Les opinions des Français en matière de retraite », *Études et Résultats*, n° 210, Drees.

CENTRE D'ANALYSE STRATÉGIQUE (2007), « Les jeunes dans une société vieillissante », *Horizons Stratégiques*, n° 4, La Documentation française, avril.

COTIS J-PH. (2003), « Vieillesse démographique : relever le défi », *L'Observateur de l'OCDE*, n° 239, septembre.

GUERIN J.-L., LEGROS F. (2005), « L'âge de la retraite : choix politique, économique ou individuel », *Revue d'économie politique*, n° 2, p. 173-195.

MOLLINIÉ A.-F. (2003), *Les salariés à la fin de vie active et à la retraite : enjeux de travail et de santé*, Rapport réalisé dans le cadre d'une convention entre le Centre d'études de l'emploi et le ministère de l'Emploi et de la Solidarité, Dares.

PAILLAT P. (dir.) *et al.* (1989), *Passages de la vie active à la retraite*, Paris, Puf, 267 p.

RAPOPORT B. (2006), « Âge de départ souhaité, âge de départ prévu et liberté de choix en matière de départ à la retraite », *Solidarité et Santé*, n° 3, Drees, p. 31-49.

ANNEXE MÉTHODOLOGIQUE



■ Une étude qualitative par entretiens semi-directifs

• Des entretiens semi-directifs

L'analyse des motivations de départ à la retraite des assurés amène à prendre en considération des dimensions complexes et subjectives comme le rapport à la retraite, au travail, à la vieillesse et, d'une manière plus générale, le vécu des individus (parcours professionnel, conditions de travail, situation personnelle...), autant d'éléments pour lesquels une lecture exclusivement quantitative du phénomène conduirait à en réduire le sens et la portée. Par conséquent, une approche qualitative a été choisie afin d'étudier le sens que les individus donnent à leurs pratiques.

En s'intéressant aux motivations de départ en retraite des assurés, il ne s'agit pas tant de retrouver le sens subjectif visé par les individus que de reconstituer les motivations des acteurs en replaçant leurs actions dans un contexte significatif, à savoir leur environnement social, économique et culturel.

Il s'agit de comprendre la logique interne du point de vue des acteurs. L'entretien semi-directif, dans la mesure où il permet de traiter plusieurs thèmes préétablis par l'enquêteur tout en laissant une grande liberté de réponse à la personne enquêtée, est le plus adapté à notre objectif : comprendre le sens que les acteurs rencontrés attachent aux départs en retraite et étudier les motivations à la liquidation de la pension vieillesse.

En définitive, nous avons tenté de reconstituer, à partir des paroles des enquêtés, la manière dont la décision de liquider ou non sa retraite s'élabore et se construit dans des contextes sociaux particuliers.

Ces entretiens ont été réalisés par P. Daveau, R. Gallou, S. Renaut, salariés de la Cnav au sein de la Direction de la Recherche et du Vieillessement, et par S. Aouici et S. Carillon, contractuelles de la Cnav.

• La prise de contact avec les assurés

La prise de contact avec les assurés a été établie soit par les enquêteurs, soit via les conseillers retraite.

Dans le premier cas, les enquêteurs ont directement abordé l'assuré à l'issue de son entretien avec un conseiller retraite en lui exposant l'objet de l'étude et la durée de l'entretien. Dans le second cas, les conseillers retraite ont introduit notre sujet d'étude à l'issue de leur entretien avec l'assuré. Ils ont ainsi sollicité le cotisant et, une fois le consentement obtenu, l'ont orienté vers les enquêteurs. Les conseillers retraite ont ainsi parfois fait figure d'acteurs relais entre les enquêteurs et les assurés.

• Conditions de réalisation des entretiens

Trois agences situées à Rouen et trois agences d'Île-de-France (Astorg à Paris, Créteil dans le Val-de-Marne et Rosny-sous-Bois en Seine-Saint-Denis) ont été retenues pour la réalisation de cette étude. Le choix de ces agences s'est fait à partir des contacts préalablement établis avec des directeurs d'agence. Les contacts eux-mêmes ont été pris en fonction de la localisation des agences, dans le but de rencontrer des assurés issus de différents milieux sociaux.

Cinquante entretiens ont été réalisés auprès d'assurés. Leur durée, variable selon la complexité des situations individuelles, est en moyenne de trente minutes (avec une durée minimale de dix minutes et maximale d'une heure). Les assurés ont été rencontrés lors de leur passage dans une agence Cnav, à l'issue de leur entrevue avec un conseiller retraite (à l'exception d'un entretien).

Cette série d'entretiens a été complétée par quinze interviews menées auprès de techniciens et conseillers retraite (dont deux entretiens de groupes composés de quatre personnes chacun).

Tous ces entretiens sont basés sur le volontariat et le respect de l'anonymat. Les noms des personnes rencontrées n'ont d'ailleurs jamais été demandés. Aucune information permettant de reconnaître ces individus ne figure dans le rapport.

Les conditions d'enquête ont globalement été favorables au bon déroulement de cette étude : les équipes, averties ou non de notre venue, ont toujours fait preuve de coopération. Des bureaux ou box vacants des points d'accueil retraite ont été mis à notre disposition afin de réaliser les entretiens des assurés, parfois accompagnés d'un proche (conjoint, enfant).

Enfin, dans l'ensemble, les enquêtés ont manifesté de l'intérêt à l'égard de l'étude, et se sont rendus disponibles. Certains ont refusé l'enregistrement des entretiens ; dans ces rares cas, l'enquêteur prenait des notes au cours de la discussion.

- **Les thèmes retenus pour les entretiens**

Les entretiens ont été réalisés sur la base d'un guide d'entretien à partir duquel une grande liberté d'expression a été laissée.

Les assurés ont été sollicités pour parler de leur projet de retraite. Nous souhaitons, dans un premier temps, saisir les raisons de leur venue à la Cnav et les conditions dans lesquelles ils espèrent prendre leur retraite. Les facteurs influençant leur décision de départ (contraintes éventuelles, influence de la situation familiale, personnelle, rôle de l'employeur, etc.) ont ensuite été abordés. Enfin, les propos des assurés quant à la marge de manœuvre dont ils disposent réellement pour leur départ en retraite (date et modalités de départ) ont été recueillis.

Les questionnements ont donc porté sur leur connaissance des dispositifs de retraite, de leur future pension vieillesse ou encore sur les canaux d'informations mis à leur disposition. Enfin, nous nous sommes intéressés à leur opinion sur l'avenir du système de retraite.

En complément des entretiens avec les assurés, quinze techniciens conseils et conseillers retraite ont été interrogés sur leur ressenti quant aux motivations des assurés à la liquidation de leur retraite. Ces rencontres ont essentiellement permis de confirmer les principales motivations mises en évidence lors des entretiens avec les assurés.

- **L'échantillon de l'étude**

Les données recueillies au cours de l'enquête par entretien s'appuient sur un groupe de cinquante individus interrogés au cours de l'été 2007.

- **La constitution de l'échantillon de l'étude**

La sélection des individus s'est opérée progressivement et répond à différents critères, parmi lesquels des contraintes de contexte.

La période consacrée à la réalisation de nos entretiens commençait début juillet et se prolongeait jusqu'à la fin du mois. Cette contrainte temporelle a entraîné, de fait, une sélection des individus.

La constitution d'un échantillon qualitatif, contrairement à celle d'un échantillon d'enquête quantitative, ne répond pas au souci de représentativité par quota de la population. Même si le contrôle de quelques variables importantes (le sexe et l'âge par exemple) peut être effectué, la priorité est de diversifier au maximum les cas de figure. À cette fin, nous avons dans un premier temps saisi toutes les opportunités de réaliser des entretiens. Il a été contrôlé à la mi-juillet que le nombre d'hommes et de femmes était relativement équilibré. Nous avons également vérifié la présence de situations variées en termes de statut d'occupation (en activité, au chômage, sans activité, en invalidité).

Ainsi, un regard transversal sur l'ensemble des informations recueillies s'est avéré indispensable pendant toute la collecte des données afin de veiller à la diversification et de percevoir le moment de saturation (moment où l'ensemble des données recueillies n'apporte plus d'informations supplémentaires).

Il convient toutefois de garder à l'esprit que les limites du terrain ne nous permettent pas d'obtenir tous les cas de figure existants. Aussi l'étude rend-elle uniquement compte de la diversité des situations possibles eu égard aux limites de l'enquête.

Enfin, nous avons délibérément exprimé notre volonté d'exclure de notre échantillon les assurés venus pour une demande de pension de réversion, non concernés par cette étude.

- **Limites de l'étude**

Du fait du resserrement du calendrier sur une période de deux mois tout compris (élaboration de la grille d'entretien, terrain, analyse et rédaction), nous avons été contraints d'enquêter durant la période de congés d'été : le terrain s'est précisément déroulé entre le 5 et le 25 juillet. De ce fait, deux types de biais sont à signaler. L'un porte sur la sélection de la population ne partant pas en vacances : il est donc probable qu'une certaine catégorie d'assurés – les plus aisés notamment – soit sous-représentée ici. L'autre porte sur le lieu de réalisation des entretiens : interroger les assurés lors de leur passage dans une agence comporte quelques écueils dont il a été tenu compte dans l'analyse des résultats.

Même s'il est le plus usuel, l'entretien en face à face avec un agent de la Cnav n'est pas l'unique mode de contact dont les assurés disposent pour obtenir l'information souhaitée ou liquider leur retraite. Certains ne se déplacent pas et communiquent essentiellement avec la caisse par voie postale, téléphonique ou par Internet. S'il est difficile d'évaluer la fréquence des liquidations de la retraite par voie téléphonique ou postale et ainsi de savoir quels assurés en font le plus usage, il semble que le recours à Internet ne soit pas encore très développé (et quand il l'est, les assurés semblent également se rendre dans une agence afin d'obtenir une confirmation de l'information).

Par ailleurs, l'enquête de terrain a révélé que le guide d'entretien était peu adapté aux chômeurs non indemnisés et aux invalides, pas concernés par les motivations de départ à la retraite. En conséquence, les données recueillies ayant trait à ces populations sont limitées.

- **Description des assurés enquêtés**

Au total, 50 assurés ont été interrogés, dont 34 sont encore en activité⁸ et 16 sont soit actifs non occupés soit inactifs (cf. tableau 1). L'échantillon comprend 24 hommes et 26 femmes avec un âge moyen de 59 ans.

Tableau 1 : Effectifs des assurés selon le sexe, l'âge et le statut d'activité

	Âge de l'assuré			Total
	Moins de 60 ans	60 ans	Plus de 60 ans	
Ensemble	31	9	10	50
Homme actif occupé	11	1	4	16
Femme active occupée	10	6	2	18
Homme actif non occupé ou inactif	4	1	3	8
Femme active non occupée ou inactive	6	1	1	8

8. Bien qu'appartenant à la catégorie des inactifs, nous avons choisi de faire figurer l'assuré retraité (ancien actif occupé tout juste retraité au moment de l'enquête) parmi les actifs occupés dans la mesure où leurs motivations sont similaires.

Vingt-six assurés se sont déplacés pour remplir un dossier de demande de retraite ou le compléter en vue de liquider dans les douze prochains mois (cf. tableau 2), les autres pour s'informer sur les conditions dans lesquelles ils pourront prendre leur retraite (âge et niveau de pension). Les actifs au chômage ou les inactifs projettent autant que les actifs occupés de liquider leur retraite dans les 12 mois suivants (neuf actifs non occupés ou invalides sur un total de seize contre dix-sept actifs occupés sur trente-quatre). Ils déclarent également presque autant liquider leur retraite à 60 ans ou avant (cinq hommes invalides ou actifs non occupés sur huit contre dix hommes actifs occupés sur seize et sept femmes actives non occupées ou invalides sur huit contre treize sur dix-huit femmes actives occupées).

Tableau 2 : Répartition des assurés enquêtés (selon le sexe, le statut d'activité et l'âge de départ en retraité déclaré) et effectifs des assurés qui liquideront dans les douze mois à venir (avant juin 2008).

	Âge de départ déclaré				Nombre d'assurés liquidant leur retraite dans les 12 mois à venir
	Avant 60 ans	À 60 ans	À plus de 60 ans	Ne savent pas	
Homme actif occupé	4 dont 3 retraites anticipées et 1 départ à taux minoré	6	5	1	7
Femme active occupée	2 retraites anticipées	11 dont 2 à taux minoré	3	2	9
Homme actif inoccupé ou inactif	0	5 dont 2 à taux minoré	3	0	5
Femme active inoccupée ou inactive	1	6	1	0	5

Parmi les hommes actifs occupés, six occupent des postes de cadres ou de professions intermédiaires, deux sont indépendants et huit sont ouvriers ou employés. Les femmes actives interrogées sont essentiellement ouvrières ou employées (quatorze femmes ouvrières/employées contre quatre cadre/profession intermédiaire) (cf. tableau 3). Parmi les inactifs, la grande majorité est au chômage (sept parmi les hommes et cinq parmi les femmes). Seuls un homme et deux femmes perçoivent une pension d'invalidité et seule une femme est inactive (retraitée).

Tableau 3 : Effectif des assurés enquêtés selon le genre, le statut d'activité

		Homme	Femme
Actif occupé	Ouvrier employé	8	14
	Cadre/profession intermédiaire	6	4
	Indépendant	2	0
Actif inoccupé ou inactif	Au chômage	7	5
	Invalidité ou maladie	1	2
	Inactif	0	1

GUIDE D'ENTRETIEN AUPRÈS DES ASSURÉS

Introduction

Bonjour, je suis XX. Merci d'avoir accepté cette rencontre. Nous réalisons une étude sur le passage à la retraite et nous souhaiterions vous poser quelques questions à ce sujet. Cet entretien est anonyme et son contenu est confidentiel. Pouvez-vous nous accorder une quinzaine de minutes ?

Thème : Situation individuelle, information et conseil concernant le départ à la retraite

CONSIGNE : Pour commencer, j'aimerais que vous me disiez pourquoi et comment vous êtes venu(e) à l'agence : pour obtenir des informations, des conseils, déposer une demande de retraite, etc. ?

Objectif : on souhaite une réponse spontanée de l'assuré pour connaître sa situation actuelle : est-il (elle) en activité, bientôt à la retraite, venu(e) se renseigner...

CONSIGNE : Savez-vous quand aura (pourrait avoir) lieu votre départ à la retraite, et dans quelles conditions ?

Objectif : s'agit-il d'une retraite anticipée (oui/non), d'une retraite attendue à taux plein (oui, non) etc. ?

Thème : Facteurs influençant le projet ou la décision de retraite

CONSIGNE : Quelles sont les raisons qui vous ont amené à prendre cette décision ? Pourquoi à ce moment-là ?

Objectif : globalement, on cherche à comprendre le cheminement de l'assuré dans sa décision : décision personnelle, décision conseillée par X, subie ou choisie ?

CONSIGNE : Dans votre cas, est-ce que ce sont les raisons personnelles ou bien professionnelles qui ont le plus d'influence sur votre décision (projet) ?

Objectif : quelle est l'importance relative de l'environnement professionnel et familial dans la décision de l'assuré : le niveau de pension espéré, le type de travail, le secteur d'activité, la taille de l'entreprise, etc. mais aussi, son état de santé, l'activité – ou non – de son conjoint (éventuel), avoir – ou non – des enfants à charge, etc.

CONSIGNE : Dans votre (dernière) entreprise, une information sur la retraite est-elle diffusée aux salariés ? (le cas échéant) À partir de quel âge, sous quelle forme, avec quel message ?

Objectif : situer la marge de manœuvre de l'assuré : a-t-il choisi en toute liberté le moment qu'il estime être le meilleur pour lui-même, est-il délibérément poussé vers la sortie, ou a-t-il plus subtilement « intégré » une politique de DRH qui vise à éloigner les seniors du marché du travail ?

Relance : Selon vous, l'entreprise a-t-elle (eu) une influence sur votre décision de retraite ? Vous a-t-elle plus ou moins incité(e) à partir ou a-t-elle cherché à vous retenir ? (le cas échéant) Comment, pour quelle(s) raison(s), avec quel(s) argument(s) ?

CONSIGNE : Et concernant votre famille, comment intervient-elle (est-elle intervenue) dans votre décision (projet) ?

Objectif : importance de la situation conjugale et familiale : personnes à charge dans le ménage ; si conjoint, est-il encore en activité et quand pense-t-il partir en retraite ? Ou est-il retraité et depuis quand ?

Relance : (s'il y a un conjoint) Avez-vous parlé avec votre conjoint du moment de votre départ en retraite ? Cela a-t-il eu une influence sur votre décision ?

Thème : Choix et marge de manœuvre dans la décision de retraite

CONSIGNE : Est-ce que vous pensez être bien informé(e) sur les différents dispositifs de départ en retraite ?

Objectif : cibler, en particulier, la connaissance des dispositifs visant à la prolongation d'activité (cumul emploi retraite, surcote, retraite progressive) même si la personne ne peut en bénéficier, c'est aussi un moyen de lui faire parler de sa situation personnelle, des conditions de son propre départ.

CONSIGNE : D'où tenez-vous principalement les informations et les conseils ?

Objectif : quel est le premier canal d'information ? Les agences ou antennes de la Cnav (téléphone, Internet, sur place), l'entreprise, les médias ou guides, l'entourage, collègues ou amis... les régimes complémentaires ?

Relance : *Qu'en est-il des régimes complémentaires, les avez-vous consultés ?*

CONSIGNE : Avez-vous une bonne connaissance des revenus dont vous disposerez à la retraite ?

Objectif : par rapport au dernier salaire (ou revenu de remplacement) éventuellement compte tenu d'autres revenus

CONSIGNE : Tout compte fait, avez-vous le sentiment d'avoir (eu) le choix du moment de votre départ en retraite ?

Objectif : l'assuré a-t-il véritablement le choix ? Qu'en sait-il ?

Relance : *Aviez-vous anticipé cette situation, y songiez-vous depuis longtemps ou s'est-elle imposée à vous récemment ? Auriez-vous souhaité partir plus tôt, plus tard ? À quel âge ?*

CONSIGNE : Pour vous, quelles sont les conditions qui auraient pu (peuvent) vous conduire à prolonger votre activité ?

Objectif : à quelle(s) condition(s) – nécessaire(s) – l'assuré est-il prêt à rester plus longtemps en emploi ? raisons personnelles, professionnelles et administratives : conditions de travail, réglementation entreprise, réglementation retraite (surcote, cumul emploi retraite, retraite progressive) ; raisons personnelles selon situation du conjoint...

CONSIGNE : Et au contraire, quelles sont les raisons qui vous empêchent de prolonger votre activité ?

Objectif : raisons personnelles, professionnelles et administratives : raisons de santé, conjoint déjà inactif, absence de négociation possible avec l'employeur, gains attendus trop faibles...

Thème : Attitude à l'égard de la retraite

CONSIGNE : Êtes-vous inquiet ou optimiste pour l'avenir des retraites ? Et d'une façon générale, qu'en est-il de votre entourage ?

CONSIGNE : Pensez-vous que cela joue sur leur choix de leur date de retraite ? Et en ce qui vous concerne, ce que vous entendez à ce sujet, dans les médias ou autour de vous, vous a-t-il influencé dans vos choix ?

Merci de m'avoir accordé cet entretien.

GUIDE D'ENTRETIEN AUPRÈS DES TECHNICIENS ET CONSEILLERS RETRAITE

Introduction

Bonjour, je suis XX. Merci d'avoir accepté cette rencontre. Nous réalisons cette enquête pour la Caisse d'assurance vieillesse. Cet entretien est anonyme et son contenu est confidentiel.

Thème : Connaissances et information des assurés

CONSIGNE : Pour commencer, j'aimerais que vous me disiez quelles sont les demandes les plus fréquentes des assurés qui viennent vous voir ?

CONSIGNE : En général, avant de venir vous voir, les assurés sont-ils déjà informés sur leurs droits, leur niveau de pension à venir, sur les durées validées, etc. ?

Objectif : recueillir la réponse spontanée des techniciens, ne pas induire d'emblée une réponse positive ou négative sur la connaissance de tel ou tel dispositif de prolongation (surcote, cumul emploi retraite, retraite progressive) ou d'anticipation (décote, retraite anticipée, rachat de trimestres).

Relance : Les assurés ont-ils connaissance des différentes mesures qui peuvent moduler l'âge de retraite et le niveau de pension en leur permettant d'anticiper leur passage à la retraite ou bien en les incitant à prolonger leur activité ?

Thème : Facteurs influençant les décisions de retraite des assurés

CONSIGNE : Quels sont, selon vous, les facteurs qui influencent le plus la décision des assurés quant au choix de la date de retraite ?

Objectif : on cherche à comprendre la perception qu'ont les techniciens du cheminement des assurés dans leur décision : le niveau de pension espéré, le type de travail, le secteur d'activité, la taille de l'entreprise, etc. mais aussi la santé de l'assuré, l'activité – ou non – du conjoint, avoir – ou non – des enfants à charge, etc.

Relance : Dans la décision de retraite, avez-vous le sentiment que ce sont plutôt les facteurs professionnels ou bien personnels qui conditionnent l'âge de départ ?

CONSIGNE : Pensez-vous que certains assurés s'empressent de faire liquider leurs droits à la retraite ? Le cas échéant, depuis quand et à quoi l'attribuez-vous ?

Objectif : quelles sont les raisons qui poussent certains assurés à prendre leur retraite le plus vite possible ? Est-ce la crainte de l'avenir ? L'anxiété des assurés face aux futures réformes ? Face à l'échéance 2008 ? L'empressement à quitter le monde du travail ?

Relance : Parmi les assurés que vous recevez, ressentez-vous une inquiétude ? Sur quels points ?

CONSIGNE : Les entreprises jouent-elles un rôle dans la démarche des assurés ? Et le cas échéant, quel type de rôle ?

Objectif : les entreprises font-elles de l'information sur la retraite auprès de leurs salariés, et sous quelle forme ? Une information neutre ou qui sous-tend une incitation pour les seniors à quitter l'entreprise ?

Relance : Pensez-vous que les employeurs poussent leurs salariés à partir ? Avez-vous eu des témoignages dans ce sens ?

Thème : Régularisation des carrières par les assurés

CONSIGNE : Avez-vous l'impression que les assurés ont changé de comportement au cours de ces deux dernières années par rapport à la régularisation des carrières ? À quoi est dû ce changement ?

Objectif : Les assurés viennent-ils davantage ou plus tôt s'informer, voire régulariser des trimestres de cotisations... périodes d'apprentissage, jobs d'étudiants, etc. ? La population des assurés qui se présente en agence a-t-elle changé : plus jeunes ou plus vieux, mieux ou moins informés...

Tenir compte de la répartition hommes femmes, fonctions occupées, secteur d'activité, taille des entreprises, proportion actifs - inactifs, etc.

Relance : Avez-vous ressenti des effets de la réforme des retraites dans le comportement des assurés par rapport à la régularisation de leur carrière ?

Thème : Évolution du contenu du travail et des relations avec l'assuré

CONSIGNE : Votre travail a-t-il été modifié par l'évolution de la réglementation et du comportement des assurés ?

Objectif : essayer de saisir le climat, l'ambiance de travail avec les assurés qui peut aussi rendre compte d'une éventuelle montée de l'anxiété des assurés.

Relance : Avez-vous constaté une modification du comportement des assurés à votre égard, à l'égard de la Cnav ? Par exemple, adresse-t-on davantage de reproches ou de critiques à la Cnav ?

Thème : Questions concernant les techniciens eux-mêmes

CONSIGNE : Maintenant, j'aimerais vous poser quelques questions complémentaires vous concernant. Est-ce qu'on peut vous demander votre âge et depuis combien de temps vous assurez cette fonction de technicien conseil/conseiller retraite ?

Relance : Depuis combien de temps travaillez-vous à la Cnav ? Avez-vous connu d'autres agences, exercé d'autres fonctions ?

Relance : Qu'est-ce qui vous semble le plus important dans le service que vous délivrez aux assurés ? (Si besoin, donner des exemples : une information générale, la personnalisation de l'information, la rapidité de la liquidation...)

CONSIGNE : Avez-vous reçu une formation spécifique sur les dispositions de la réforme de 2003 ?

Objectif : le technicien dispose-t-il d'une connaissance immédiate et suffisante pour prendre l'initiative d'informer les assurés des principales dispositions de la réforme 2003 (surcote, décote, retraite anticipée, cumul emploi retraite, retraite progressive, rachat de trimestres...)

CONSIGNE : Et vous-même, comment envisagez-vous l'avenir du système de retraites ?

CONSIGNE : Est-ce que vous pensez que ce serait important de modifier la réglementation concernant l'âge ?

Relance : modifier par exemple l'âge à l'ouverture des droits, les conditions d'accès (flexibilité)...

Merci de m'avoir accordé cet entretien.

Bonne journée.

QUELQUES CARACTÉRISTIQUES CONCERNANT LES ENQUÊTÉS

Assuré	Sexe	Âge	Diplôme	Statut d'activité et situation d'emploi				Retraite		Situation familiale				Statut d'occupation du logement	Perception de son état de santé	
				Situation professionnelle actuelle	Profession (la dernière ou la plus longue pour ceux n'étant pas actuellement en emploi)	Motif chômage	Si actif inoccupé ou inactif, depuis quand ?	Après retraite, souhaite reprendre une activité rémunérée	Date projet de retraite	Modalités de départ	Vie en couple ou non	Statut d'activité du conjoint	Si conjoint non retraité quand le sera-t-il ?			Nombre d'enfants à charge
Angèle	Femme	61	CEP ou BEPC	En emploi	Cuisinière			Souhaite reprendre une activité	janv-08	Taux plein et cumul emploi retraite	Ne vit pas en couple			0	Locataire privé	En bonne santé
Benoît	Homme	57	CAP, BEP	En emploi	Artisan peintre			Souhaite reprendre une activité	oct-07	Taux plein et retraite anticipée	Vit en couple	Conjoint actif	déc-08	0	Propriétaire	En bonne santé
Bernard	Homme	62	Bac	En emploi	Conseiller expert en protection sociale			Souhaite reprendre une activité	2010	Surcote et cumul emploi retraite	Vit en couple	Conjoint actif	2015	1	Propriétaire	En très bonne santé
Béatrice	Femme	55	Sans diplôme	En emploi	Cantinière			Souhaite reprendre une activité	2012	Retraite à 60 ans à taux minoré	Vit en couple	Conjoint actif	2010	3	Locataire HLM	En bonne santé
Bertrand	Homme	63	Bac	En emploi	Journaliste			Souhaite reprendre une activité	2007	Retraite à 63 ans à taux plein	Vit en couple	Conjoint actif	2016	1	Locataire privé	En très bonne santé
Christian	Homme	64	Bac	En emploi	Aide à domicile			Ne souhaite pas reprendre une activité	sept-07	Retraite à 65 ans à taux minoré	Ne vit pas en couple			0	Locataire privé	En très bonne santé
Claire	Femme	58	CEP, BEPC	En emploi	Secrétaire médicale			Souhaite reprendre une activité	déc-08	Retraite à 60 ans à taux plein	Ne vit pas en couple			0	Locataire privé	En bonne santé
Christophe	Homme	63	CEP, BEPC	En emploi	Graphiste			Souhaite reprendre une activité	Début 2008	Retraite à plus de 64 ans à taux plein	Ne vit pas en couple			0	Propriétaire	En bonne santé
Clotilde	Femme	56	CAP, BEP	En emploi	Secrétaire			Souhaite reprendre une activité	oct-07	Retraite anticipée	Vit en couple	Conjoint actif	2017	1	Propriétaire	En bonne santé
Colette	Femme	55	Sans diplôme	En emploi	Personnel d'entretien			Nsp	2012	Retraite dès le taux plein atteint	Vit en couple	Conjoint inactif non retraité		1	Locataire privé	Nsp
Delphine	Femme	59	Sans diplôme	Au chômage sans recherche emploi	Directrice commerciale	Licenciement économique	2001	Ne souhaite pas reprendre une activité	janv-08	Retraite à 60 ans à taux plein	Vit en couple	Conjoint actif	Nsp	1	Propriétaire	Nsp

Jacques	Homme	63	Sans diplôme	Au chômage sans recherche d'emploi	Maçon	Licenciement économique	juin-02	Ne souhaite pas reprendre une activité	janv-08	Retraite à 63,5 ans à taux plein	Vit en couple	Conjoint inactif non retraité	0	Propriétaire	En mauvaise santé
Louise	Femme	59	CEP ou BEPC	Au chômage sans recherche d'emploi	Opératrice chambre noire	Licenciement économique	mars-06	Ne souhaite pas reprendre une activité	janv-08	Retraite à 60 ans à taux plein	Vit en couple		0	Propriétaire	En bonne santé
Joseph	Homme	60	Bac + 5 et plus	Au chômage sans recherche d'emploi	Contrôleur de gestion	Démission ou fin d'activité indépendante	mai-00	Souhaite reprendre une activité	août-07	Retraite à 60 ans à taux minoré	Vit en couple	Conjoint actif	0	Propriétaire	En très bonne santé
Laurent	Homme	57	CAP, BEP	Au chômage recherche d'emploi	Menuisier-vernisseur	Fin CDD	janv-06	Ne souhaite pas reprendre une activité	sept-10	Retraite à 60 ans « quoi qu'il en soit »	Ne vit pas en couple		0	Locataire HLM	En très mauvaise santé
Lucien	Homme	58	CAP, BEP	En emploi	Ouvrier du bâtiment			Ne souhaite pas reprendre une activité	nov-08	Retraite à 60 ans à taux plein	Vit en couple	Conjoint en invalidité	0	Propriétaire	En bonne santé
Lucie	Femme	55	Sans diplôme	Arrêt pour invalidité	Commis de cuisine dans une maison de retraite		2005	Ne souhaite pas reprendre une activité	déc-08	Retraite à 56 ans à taux plein	Vit en couple	Conjoint actif	0	Propriétaire	En très mauvaise santé
Marguerite	Femme	55	CEP ou BEPC	En emploi	Surveill. interclasse en maternelle (aide cantinière)			Ne souhaite pas reprendre une activité	juil-12	Retraite à 60 ans 3 mois à taux plein	Vit en couple	Conjoint en préretraite	0	Locataire HLM	En bonne santé
Martine	Femme	58	Bac + 2	Retraite progressive	Éducatrice pédopsychiatre (régime fonction publique)		fin 2004	Ne souhaite pas reprendre une activité	avril-09	Retraite à 60 ans à taux plein	Ne vit pas en couple		0	Locataire HLM	En très bonne santé
Mathilde	Femme	57	CEP ou BEPC	En emploi mais licenc. inval. fin juil. (après enq.)	Ouvrière			Ne souhaite pas reprendre une activité	oct-07	Retraite à 57 ans à taux plein	Vit en couple	Conjoint retraité	0	Propriétaire	En bonne santé
Marc	Homme	56	Sans diplôme	En emploi	Ouvrier chargé de maintenance (dans le pétrole)			Ne souhaite pas reprendre une activité	sept-11	Retraite à 60 ans à taux plein	Vit en couple	Conjoint inactif non retraité	0	Propriétaire	En mauvaise santé
Marcel	Homme	57	Bac	En emploi	Ouvrier du bâtiment			Ne souhaite pas reprendre une activité	déc-08	Envisage un départ anticipé à 58 ans	Vit en couple	Conjoint actif	0	Propriétaire	En bonne santé
Nadège	Femme	56	CEP ou BEPC (dipi. éq. équ.)	Au chômage recherche d'emploi	Couturière (long. activ.) Qqs mois dans restaur. rapide à emporter	Fin CDD	2002	Souhaite reprendre une activité	2011	Retraite à 60 ans	Vit en couple	Conjoint actif	1	Locataire HLM	En mauvaise santé
Nathalie	Femme	48	CEP ou BEPC	En emploi	Femme de ménage			Souhaite reprendre une activité	2019	Trop tôt pour savoir	Ne vit pas en couple		2	Locataire HLM	En bonne santé

Mathieu	Homme	56	Bac	En emploi	Commerçant à son compte (prestataire de services)				Souhaite reprendre une activité	avant 2010	Retraite plus tôt poss même si taux minoré	Vit en couple	Conjoint inactif non retraité	Nsp	1	Locataire HLM	En bonne santé
Michel	Homme	56	CAP, BEP	En emploi	Préparateur en aménagement/miasselier (cadre)			Ne souhaite pas reprendre une activité	janv-11	Retraite à 60 ans à taux plein	Vit en couple	Conjoint actif	Nsp	1	Hébergé	En bonne santé	
Odile	Femme	58	CEP ou BEPC	Au chômage sans recherche emploi	Régisseur adjoint (longue activ.) récent emploi dans l'entrep. de son mari	Licenciement économique	mars-04	Souhaite reprendre une activité	mars-09	Retraite à 60 ans à taux plein	Vit en couple	Conjoint retraité		0	Locataire HLM	En très bonne santé	
Olivier	Homme	60	CAP, BEP	En emploi	Conseiller en organisation et informatique (cadre salarié)			Ne souhaite pas reprendre une activité	déc-07	Retraite à 60 ans à taux plein	Vit en couple	Conjoint en invalidité	Nsp	1	Locataire privé	En bonne santé	
Patrick	Homme	59	Sans diplôme	Arrêt pour invalidité	Chauffeur livreur		déc-05	Ne souhaite pas reprendre une activité	2009	Retraite à 60 ans à taux minoré	Vit en couple	Conjoint inactif non retraité		0	Locataire HLM	En bonne santé	
Richard	Homme	62	Sans diplôme	Au chômage sans recherche emploi	Tuyauteur (ouvrier)	Licenciement raisons autres qu'économ.	2004	Ne souhaite pas reprendre une activité	sept-07	Retraite à 62 ans à taux plein	Vit en couple	Conjoint non retraité	2017	0	Nsp	En bonne santé	
Roselyne	Femme	60	CAP, BEP	En emploi	Secrétaire commerciale			Ne souhaite pas reprendre une activité	déc-07	Retraite à 60 ans à taux plein	Vit en couple	Conjoint retraité		0	Propriétaire	En très bonne santé	
Victor	Homme	58	Sans diplôme	En emploi	Chauffeur livreur			Souhaite reprendre une activité	déc-14	Retraite à 65 ans à taux plein	Vit en couple	Conjoint actif	oct-07	0	Locataire HLM	En très bonne santé	
Solange	Femme	60	CEP ou BEPC	En emploi	Adjointe administrative			Souhaite reprendre une activité	août-07	Retraite à 60 ans	Ne vit pas en couple			0	Locataire HLM	En très bonne santé	
Vincent	Homme	59	Bac	Au chômage sans recherche emploi	Ex gendarme	Licenciement économique	2005	Ne souhaite pas reprendre une activité	nov-07	Retraite à 60 ans à taux plein	Vit en couple	Conjoint actif	2017	0	Locataire privé	En bonne santé	
Véronique	Femme	59	CEP ou BEPC	En emploi	Aide soignante		juin-06	Ne souhaite pas reprendre une activité	oct-07	Retraite à 60 ans à taux plein	Ne vit pas en couple			0	Locataire HLM	En bonne santé	
Yvette	Femme	61	Bac	Retraité autres régimes de base	Cadre hôtesses au sol Air France			Souhaite reprendre une activité	juil-07	Retraite à 61 ans (forcée par l'entrep.) taux plein	Ne vit pas en couple			0	Accédant à la propriété	En bonne santé	

Dispositifs d'assouplissement des âges de départ en retraite

MESURES ENCOURAGEANT LES INDIVIDUS À PROLONGER LEUR ACTIVITÉ

• La surcote

La surcote vise à encourager le maintien en activité avant la liquidation de la retraite avec, en contrepartie, une pension plus élevée.

Elle permet de majorer la pension de 3 % la première année d'activité après 60 ans et a été portée, à partir du 01/01/2007, à 4% les années suivantes et 5 % au-delà de 65 ans.

• Le cumul emploi-retraite

Avant 2004, il était impossible de percevoir une retraite sans rupture du contrat de travail et la possibilité de reprendre un travail était limitée aux activités procurant un revenu relativement faible. Avec la montée des questions autour de l'emploi des seniors, le dispositif s'est vu évoluer. Les assurés qui ont obtenu leur retraite à compter du 1/01/2004 peuvent, en effet, reprendre une activité chez le dernier employeur après un délai de 6 mois (sans délai chez un autre employeur). Cette reprise d'activité est toutefois autorisée à condition que la somme du nouveau salaire et des pensions ne dépasse pas la moyenne mensuelle des 3 derniers salaires soumis à CSG perçus, ou 1,6 fois le montant mensuel du Smic (2 007 € compte tenu de la valeur du Smic au 1/07/2006), si cette solution est plus favorable à l'assuré.

LES MESURES INCITANT À UN DÉPART PRÉCOCE EN RETRAITE

• La retraite anticipée

La retraite anticipée donne la possibilité de partir en retraite avant 60 ans aux assurés ayant une longue carrière ou aux assurés souffrant d'un handicap.

Les retraites anticipées « longue carrière » sont attribuées aux assurés âgés de 56 à 59 ans ayant, au point de départ de la prestation :

- une durée d'assurance validée de 168 trimestres tous régimes quel que soit l'âge ;
- une durée d'assurance cotisée de 160 à 168 trimestres selon l'âge ;
- un début d'activité avant 16 ou 17 ans selon l'âge.

Les retraites anticipées au profit des « assurés handicapés » sont attribuées aux personnes âgées d'au moins 55 ans, ayant un taux d'incapacité permanente de 80 % reconnu durant l'intégralité de la durée totale d'assurance requise et ayant, selon l'âge au point de départ de la prestation :

- une durée totale d'assurance comprise entre 80 et 120 trimestres tous régimes ;
- une durée d'assurance cotisée de 60 à 100 trimestres selon l'âge.

• La baisse de la décote

Dans une optique de convergence des régimes, le taux de décote au sein du régime général, qui était de 10 % de baisse de pension par année manquante avant 2004, a été revu à la baisse progressivement pour se stabiliser à 5 % à l'horizon 2013.

Ce taux est fonction de la génération de l'assuré : un assuré de la génération 1947 liquidant sa pension en 2009 se verra appliquer, le cas échéant, un taux de décote annuel de 8 % sur le montant de sa pension (ce montant est diminué de 8% par année d'assurance en moins par rapport à la durée d'assurance du taux plein).