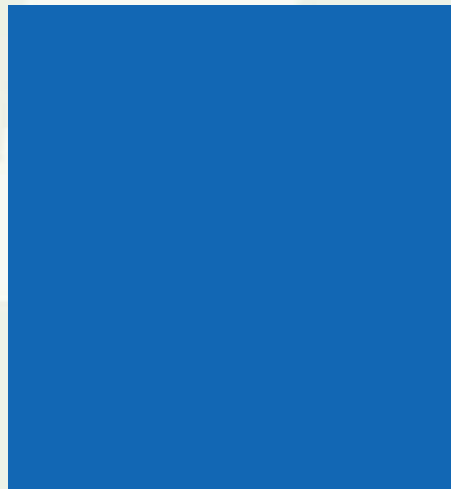


# ASPECTS DE LA SECURITE SOCIALE

*Rapport dans le cadre du  
« Programme de recherche interdépartemental  
sur l'avenir à long terme de la prévoyance vieillesse »  
(IDA ForAlt)*

## ***Facteurs individuels motivant le calendrier du départ à la retraite des hommes âgés de plus de 50 ans en Suisse***

*Rapport de recherche n° 8/03*



**BSV /  
OFAS /  
UFAS /**

*Bundesamt für Sozialversicherung  
Office fédéral des assurances sociales  
Ufficio federale delle assicurazioni sociali  
Ufficio federal da las assicuraziun socialas*

L'Office fédéral des assurances sociales publie dans sa série « Aspects de la sécurité sociale » des articles de fond et des rapports de recherches sur des sujets d'actualité dans le domaine de la sécurité sociale pour les rendre accessibles au grand public et encourager la discussion. Les analyses présentées par les auteurs ne reflètent pas forcément l'opinion de l'Office fédéral des assurances sociales.

**Auteurs:** Philippe Wanner, Dr., Astrid Stuckelberger,  
Alexis Gabadinho  
Forum suisse pour l'étude des migrations  
et de la population  
Terreaux 1  
2000 Neuchâtel  
Tél. 032 718 39 20  
Fax 032 718 39 21

**Renseignements:** Jean-François Rudaz, Recherche & développement  
Office fédéral des assurances sociales  
Effingerstrasse 20  
3003 Berne  
Tel. 031/322 87 63  
E-mail: [jean-francois.rudaz@bsv.admin.ch](mailto:jean-francois.rudaz@bsv.admin.ch)

**ISBN:** 3-905340-66-6

**Copyright:** Office fédéral des assurances sociales  
CH-3003 Berne  
Reproduction d'extraits autorisée – excepté à des fins  
commerciales – avec mention de la source ; copie à l'Office  
fédéral des assurances sociales.

**Diffusion:** OFCL, Diffusion publications, CH-3003 Bern  
<http://www.bbl.admin.ch/bundespublikationen>

**Numéro de commande:** [318.010.8/03 f](#) 4.03 400

# **Facteurs individuels motivant le calendrier du départ à la retraite des hommes âgés de plus de 50 ans en Suisse**

Rapport dans le cadre du programme de recherche interdépartemental sur l'avenir à long terme de la prévoyance vieillesse (IDA ForAlt)

Philippe Wanner, Astrid Stuckelberger, Alexis Gabadinho  
(Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population)

Février 2003

## **Avant-propos du groupe de travail interdépartemental « Programme de recherche sur l'avenir à long terme de la prévoyance vieillesse » (IDA ForAlt)**

Après l'adoption du message concernant la 11<sup>e</sup> révision de l'assurance-vieillesse et survivants (AVS), le Conseil fédéral, en vue de la prochaine révision, a chargé un groupe de travail interdépartemental de préparer et de mettre en œuvre un programme de recherche sur l'avenir à long terme de la prévoyance vieillesse. Les travaux de recherche, pour la plupart confiés à des mandataires externes, devaient être terminés pour la fin de l'année 2002.

Ils ont été accompagnés par différents groupes de projet constitués d'experts faisant partie de l'administration, qui ont discuté avec les mandataires les modèles proposés et les résultats. Nous remercions ici les équipes de recherche pour la compétence avec laquelle elles ont mené le projet et pour le bon esprit dont elles ont fait preuve.

Les différents sous-projets sont publiés dans des rapports séparés. Leurs résultats seront utilisés pour la rédaction d'un rapport de synthèse que le groupe de travail interdépartemental rédigera d'ici l'été 2003 à l'intention du Conseil fédéral.

L. Gärtner  
Président du groupe de travail interdépartemental  
IDA ForAlt

## **Vorwort der Interdepartementalen Arbeitsgruppe „Forschungsprogramm zur längerfristigen Zukunft der Alterssicherung“ (IDA ForAlt)**

Nach der Verabschiedung der Botschaft zur 11. Revision der Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV) hat der Bundesrat im Hinblick auf die nächste Revision eine interdepartementale Arbeitsgruppe mit der Ausarbeitung und Durchführung eines Forschungsprogramms zur längerfristigen Zukunft der Alterssicherung beauftragt. Die meisten Forschungsarbeiten wurden an externe Auftraggeber vergeben und waren bis Ende 2002 abzuschliessen.

Die Arbeiten wurden durch verschiedene Projektgruppen von verwaltungsinternen Experten begleitet, welche die Modellannahmen und Ergebnisse mit den Auftragnehmern diskutiert haben. Den Forschungsteams sei für die kompetente Durchführung des Projekts und die gute Zusammenarbeit gedankt.

Die Ergebnisse der verschiedenen Teilprojekte werden als Einzelberichte publiziert. Sie werden zudem in den Synthesebericht, welchen die interdepartementale Arbeitsgruppe bis Sommer 2003 zuhanden des Bundesrates erarbeiten wird, einfließen und in diesem Rahmen inhaltlich gewürdigt werden.

L. Gärtner  
Vorsitzender der Interdepartementalen Arbeitsgruppe  
IDA ForAlt

## **Premessa del Gruppo di lavoro interdipartimentale „Programma di ricerca sul futuro a lungo termine della previdenza per la vecchiaia“ (IDA ForAlt)**

Dopo l'approvazione del messaggio sull'11a revisione dell'assicurazione per la vecchiaia e per i superstiti (AVS) il Consiglio federale ha incaricato un gruppo di lavoro interdipartimentale di elaborare e attuare, in vista della prossima revisione, un programma di ricerca sulla previdenza per la vecchiaia a lungo termine. La maggior parte dei lavori di ricerca, il cui termine di consegna era fissato alla fine del 2002, è stata assegnata a mandatarî esterni.

I lavori sono stati accompagnati da diversi gruppi di lavoro costituiti da esperti interni all'amministrazione che hanno discusso con i mandatarî le ipotesi di modello e i risultati. Ringraziamo i gruppi di ricerca per la competenza con la quale hanno realizzato i progetti e per la buona collaborazione.

Per ciascuno dei progetti viene pubblicato un rapporto nel quale sono presentati i risultati ottenuti. I risultati verranno inoltre analizzati e integrati in un rapporto di sintesi che il gruppo di lavoro interdipartimentale elaborerà all'attenzione del Consiglio federale entro l'estate del 2003.

L. Gärtner  
Presidente del gruppo di lavoro interdipartimentale  
IDA ForAlt

## **Foreword by the “Research programme on the long-term future of old age pension provision” Interdepartmental Working Group (IDA ForAlt)**

After passing the bill concerning the 11<sup>th</sup> Revision of the Old-Age and Survivors' Insurance (OASI) scheme, the Swiss Federal Council set up an interdepartmental working group to draw up and implement a research programme on the longer-term future of old-age insurance with a view to the 12th revision. Most of the research work was delegated to external bodies, who were to complete their tasks by the end of 2002.

The work was monitored by various project groups comprising experts from within the federal administration who discussed the model assumptions and results with those who were carrying out the research. I should like to take this opportunity to thank the research teams for the competent way in which they carried out their work and for their assistance.

The results of the various sub-projects will be published in one single report. In addition, they will be included and acknowledged in the synthesis which the Interdepartmental Working Group will draw up for the Swiss Federal Council in summer 2003.

L. Gärtner  
Chairman of the Interdepartmental Working Group  
IDA ForAlt

## Table des matières

Table des matières .....	I
Liste des graphiques et des schémas .....	III
Liste des tableaux .....	IV
Résumé .....	V
Zusammenfassung .....	VII
Riassunto .....	IX
Summary .....	XI
<b>INTRODUCTION .....</b>	<b>1</b>
<b>1 REVUE DE LA LITTERATURE .....</b>	<b>5</b>
1.1 INTRODUCTION .....	5
1.2 FACTEURS INDIVIDUELS .....	7
1.2.1 Finance, fortune et revenu du ménage .....	8
1.2.2 Etat de santé objectif et subjectif .....	8
1.2.3 La planification de la retraite au sein du couple .....	12
1.2.4 Le parcours de vie .....	13
1.2.5 Les aspirations et opinions relatives à sa propre retraite .....	13
1.2.6 La formation acquise et la position dans la profession .....	14
1.2.7 La répartition des rôles dans le couple .....	15
1.2.8 La nationalité d'origine .....	16
1.3 FACTEURS LIES AUX ENTREPRISES ET AUX SYNDICATS .....	16
1.4 POLITIQUES PUBLIQUES ET FACTEURS ENVIRONNEMENTAUX .....	20
1.4.1 Politiques de départ à la retraite .....	20
1.4.2 Discrimination envers les travailleurs âgés et politiques associées .....	22
1.4.3 Situation sur le marché du travail et chômage .....	22
1.4.4 Transformations des modes d'activités et tertiarisation .....	23
1.5 LA QUESTION DU RETOUR AU TRAVAIL .....	23
1.6 SYNTHÈSE : LES PARCOURS DE TRAVAIL ET DE RETRAITE ET LA FORMULATION D'UN MODELE .....	24
<b>2. APERÇU DE LA SITUATION ACTUELLE DES AGES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL .....</b>	<b>27</b>
2.1 DONNEES GENERALES SUR L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE EN EUROPE .....	27
2.2 TAUX D'ACTIVITE AUTOUR DE LA LIMITE LEGALE DE LA RETRAITE EN SUISSE .....	29
2.3 EVOLUTION DES TAUX D'ACTIVITE SELON LA COHORTE DE NAISSANCE .....	33
<b>3. RYTHME DE DEPART A LA RETRAITE CHEZ LES HOMMES. ANALYSE QUANTITATIVE .....</b>	<b>37</b>
3.1 DONNEES UTILISEES .....	37
3.2 ASPECTS COUVERTS PAR LES ENQUETES .....	38
3.2 LES METHODES D'ANALYSE .....	40
3.2.1 Régression logistique .....	40
3.2.2 Modèle de survie .....	40
3.3 RESULTATS DES MODELES STATISTIQUES APPLIQUES AUX DONNEES ESPA .....	42



3.3.1	Probabilité d'être non actif au moment de l'enquête .....	42
3.3.2	Probabilité de quitter le marché du travail entre deux passages de l'enquête .....	44
3.3.3	Rythme du départ en retraite (approche de survie) .....	46
3.4	RESULTATS DES MODELES STATISTIQUES APPLIQUES AUX DONNEES DU PSM .....	53
3.4.1	Analyse descriptive .....	54
3.4.3	Construction du modèle.....	55
3.4.3	Résultats .....	57
3.5	RESUME DES PRINCIPAUX RESULTATS .....	59
<b>4.</b>	<b>CARACTERISTIQUES DES TRAVAILLEURS AGES EN SITUATION DE POST-RETRAITE.....</b>	<b>62</b>
4.1	DONNEES ET METHODES .....	62
4.2	ANALYSES A PARTIR DES DONNEES ESPA.....	62
4.2.1	Probabilité d'être actif occupé au moment de l'enquête, 65 ans et plus .....	62
4.2.2	Rythme de retraite après 65 ans (modèle de survie) .....	63
<b>5.</b>	<b>APPROCHE PROSPECTIVE ET RECOMMANDATIONS .....</b>	<b>68</b>
5.1	QUEL FUTUR POUR LES TRAVAILLEURS AGES EN SUISSE.....	68
5.2	MESURES POUVANT INTERVENIR SUR L'ACTIVITE DES HOMMES AGES .....	70
5.2.1	Intervention au niveau individuel.....	70
5.2.2	Niveau micro-politique : la culture et la politique d'entreprises.....	72
5.2.3	Niveau macro-politique : les politiques de l'emploi et des retraites.....	78
<b>6.</b>	<b>CONCLUSIONS .....</b>	<b>80</b>
	<b>RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES .....</b>	<b>82</b>
	<b>ANNEXE 1 : TABLEAU RECAPITULATIF DES ETUDES RECENSEES .....</b>	<b>89</b>

## Liste des graphiques et des schémas

Graphique 1 :	Conceptualisation des résultats des différentes études menées dans le cadre de FinnAge .....	11
Schéma 2	.....	26
Graphique 2:	Evolution de l'activité rémunérée des hommes et femmes âgés, depuis 1920, aux différents recensements (en %).....	29
Graphique 3 :	Proportion de personnes actives travaillant à temps partiel (moins de 36 heures par semaine), 1991-2001.....	33
Graphique 4 :	Evolution des proportions d'actifs occupés à différents âges, selon la génération.....	34
Graphique 5 :	Evolution des taux d'activité à temps partiel à différents âges, selon la génération.....	36
Schéma 3	.....	39
Graphique 6 :	Rythme de départ du marché du travail, en années depuis l'âge de 50 ans, selon la cohorte d'appartenance (ESPA, 2000). Résultats d'un modèle de Kaplan-Meier. ....	49
Graphique 7 :	Rythme de départ du marché du travail, en années depuis l'âge de 50 ans, selon le niveau de formation (ESPA, 2000). Résultats d'un modèle de Kaplan-Meier. ....	49
Graphique 8 :	Rythme de départ du marché du travail, en années depuis l'âge de 50 ans, selon la région de domicile (ESPA, 2000). Résultats d'un modèle de Kaplan-Meier. ....	50
Graphique 9 :	Rythme de départ du marché du travail, en années depuis l'âge de 50 ans, selon le domaine d'activité (ESPA, 2000). Résultats d'un modèle de Kaplan-Meier. ....	50
Graphique 10 :	Rythme de départ du marché du travail, en années depuis l'âge de 50 ans, selon la nationalité (ESPA, 2000). Résultats d'un modèle de Kaplan-Meier.....	51
Graphique 11 :	Probabilité observée de départ à la retraite – Hommes (vagues 1 + 2).....	54
Graphique 12 :	Rythme de départ du marché du travail, en années depuis l'âge de 65 ans. Résultats d'un modèle de Kaplan-Meier.....	64
Graphique 13 :	Rythme de départ du marché du travail selon le type de ménage, en années depuis l'âge de 65 ans. Résultats d'un modèle de Kaplan-Meier. ....	65
Graphique 14 :	Rythme de départ du marché du travail selon le domaine d'activité, en années depuis l'âge de 65 ans. Résultats d'un modèle de Kaplan-Meier. ....	65

## Liste des tableaux

Tableau 2 :	Facteurs significatifs expliquant la diminution de l'index de capacité de travail durant 4 ans parmi les 6257 travailleurs âgés de 45 à 58 ans .....	11
Tableau 3 :	Raison première de quitter son dernier travail selon le sexe parmi les nouveaux bénéficiaires de la sécurité sociale, aux Etats-Unis (en %).....	14
Tableau 4 :	Mesures prises dans le cadre de la politique du personnel et leur utilisation dans les grandes entreprises en Suisse, 1993. ....	18
Tableau 5 :	Taux d'activité dans quelques pays Européens, 1991-2000 .....	28
Tableau 6 :	Taux d'activité en Suisse, selon le groupe d'âges 1991-2001 (actifs occupés). ....	30
Tableau 7 :	Répartition des personnes selon l'âge et le statut de non-activité, 1991-2001 (personnes sans activité).....	32
Tableau 8 :	Evolution des proportions d'actifs occupés selon la génération.....	34
Tableau 9 :	Evolution des taux d'activité selon la génération, 1991-2001 .....	36
Tableau 10 :	Résultats d'un modèle de régression logistique mesurant la probabilité d'être professionnellement non actif, parmi les hommes âgés de 55 à 64 ans au moment de l'enquête. ....	44
Tableau 11 :	Facteurs influençant sur la probabilité de partir à la retraite entre deux passages de l'enquête, selon la période .....	47
Tableau 12 :	Résultat d'un modèle semi-paramétrique mesurant le risque relatif de quitter le marché de l'emploi selon l'âge.....	53
Tableau 12 :	Résultat d'un modèle de régression logistique sur la probabilité de quitter le marché de l'emploi entre deux passages du PSM .....	58
Tableau 13 :	Résultat d'un modèle logistique mesurant le risque relatif d'être actif au moment de l'enquête parmi les personnes âgées de 65-79 ans. ....	63
Tableau 14 :	Résultat d'un modèle de cox mesurant le rythme de départ à la retraite parmi les personnes encore actives à 65 ans .....	66
Tableau 15 :	Le code de conduite européen.....	73

## Résumé

Contrairement à la situation observée pour les femmes, la participation des hommes au marché du travail est généralement marquée par une continuité durant la période allant de la fin de la formation jusqu'au départ à la retraite. L'analyse des facteurs intervenant sur cette participation se concentre pour cette raison en premier lieu aux âges proches de l'âge de la retraite. Cependant, des événements survenant durant l'ensemble de la vie professionnelle peuvent influencer le calendrier du départ à la retraite.

Deux aspects ont été analysés dans cette étude : le calendrier de la retraite et l'activité professionnelle après l'âge de la retraite. Une première partie de l'étude fait référence aux facteurs intervenant sur le statut des personnes âgées vis-à-vis du marché du travail. Les analyses effectuées en Europe et en Amérique du Nord montrent les impacts respectifs sur le départ à la retraite des facteurs tels que l'état de santé objectif ou subjectif, les capacités financières, les attentes en matière de retraite et les caractéristiques du ménage. Les politiques des entreprises vis-à-vis de la main-d'œuvre en fin de vie active, la situation économique, une discrimination pouvant être observée envers le travailleur âgé et les politiques de départ à la retraite ont un rôle également important sur le phénomène étudié. Bien qu'ils ne soient pas systématiquement applicables à la situation de la Suisse, qui présente en de nombreux égards des spécificités, ces facteurs sont suspectés jouer un rôle sur les tendances observées concernant le calendrier de retraite et le maintien dans l'activité professionnelle après l'âge légal de la retraite.

Recourant aux données de l'enquête suisse sur la population active (ESPA), une deuxième étape du projet met en évidence les évolutions du calendrier de départ à la retraite en Suisse, en portant une attention particulière sur les changements de comportements en fonction de la génération de naissance. Il faut en effet se référer aux effets de génération pour appréhender l'évolution du comportement des personnes âgées dans de nombreux aspects de la vie, et c'est le cas aussi en ce qui concerne le statut professionnel. Il semble en particulier que l'accroissement de la fréquence du temps partiel chez les hommes peut être rattaché à un effet de génération, puisqu'il concerne en premier lieu ceux nés en 1940 et après.

L'impact des facteurs individuels ou collectifs décrits plus haut sur le départ à la retraite a été estimé dans une troisième partie à l'aide des données de l'ESPA et du panel suisse des ménages (PSM). Les modèles ont porté sur la probabilité d'être actif au moment de l'enquête, sur la probabilité de quitter l'activité entre deux dates, et sur le rythme de départ à la retraite (modèle de survie). Une attention particulière a été portée aux caractéristiques individuelles avant et après le départ à la retraite, ainsi que, à l'aide des données du PSM, aux caractéristiques du conjoint.

Les résultats obtenus montrent qu'il n'y a pas un seul modèle de départ à la retraite, mais une multitude de situations en fonction de facteurs tels que le niveau de formation, le statut du couple, la position dans l'entreprise, ou encore le secteur d'activité. Bien que le rôle de certaines caractéristiques n'ait pas pu être analysé faute de données (conventions collectives de travail, programmes de pré-retraite, restructurations, formation continue, etc.), on peut penser que ces facteurs interviennent aussi sur le calendrier du départ à la retraite.

Les résultats obtenus confirment la nécessité d'accorder une attention particulière au statut des travailleurs âgés dans une période où l'avenir financier de la prévoyance vieillesse est fréquemment discuté. Parmi les différentes pistes d'investigations suggérées, deux méritent d'être relevées. La question de la prévention des maladies et du maintien d'un état de santé est primordiale pour favoriser le maintien des personnes âgées sur le marché du travail. La

lutte contre les discriminations envers les âgés est également primordiale, dans le but de garantir un travail valorisant, des possibilités de mobilité professionnelle même en fin de vie active, et une remise à niveau des compétences.

## Zusammenfassung

Anders als bei den Frauen lässt die Beteiligung der Männer am Arbeitsmarkt vom Ende der Ausbildung bis hin zur Pensionierung generell eine deutliche Kontinuität erkennen. Die Analyse der Faktoren, die bei dieser Arbeitsmarktpräsenz zum Tragen kommen, bezieht sich also in erster Linie auf die Altersgruppen kurz vor dem Rentenalter. Aber auch Vorkommnisse, die sich im Laufe des gesamten Berufslebens ereignen, können den Zeitpunkt der Pensionierung beeinflussen.

In der Studie wurden zwei Aspekte analysiert: der Zeitpunkt der Pensionierung und die Berufstätigkeit nach Erreichen des Rentenalters. Der erste Teil der Studie widmet sich den Faktoren, welche die Stellung der älteren Menschen im Arbeitsmarkt beeinflussen. Analysen aus Europa und Nordamerika zeigen die jeweilige Wirkung von Faktoren wie dem objektiven oder subjektiven Wohlbefinden, den finanziellen Möglichkeiten, den Erwartungen in Bezug auf den Ruhestand und den Merkmalen des Haushalts auf die Pensionierung. Auch die Unternehmenspolitik gegenüber Arbeitskräften, die sich dem Ende der Erwerbstätigkeit nähern, die Wirtschaftslage, eine möglicherweise zu beobachtende Diskriminierung der älteren Arbeitnehmer und die Pensionierungspläne spielen beim untersuchten Gegenstand eine wichtige Rolle. Auch wenn diese Faktoren nicht immer auf die Situation in der Schweiz, die in vieler Hinsicht Eigenheiten aufzuweisen hat, übertragbar sind, so ist doch zu vermuten, dass sie in Zusammenhang mit den Tendenzen, die bezüglich dem Zeitpunkt der Pensionierung und dem Verbleib im Berufsleben nach dem gesetzlichen Rentenalter zu beobachten sind, eine Rolle spielen.

Der zweite Projektteil nimmt Bezug auf die Daten der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) und zeigt auf, wie sich der Übertritt in den Ruhestand in der Schweiz entwickelt hat. Besondere Beachtung wird dem veränderten Verhalten der einzelnen Generationen geschenkt; beim veränderten Verhalten älterer Menschen in vielen Lebensbereichen kann man sich oft auf den Generationeneffekt berufen. Dies gilt auch für die berufliche Stellung. Besonders die Zunahme der Teilzeitarbeit bei Männern scheint mit dem Generationeneffekt in Verbindung zu stehen, da dieses Phänomen in erster Linie Männer betrifft, die 1940 oder später geboren sind.

Welchen Einfluss die oben beschriebenen individuellen oder kollektiven Faktoren auf den Zeitpunkt der Pensionierung haben, wurde in einem dritten Teil mit Hilfe der Daten der SAKE und des Schweizer Haushalt-Panels (SHP) beurteilt. Die Modelle behandelten die Wahrscheinlichkeit, zum Zeitpunkt der Erhebung erwerbstätig zu sein, die Wahrscheinlichkeit, die Erwerbstätigkeit zwischen zwei bestimmten Daten zu beenden, sowie den Rhythmus des Altersrücktritts (Überlebensanalysemodell). Besondere Beachtung wurde den individuellen Merkmalen vor und nach der Pensionierung sowie, dank den Daten des SHP, den Charakteristika des Ehepartners geschenkt.

Die Ergebnisse zeigen, dass es nicht nur ein einziges Pensionierungsmodell gibt, sondern eine Vielzahl verschiedener Situationen, die von Faktoren abhängen wie dem Ausbildungsstand, dem Status des Paares, der Position im Unternehmen oder auch dem Tätigkeitsbereich. Obwohl gewisse Merkmale auf Grund fehlender Daten nicht untersucht werden konnten (Gesamtarbeitsverträge, Frührentenprogramme, Restrukturierungen, Weiterbildung usw.), kann man doch davon ausgehen, dass diese Faktoren für den Zeitpunkt der Pensionierung auch eine Rolle spielen.

Diese Ergebnisse zeigen erneut auf, wie wichtig es in einer Zeit der unsicheren finanziellen Zukunft der Altersvorsorge ist, dem Status älterer Arbeitnehmer besondere Beachtung zu

schenken. Von den verschiedenen Untersuchungsansätzen sind zwei besonders zu beachten. Die Frage der Krankheitsverhütung und die Sorge um die Gesundheit ist entscheidend, um den Verbleib älterer Menschen auf dem Arbeitsmarkt zu begünstigen. Auch die Bekämpfung der Diskriminierung älterer Arbeitnehmer ist wichtig. Ziel ist es, auch gegen Ende der Erwerbstätigkeit eine Arbeit zu garantieren, die das Selbstwertgefühl steigert, und ausserdem die berufliche Mobilität zu garantieren und die beruflichen Kompetenzen aufzufrischen.

## Riassunto

A differenza di quanto osservato per le donne, la partecipazione degli uomini al mercato del lavoro è in linea generale ininterrotta nel periodo compreso tra la fine della formazione e il pensionamento. Pertanto l'analisi dei fattori che influiscono su questa partecipazione concerne innanzitutto gli anni vicini all'età pensionabile. Tuttavia, eventi che sopraggiungono durante tutta la vita professionale possono incidere sulla decisione del momento del pensionamento.

Nel presente studio sono stati analizzati due aspetti: il momento scelto per il pensionamento e l'attività professionale svolta dopo il raggiungimento dell'età pensionabile. La prima parte dello studio fa riferimento ai fattori che incidono sulla situazione delle persone anziane nei confronti del mercato del lavoro. Le analisi condotte in Europa e in America del Nord mostrano l'influsso sul pensionamento di fattori quali le condizioni di salute obiettive o soggettive, le capacità finanziarie, le aspettative in tema di pensionamento e le caratteristiche dell'economia domestica. Svolgono anche un ruolo importante la politica aziendale nei confronti dei dipendenti più anziani, la situazione economica, l'eventuale comportamento discriminatorio nei confronti dei lavoratori anziani e le politiche adottate in tema di pensionamento. Nonostante questi fattori non siano applicabili in modo sistematico alla situazione svizzera, che sotto vari aspetti presenta delle peculiarità, si pensa che essi possano influenzare le tendenze concernenti la scelta del momento in cui andare in pensione e la continuazione dell'attività professionale dopo il raggiungimento dell'età pensionabile prevista dalla legge.

In base ai dati della Rilevazione sulle forze di lavoro in Svizzera (RIFOS), la seconda parte del progetto evidenzia i cambiamenti intervenuti in Svizzera per quanto riguarda il momento scelto per il pensionamento, con particolare attenzione ai diversi comportamenti a seconda della coorte. Infatti, per comprendere l'evoluzione del comportamento degli anziani in numerosi aspetti della vita bisogna ricorrere alle caratteristiche generazionali. Questo è valido anche per quanto attiene alla situazione professionale. In particolare sembra che l'aumento del lavoro a tempo parziale per gli uomini sia imputabile ad una caratteristica generazionale, in quanto questa scelta è operata in primo luogo da chi è nato nel 1940 e negli anni successivi.

Nella terza parte dello studio è stato valutato, sulla base dei dati della RIFOS e del «Panel suisse des ménages (PSM)», l'influsso sul pensionamento dei fattori individuali o collettivi summenzionati. I modelli si sono basati sulla probabilità di svolgere un'attività lavorativa al momento dell'inchiesta, sulla probabilità di abbandonare l'attività tra due date e sul ritmo con cui avvengono i pensionamenti (modello di sopravvivenza). È stata prestata particolare attenzione alle situazioni individuali prima e dopo il pensionamento nonché, in base ai dati del PSM, a quelle del coniuge.

I risultati mostrano che non esiste un unico modello di pensionamento, bensì una molteplicità di situazioni determinate da fattori quali il livello di formazione, la situazione della coppia, la posizione in seno all'azienda o il settore d'attività. Anche se, per mancanza di dati, non è stato possibile analizzare talune caratteristiche (contratti collettivi di lavoro, regolamentazioni concernenti il prepensionamento, ristrutturazioni, corsi di perfezionamento professionale), si presume che anche questi fattori siano rilevanti per scegliere il momento del pensionamento.

Questi risultati confermano la necessità di prestare molta attenzione alla situazione dei lavoratori anziani in un periodo in cui il tema del finanziamento a lungo termine della



previdenza per la vecchiaia deve essere esaminato in modo particolareggiato. Tra i vari punti da approfondire proposti, due meritano di essere menzionati: la questione della prevenzione delle malattie e del mantenimento di buone condizioni di salute - di primaria importanza per far sì che le persone anziane rimangano nel ciclo lavorativo - e la lotta contro le discriminazioni nei confronti degli anziani, fondamentale per poter garantire un lavoro gratificante, possibilità di mobilità professionale anche durante gli ultimi anni della vita lavorativa e un aggiornamento delle competenze.

## Summary

Unlike women, men are usually employed continuously between the time they finish their education and the time they retire. An analysis of the factors influencing their labour market participation thus deals primarily with individuals close to retirement age, although their retirement schedule may be influenced by events occurring throughout their working life.

The present study concentrates on two aspects: the retirement schedule, and professional activity after the legal retirement age. The first part of the study deals with factors that influence the employment status of elder members of the workforce. Analyses from Europe and North America illustrate the impact of such factors as objective and subjective health status, financial means, retirement options and household characteristics. Company policies towards members of the workforce reaching retirement age, the economic situation, discrimination of older employees, also play a significant role. Although they are systematically applicable to Switzerland – which nonetheless has certain specific characteristics – such factors doubtless influence retirement schedule trends, and professional activity after the legal retirement age.

Based on data gathered by the Swiss survey of the active population (ESPA), the second stage of the project highlights the evolution of retirement age, with a special focus on the relationship between retirement decisions and date of birth. In fact, generational aspects play a significant role in the way older persons deal with various aspects of their life, including their professional situation. For example, part-time work for men seems to be influenced by generational aspects, since it primarily concerns men born in 1940 and after.

The impact of these individual or collective factors was then estimated in the third part of the study on the basis of ESPA and Swiss Household Panel data (SHP). Models dealt with the likelihood of working at the time of the survey, the likelihood of ending work in the meantime, and the retirement schedule (survival model). Individual characteristics prior to and after retirement were a special focus, as well as the spouse's characteristics (SHP data).

Results show that there is no unique retirement model, but a multitude of situations depending on education and training, the couple, status within the company, or professional sector. Although certain characteristics were not analysed owing to a lack of data (collective work agreements, early retirement programs, restructuring, ongoing training, etc.), one may assume that these factors also influence retirement schedules.

The above results confirm that it is important to pay particular attention to the status of elder employees at present, when pension funds are in a delicate situation. Among the various possibilities suggested, two options deserve particular attention. Health prevention should be viewed as a major element of retaining older individuals in the labour market. Combating ageism is also important to guarantee interesting work opportunities, professional mobility even late in a career, and ongoing upgrading of qualifications.

## Introduction

En 1993, le nombre de personnes dont l'âge dépasse l'âge légal du départ à la retraite a, pour la première fois en Suisse, franchi le seuil du million. Il atteint aujourd'hui 1,13 million, représentant 15,6% de la population. Le 21<sup>e</sup> siècle sera le témoin d'une augmentation du nombre et de la proportion des personnes de 65 ans et plus, augmentation qui posera de grands défis à la société. L'Europe est d'ailleurs, avec le Japon, l'une des premières régions du monde touchées par les conséquences de ce bouleversement démographique. Les projections établies pour 2020 par les Nations unies montrent que le pays le plus âgé du monde sera alors le Japon avec 26% d'âgés de 65 ans et plus contre 17% aujourd'hui, devant l'Italie, la Grèce, l'Allemagne et plus loin la Suisse (20% contre 15% aujourd'hui – Nations unies 1999).

Ce vieillissement démographique s'accompagnera de changements sociaux, dont les principaux sont la complexification des liens familiaux, la diminution de la taille moyenne de la famille et l'« éclatement » de la famille traditionnelle, l'évolution des flux migratoires, les changements concernant la demande de soins médicaux et l'évolution du rapport entre personnes économiquement actives et personnes ayant cessé leur activité professionnelle. Une autre conséquence du vieillissement démographique est l'intérêt accru porté par les milieux communautaires, scientifiques et politiques envers les classes d'âges supérieures, leur condition de vie et les activités qu'exercent les âgés. Par ailleurs, une prise de conscience de l'importance d'une distribution plus équitable des biens entre les générations s'observe.

Parmi les questions posées de manière récurrente dans ce contexte de vieillissement figure celle de l'activité professionnelle des actifs âgés et de l'âge au départ à la retraite. De l'âge *légal* de la retraite dépend en effet le rapport mathématique entre cotisants et bénéficiaires de rentes vieillesse et le financement de l'assurance vieillesse et survivants (AVS) ; l'évolution de l'âge *effectif* joue quant à elle non seulement un rôle sur le nombre des cotisants, mais intervient plus largement sur le fonctionnement du marché du travail et de l'économie. Ce sera encore plus le cas dans un contexte de diminution de la main-d'œuvre disponible, diminution qui sera vraisemblablement observée d'ici deux décennies<sup>1</sup>. L'âge à la retraite intervient d'autant plus étroitement sur le financement de l'AVS qu'un *allongement de la durée moyenne de vie passée à la retraite* s'observe : en Suisse, pour les hommes de la génération 1880, les années au-delà de 65 ans représentaient, selon les tables de mortalité longitudinales, en moyenne 11% de la durée de vie totale. Pour ceux de la génération 1930, elles devraient représenter 18% et pour ceux nés en 1980, elles représenteront 24%, soit un quart de la durée de vie totale. Pour les femmes les valeurs correspondantes sont de 14% pour la génération 1880, 27% pour la génération 1930 et 30% pour la génération 1980. Le rapport entre le nombre d'années de vie professionnellement actives et le nombre d'années de retraite a passé pour les hommes de 5 contre 1 pour la génération 1880 à 3 contre 1 pour la génération 1930 (en d'autres termes, pour 3 années de vie active, les hommes nés en 1930 pouvaient espérer vivre en moyenne une année de retraite). Pour la génération 1980, on comptabilisera vraisemblablement près d'une année de

---

<sup>1</sup> Selon les scénarios officiels de l'OFS pour la période 2000-2060 (OFS, 2002), la population active devrait passer de 4,2 millions de personnes en 2010 à 3,8 millions en 2040. Le taux d'activité global, estimé à 56,8% en 2010, devrait pour sa part atteindre 46,1% en 2040, ceci malgré un taux d'activité des 15-64 ans constant.

retraite pour deux années de vie active. Chez les femmes ce rapport de 2 contre 1 a déjà été atteint par la génération 1930 et sera largement dépassé par la génération 1980 (Haug, 1998).

Le vieillissement démographique et les questions qu'il pose en matière de fonctionnement des assurances sociales et du marché du travail doivent être considérés en tenant compte de la forte dissociation entre l'âge légal et l'âge effectif de départ à la retraite, observé dans de nombreux pays d'Europe dès 1970 et en Suisse depuis 1990. La proportion d'hommes et de femmes quittant le marché du travail au moment de l'âge légal diminue régulièrement. Si cette flexibilité est très certainement souhaitable lorsqu'elle est désirée par l'individu, elle pose aussi de nombreuses questions lorsque le départ est forcé ou provoqué par des facteurs conjoncturels. Cette flexibilité soulève également de nombreuses questions pour les entreprises, le marché du travail et la planification économique. Dans ce contexte, il importe de comprendre les facteurs intervenant sur le calendrier du retrait du marché du travail.

Une analyse de la littérature portant sur le départ à la retraite met clairement en évidence le fait que ce départ peut dépendre soit d'aspirations individuelles, soit de facteurs liés aux politiques d'entreprises, soit de facteurs institutionnels. En outre, le retrait du marché du travail, lorsqu'il est volontaire et anticipé, n'est généralement pas expliqué par un seul facteur, mais par plusieurs motifs plus ou moins importants et interdépendants. Il est rare qu'un seul facteur puisse expliquer le départ à la retraite, celui-ci se produisant la plupart du temps lorsqu'un certain nombre de conditions sont réunies. Ces conditions se réfèrent, ainsi que le montrera l'analyse des recherches effectuées dans le domaine (chapitre 1), à l'état de santé, à la répartition des rôles au sein du couple, aux attentes vis-à-vis de la retraite et de son déroulement, à la situation dans l'entreprise ou aux ressources financières mobilisables. A cet enchevêtrement de facteurs s'ajoute le fait que les employeurs jouent parfois aussi un rôle sur le départ à la retraite d'un individu, ainsi que l'a montré la période de crise des années 1990 où les départs en pré-retraite furent encouragés dans différents secteurs. Ces mêmes employeurs seront vraisemblablement confrontés à un vieillissement progressif de leur main-d'œuvre<sup>2</sup>, qui pourrait les inciter à formuler des politiques entrepreneuriales variées, allant soit dans le sens d'une fidélisation, soit dans le sens d'un renouvellement régulier de la main-d'œuvre<sup>3</sup>. Enfin, les systèmes de sécurité sociale jouent un rôle clé dans le départ à la retraite.

Le premier chapitre de cette étude mettra ainsi en évidence les facteurs individuels, économiques, démographiques ou politiques intervenant au cours du cycle de vie sur le mode de passage à la retraite. Un cadre conceptuel hiérarchisant les facteurs retenus sera proposé. Il convient de relever d'emblée que la situation des pays européens ou nord-américains, décrite à travers les recherches mentionnées dans ce premier chapitre, ne reflète pas toujours la problématique du départ à la retraite observée en Suisse. La situation de la Suisse, pour ce qui est des travailleurs les plus âgés, a en effet été à certains égards assez singulière au cours des cinq dernières décennies. Il conviendra donc de garder à l'esprit que le rôle des facteurs évoqués devra être nuancé et discuté en tenant compte des spécificités suisses.

---

<sup>2</sup> Selon l'OCDE (1998a), on comptait en Suisse en 1995 28,3% de travailleurs âgés de 45 à 59 ans et 6% de travailleurs âgés de 60 ans et plus (contre respectivement 25,6% et 5% pour l'ensemble des pays de l'OCDE). D'ici 2030, ces pourcentages pourraient atteindre 32,1%, respectivement 12,3%.

<sup>3</sup> Un projet de recherche de l'institut Infrac et de ZHW (Zürcher Hochschule, Winterthur) traite du sujet de la politique des entreprises suisses vis-à-vis de la main d'œuvre la plus âgée (Betriebliche Alterspolitik).

Un chapitre faisant un tour d’horizon de la littérature internationale est utile pour trois raisons : d’une part, compte tenu du nombre limité d’études ayant traité spécifiquement du départ à la retraite en Suisse, il est indispensable de se référer à des analyses menées à l’étranger, dans le but d’identifier les facteurs susceptibles de jouer un rôle dans cette problématique ; il conviendra cependant de vérifier avec attention l’influence exacte de ces facteurs en Suisse. D’autre part, la décennie 1990 a montré une lente convergence dans la situation observée entre la Suisse et l’étranger concernant la problématique étudiée. Le « modèle suisse », marqué par le plein emploi et un départ à la retraite proche de l’âge fixé par l’AVS, tend à perdre de son identité, comme l’indique par exemple l’accroissement du taux de chômage. Cette convergence pourrait se poursuivre à l’avenir : on relèvera en particulier que les tendances attendues en matière de vieillissement démographique et d’évolution des rapports de dépendance entre retraités et actifs sont pratiquement les mêmes en Suisse que dans les autres pays d’Europe. Il est dans ce contexte probable que des facteurs agissant dans le passé à l’étranger uniquement pourraient aussi, dans les années à venir, jouer un rôle en Suisse. Leur description en est alors utile. Enfin, la présentation des nombreux facteurs évoqués nous paraît indispensable afin de permettre une interprétation correcte des résultats des analyses statistiques effectuées dans la suite de l’étude à partir de données d’enquêtes. Ainsi que mentionné par Gognalons-Nicolet et Le Goff (2000), les enquêtes actuellement disponibles en Suisse ne permettent pas de mesurer avec précision l’ensemble des facteurs intervenant dans les comportements des travailleurs âgés vis-à-vis de la retraite<sup>4</sup> et toute analyse statistique doit par conséquent être considérée en tenant compte du décalage existant entre les variables disponibles et les facteurs entrant en ligne de compte dans la problématique. Pour cette raison, le recensement de la littérature étrangère ne se limite pas seulement à ouvrir des perspectives intéressantes, mais permet d’interpréter les résultats des analyses statistiques en conservant à l’esprit la différence existant entre le nombre des variables incluses dans l’analyse et le nombre des facteurs susceptibles d’intervenir dans la problématique étudiée.

La deuxième partie de l’étude adoptera donc une approche quantitative visant à valider certains des facteurs mentionnés dans le premier chapitre et à mettre en évidence comment ces facteurs influencent les comportements de départ à la retraite des hommes en Suisse. Le chapitre 2 décrira les évolutions récentes sur le marché du travail, en prenant soin de mettre en évidence les comportements des différentes générations de naissance. Il sera en particulier montré comment les comportements par rapport au départ à la retraite évoluent selon la génération, en raison de changements des normes sociales partagées au sein d’une cohorte de naissance ayant vécu leur parcours professionnel dans le même environnement.

La mesure statistique du rôle des facteurs individuels, familiaux ou collectifs sur le calendrier du retrait sera ensuite effectuée à partir des données recueillies dans le cadre de l’enquête suisse sur la population active (ESPA) et du panel suisse des ménages (PSM). Ces enquêtes présentent chacune des spécificités dans le protocole et les questions posées, spécificités qui seront confrontées afin d’avoir une vision la plus complète précise du phénomène (chapitre 3).

L’approche statistique reposera sur des méthodes dites de « survie » ou « biographiques » – visant à évaluer les facteurs modifiant le *rythme* de départ à la retraite – et sur des méthodes de régression logistique et de type « cas-témoin ». A l’aide de ces méthodes, il s’agira de

---

<sup>4</sup> Certes, le programme de recherche sur l’avenir à long terme de la prévoyance vieillesse comble en partie ces lacunes, avec notamment une enquête spécifique menée par Bass, Interface et Link, cf. [http://www.bsv.admin.ch/ahv/projekte/f/zukunft\\_alterssicherung\\_projekte\\_01.htm](http://www.bsv.admin.ch/ahv/projekte/f/zukunft_alterssicherung_projekte_01.htm).

comparer les caractéristiques respectives des personnes qui, à un âge donné, sont retraitées ou actives, dans le but de mesurer l'influence de ces caractéristiques sur le statut professionnel actuel.

Reposant sur les mêmes données, le quatrième chapitre sera consacré à la mesure des caractéristiques individuelles ou collectives des hommes qui prolongent au-delà de l'âge légal leur activité professionnelle. Il s'agira de mettre en évidence les facteurs qui poussent un certain nombre d'hommes à rester professionnellement actifs après l'âge légal de la retraite.

Enfin, le dernier chapitre abordera dans un premier temps les grandes tendances pouvant être attendues concernant d'une part les relations entre l'âge légal à la retraite et l'âge réellement observé, et d'autre part l'évolution des taux d'activité, en particulier parmi les hommes âgés de plus de 65 ans. Il formulera ensuite différentes recommandations reposant sur des expériences étrangères.

# 1 Revue de la littérature

## 1.1 Introduction

Une étape quasiment inévitable pour les personnes arrivant progressivement en fin de vie est le départ du marché du travail. La personne ayant atteint l'âge de la retraite bascule soudainement de la catégorie des individus dit «actifs» dans celle des «inactifs». Ce passage représente une transition plus ou moins abrupte, pouvant avoir des significations très diverses. Les retraités sont parfois rangés dans la catégorie des «vieux», «improductifs» et «inactifs», avec les conséquences sociales que cela implique, le sentiment de «mise à l'écart» pouvant être clairement ressenti. Ils peuvent être confrontés à des difficultés à gérer le temps libre, mais aussi mettre à profit ce temps pour s'investir à des travaux ou loisirs valorisants. Le passage à la retraite répond par ailleurs à des motifs très différents, allant d'un retrait volontaire dicté par des aspirations individuelles à une retraite forcée dictée par l'employeur. Il n'y a donc pas une manière de passer à la retraite, mais plusieurs transitions aux causes et aux conséquences très différentes.

Parallèlement, avec l'allongement de la durée de vie, la retraite se conjugue aujourd'hui de manière différente que dans le passé : si dans le passé, elle pouvait prendre la signification d'une période de repos précédant immédiatement la fin de la vie, aujourd'hui, elle est le point de départ d'une période de vie s'inscrivant dans la durée (encadré 1)<sup>5</sup>. Pour cette raison, la retraite peut désormais être planifiée en fonction d'aspirations individuelles. Il suffit pourtant de constater que le chômage touche, fait nouveau, toutes les classes sociales et tous les âges et qu'il est plus fréquemment de longue durée chez les personnes proches de leur retraite, pour se rendre compte que la retraite n'est pas toujours planifiée.

Si l'on accepte le constat selon lequel les âgés disposent généralement de capacités suffisantes pour travailler, on peut s'interroger sur les facteurs expliquant pourquoi la majorité prennent une retraite, mais aussi sur les facteurs prédictifs motivant tel âgé à poursuivre une activité au-delà de l'âge légal de retraite, et tel autre à quitter le marché du travail précocement. Ce sont les points sur lesquels ce chapitre va se pencher.

Parmi les diverses activités et expériences que l'homme exerce et traverse au cours de sa vie, le travail peut être un facteur d'équilibre physique et psychologique, pour autant que les emplois occupés soient adaptés aux aptitudes et au rythme du travailleur, ainsi qu'à ses aspirations. L'activité professionnelle peut cependant aussi, dans certains cas, avoir un impact négatif sur le développement de l'individu, en raison des contraintes sociales, économiques et organisationnelles qu'elle impose. Le travail, le vieillissement et la retraite suscitent ainsi de multiples questions dont l'axe principal se situe dans le déséquilibre entre les capacités fonctionnelles d'un individu, les exigences et conditions de travail et la rapidité des mutations macro-économiques et technologiques qui modifient la nature même du travail et des règles de gestion de l'humain et des ressources humaines. Il y a 40 ans déjà, en France, le «Rapport Laroque» sur les politiques de la vieillesse (Laroque, 1962) mettait l'accent sur les difficultés qu'entraînent les premières manifestations du vieillissement, et cherchait les conditions qui devaient permettre aux travailleurs âgés de plus de 65 ans de

---

<sup>5</sup> Vers 1945, l'âge de la retraite était égal en Suisse à l'espérance de vie à la naissance. Aujourd'hui, l'espérance moyenne de vie d'un homme de 65 ans est proche de 16 ans.

continuer à participer à la vie professionnelle active. Depuis cette date, les travaux allant dans cette direction se sont multipliés.

**Encadré 1 : Paradoxe entre diminution de l'âge de la retraite effective et accroissement de la durée de la retraite.**

Dans pratiquement tous les pays européens, la durée de la retraite continue à s'allonger, vu l'augmentation de l'espérance de vie à tout âge mais spécialement à 60 ans et 80 ans. Paradoxalement, l'âge auquel on prend sa retraite a reculé de façon constante depuis plus de 20 ans. Une comparaison entre 1950 et 1990 effectuée par le Bureau international du travail montre très bien ce phénomène (Tableau 1).

Tableau 1 : **Age de la retraite effective et durée de la retraite (évolution entre 1950 et 1990)**

<i>Région</i>	<i>Age effectif de La retraite</i>		<i>Espérance de vie à la date de la retraite</i>	
	<i>1950</i>	<i>1990</i>	<i>1950</i>	<i>1990</i>
Japon	66.2	65.5	12.0	17.8
Amérique du Nord	65.9	62.6	13.1	18.1
Océanie	65.3	60.0	13.2	20.5
Nord de l'Europe	67.2	61.9	12.2	18.7
Sud de l'Europe	69.0	60.1	10.5	19.9
Ouest de l'Europe	65.7	59.3	12.8	20.7
Europe centrale/Est	65.0	59.2	12.8	18.6
Moyenne sans l'Europe centrale/Est	66.5	61.8	12.4	19.0
Tous les pays industrialisés	66.0	61.0	12.5	18.9

*Source : Gillion et al. (2000).*

Les facteurs ou «prédicteurs» qui déterminent la décision de prendre une retraite ou de continuer à travailler peuvent être analysés selon différents angles : nous pouvons par exemple isoler les facteurs individuels, les facteurs environnementaux, les facteurs liés à l'organisation du travail au sein de l'entreprise et les facteurs macro-politiques (lois et juridictions, systèmes de prévoyance vieillesse, etc.), mais aussi distinguer les facteurs liés au travail et ceux associés au «non travail» (Stetz, 1998), ou encore faire la distinction entre les facteurs plus ou moins contraignants poussant malgré elle la personne à la retraite («push factors») et ceux, incitatifs et plutôt plaisants l'attirant vers la retraite («pull factors») - Shultz et al., 1998). Il n'y a donc pas une seule optique d'approche, mais une multitude d'approches possibles.

On relèvera par ailleurs que la question du départ à la retraite répond à des facteurs qui peuvent varier selon le sexe, puisque les différences entre hommes et femmes sont flagrantes tant au niveau du phénomène (taux d'activité, biographie professionnelle) que des causes (santé, famille, revenu, etc.). Considérer les facteurs prédictifs chez l'homme pose en outre différentes questions méthodologiques qu'il est nécessaire de garder à l'esprit :

- de nombreux articles scientifiques recensés ne font pas la distinction entre hommes et femmes et reflètent donc une « moyenne » de la population. Nous



présentons dans cette revue de la littérature les études ayant soit effectué une approche spécifique pour l'homme, soit abordé la différence hommes – femmes ;

- les facteurs intervenant doivent être mesurés sur l'ensemble du parcours de vie. Ainsi certains prédicteurs directs sont eux-mêmes le résultat d'autres prédicteurs agissant indirectement. C'est le cas par exemple du facteur santé, qui est un facteur prédictif de la retraite dépendant lui-même du style de vie adopté plus tôt dans la vie (consommation abusive d'alcool, tabagisme, sédentarité, comportement alimentaire inadapté, etc.), soit par des conditions de vie ou de travail antérieures (travaux très physiques en particulier) ;
- l'effet d'un facteur varie en fonction du calendrier de la retraite, calendrier qui peut être schématisé selon trois situations : la retraite anticipée, la retraite à l'âge légal ou la retraite après l'âge légal de la retraite ;
- la discussion des facteurs intervenant sur le départ à la retraite doit bien sûr être effectuée en tenant compte du fait que ce départ peut être volontaire ou dicté. Certains facteurs tels que l'état des finances ou la santé peuvent à la fois intervenir dans le choix individuel de rester ou non sur le marché du travail, mais aussi contraindre l'individu à exercer ou à quitter son emploi. La compréhension du rôle respectif des prédicteurs s'en trouve alors complexifiée dans le sens où ceux-ci peuvent intervenir par différentes voies et font appel à un processus volontaire ou forcé ;
- enfin, la question des prédicteurs de la retraite doit être considérée en gardant à l'esprit le fait que plusieurs pays ont entamé un changement d'orientations politiques. Les politiques instituées dans les années 1970 et 1980 avaient pour but d'encourager le départ anticipé à la retraite, afin par exemple de laisser des postes aux chômeurs et aux jeunes. Ces politiques, qui ont souvent été synonymes d'échec, ont laissé place à des orientations examinant plutôt la question du maintien au travail jusqu'à l'âge de la retraite. Ce changement dans les objectifs visés par les politiques doit également être conservé à l'esprit, au moment où celles-ci seront décrites.

## 1.2 Facteurs individuels

De manière générale, la recherche sur les prédicteurs des retraites anticipées en Europe et en Amérique du Nord montre que la façon de quitter l'activité professionnelle dépend non seulement de facteurs économiques, liés plus ou moins étroitement aux entreprises, ou institutionnels, mais aussi de facteurs individuels (Kapteyn et de Vos, 1997 ; Buldell et Johnson, 1997 ; Wise, 1997 ; Guillemard, 1995 ; Blanchet et Marioni, 1996). Le souhait de départ de la part de l'employé est par exemple un prédicteur important (Arnold 1989 ; Hardy et Quadagno 1995). La situation financière, la santé et la situation au travail sont, chez les actifs âgés, des facteurs-clés intervenant sur la décision de prendre sa retraite (Dorfman 1995). La possibilité d'intervenir sur sa propre retraite, sur le processus de détachement envers le travail, et plus généralement sur le côté social de la retraite, peut aussi jouer un rôle qui varie d'un individu à l'autre (Ernst 1996). Par ailleurs, suite aux conséquences parfois négatives de la retraite anticipée ou de la retraite-couperet, Bäcker et Naegele (1996) ont mis en évidence le rôle que peut prendre la possibilité pour l'individu de passer par une période de travail à temps partiel avant de quitter définitivement le monde professionnel. Selon les auteurs, si le temps de travail était réduit pendant les dernières

années d'activité, la tendance générale sur le marché du travail irait dans la direction d'une vie active avec un temps de travail plus flexible qui permettrait un processus d'adaptation progressive à une nouvelle phase de vie. Ces différents facteurs sont discutés dans cette section.

### 1.2.1 *Finance, fortune et revenu du ménage*

Le facteur « finance » est rapporté dans nombre d'études comme étant le plus fort, voire le seul prédicteur de la décision de se retirer de la vie professionnelle (Disney et al., 1997 ; Taylor et al., 1995). Les hommes ont une probabilité plus élevée de quitter le marché du travail s'ils peuvent financièrement se le permettre.

Le fait de bénéficier d'une pension de retraite est alors une condition souvent indispensable avant de prendre sa retraite, vu le besoin de remplacer le revenu manquant en quittant sa place de travail (Tanner, 1998 ; Gruber et Wise, 1997 ; OCDE 1998a et 1998b). Les politiques en place et le système de financement des retraites peuvent alors fortement influencer le comportement individuel des potentiels retraités, de même que les politiques spécifiques des entreprises en matière de financement de la retraite anticipée (cf. section 1.4).

Parmi les systèmes de pension actuellement en place dans les pays industrialisés, une grande diversité de réglementations s'observe. Celles-ci ont un impact sur le comportement individuel du travailleur âgé (GINA 2000). Par exemple, aux Etats-Unis où la cotisation à la retraite n'est pas obligatoire, la moitié des travailleurs sont couverts par un type de plan de retraite, à un taux de couverture constant, non ajusté à l'augmentation du coût de la vie, qui laisse les bénéficiaires dans une position vulnérable en raison du risque lié à l'inflation (Reno, 1993). On peut donc penser que dans ce genre de situations, les *attentes* de l'individu en matière de revenus futurs, liées au degré d'optimisme par rapport à l'évolution de l'économie et par rapport aux rendements boursiers attendus auxquels son capital vieillesse est soumis, jouent également un rôle sur le calendrier du départ. Ce facteur « attentes » ne joue pas un rôle prépondérant dans d'autres pays, tels la Suisse, où le système privilégie une retraite à revenu connu à l'avance.

L'épargne accumulée au cours de la vie est également un facteur déterminant. Selon la théorie du cycle de vie proposée par le prix Nobel d'économie Franco Modigliani, l'épargne individuelle fluctue en fonction du revenu, et diminue dès le moment du départ à la retraite. Dans un modèle où l'individu équilibre ses revenus et dépenses au cours de sa vie en tenant compte de son espérance subjective de vie, la date de la retraite devrait survenir au moment où l'épargne accumulée est suffisante pour faire face aux dépenses attendues en période de retraite. Le rôle des ressources disponibles sur le choix de la date de la retraite est alors confirmé. Cette théorie est cependant infirmée par des études reposant sur l'estimation du taux d'épargne des ménages classés selon l'âge, qui mettent en évidence des liens plus complexes entre vieillissement et épargne et qui ne signalent pas de baisse drastique du niveau de l'épargne après la retraite (cf. par exemple Richter, 1992).

### 1.2.2 *Etat de santé objectif et subjectif*

Bien que ce facteur semble être un moins fort prédicteur que le facteur « finances », la santé joue un rôle étroit sur le départ à la retraite (OCDE, 1998b ; Kerkhofs et al., 1997). Si les relations entre santé et retraite ont été observées dans des études empiriques et proposées dans des analyses théoriques, le rôle exact de l'état de santé sur le calendrier du départ à la retraite est difficile à déterminer avec précision, en raison de la complexité des liens de

causalité entre ces deux phénomènes : certes, un mauvais état de santé objectivement diagnostiqué peut conduire l'individu à une sortie de l'activité professionnelle par contrainte, le plus souvent par le biais de l'assurance invalidité. L'état de santé subjectivement ressenti peut quant à lui intervenir sur la planification de la retraite. Cependant, le passage à la retraite peut aussi conduire à une amélioration ou une détérioration de l'état de santé.

### **Etat de santé objectif**

La santé du travailleur joue donc d'abord un rôle par le fait qu'elle détermine la capacité à poursuivre une activité professionnelle, c'est-à-dire à répondre aux exigences physiques ou mentales du travail. L'incapacité à faire face à ces exigences est un des facteurs-clés dans la décision de la retraite ou dans le passage à une assurance invalidité. Selon une enquête menée aux Etats-Unis, entre 20% et 30% de toutes les retraites s'expliquent d'abord par un état de santé déficient ou une incapacité (Ekerdt, 1995, pp 819-823)

Dans le contexte épidémiologique global, il est bon de rappeler que si ce facteur était certainement un des plus importants dans les générations anciennes (arrivées aux âges de la retraite dans les années suivant la Seconde Guerre mondiale), les générations plus récentes sont probablement moins enclines à prendre leur retraite pour des raisons de santé. En effet, selon différentes études longitudinales, en particulier l'Enquête de soins de santé à long terme (Long Term Care Survey) menée également aux Etats-Unis à partir de données nationales recueillies entre 1982 et 1994, les taux d'incapacité chez les personnes de 65 ans et plus diminuent (Manton et al., 1993a, 1993b, 1995 ; Manton et Soldo, 1992). Le récent rapport mondial sur le vieillissement 2001 (Kinsella et Velkoff, 2001) atteste, en se référant autant à des résultats d'études longitudinales que transversales, que l'on observe un déclin temporel des taux d'incapacité à chaque âge, d'une génération à l'autre. On relèvera par ailleurs qu'une autre étude américaine sur les changements de la capacité subjective à travailler a montré une amélioration significative de l'état de santé entre 1982 et 1993 parmi les hommes et chez les femmes ayant atteint l'âge de 60 ans (Crimmins et al., 1999).

Le facteur santé doit cependant être très soigneusement considéré, puisque les données scientifiques montrent que les états de santé à l'âge adulte, en particulier au moment du passage à la retraite, sont influencés par les risques pris plus tôt dans la vie (WHO, 2001a, WHO et ILE, 2000). Certains vont même jusqu'à argumenter que la santé d'un adulte aurait des origines fœtales et que les conditions de vie durant l'enfance ont un effet direct sur le développement des facteurs de risques de maladies durant l'âge adulte (en particulier les maladies cardiovasculaires et les maladies chroniques, cf. Kinsella et Velkoff, 2001 ; Wilkinson et Marmot, 1998). Dans le cadre de la problématique du passage à la retraite, ces théories semblent indiquer que les comportements en matière de santé adoptés aujourd'hui par les jeunes influenceront aussi les comportements concernant la retraite dans quelques décennies. Lorsque l'on veut modéliser et conceptualiser le prédicteur « santé » dans la période de retraite, il est donc important de considérer les effets « cascade » ou « en chaîne » sur un parcours de vie.

Le type de travail exercé durant le parcours professionnel a bien sûr un impact sur la santé aux âges proches de la retraite. C'est le cas en particulier parmi les métiers à risques d'intoxication ou mauvaise respiration (par ex. travail sur les chantiers), ou à forte demande physique, ceci même si les conditions générales de travail se sont globalement améliorées au cours des dernières décennies. En Suisse, les programmes de prévention des risques professionnels organisés par la SUVA ou sous l'égide du programme de prévention de la

santé en milieu professionnel instauré en Europe (Weiss, 2002) ont en particulier eu un rôle moteur sur l'amélioration de la santé liée au travail. Ils ont eu pour conséquence la diminution des accidents et maladies professionnelles graves. Malgré ces progrès, l'exposition professionnelle à des risques liés à la santé joue un rôle réel en Suisse et en Europe sur le départ anticipé à la retraite, ainsi que le montrent en particulier les analyses portant sur des groupes de travailleurs dans le domaine de la construction (pour la Suisse : Gubéran et Usel, 2000 ; Bolzman, 2001). Selon l'enquête européenne sur les conditions de travail 2000, le mal de dos, le stress, les douleurs musculaires, du cou et des épaules, et la fatigue générale représentent les problèmes de santé liés au travail les plus fréquents (cf. [www.eurofound.ie/working/healtheffects.htm](http://www.eurofound.ie/working/healtheffects.htm)). Si l'on observe en Europe une diminution des blessures graves, on relève aussi fréquemment une diminution du bien-être, diminution provoquée par le stress et la fatigue au travail. Cette évolution des diagnostics met en évidence un changement dans les atteintes liées au travail, auparavant physiques, aujourd'hui souvent associées au bien-être mental. L'état de santé mentale est d'ailleurs l'un des prédictors souvent mentionné du passage à la retraite. Il peut être une cause ou un effet, puisque le travail peut créer un état dépressif, tandis qu'un état dépressif peut conduire à la sortie du marché de l'emploi.

### **Rôle de la santé subjective dans la décision de prendre une retraite anticipée**

Il est probable, quoique les preuves empiriques fassent actuellement défaut, qu'au moment de la planification de la retraite, la santé ressentie ou subjective soit un facteur pouvant influencer dans un sens ou un autre une retraite anticipée, celle-ci étant alors volontaire. L'évaluation subjective de la santé, comme d'ailleurs celle des capacités financières, est très peu abordée dans la littérature<sup>6</sup>. L'étude de Shermann (1985) sur les facteurs de la retraite parmi les nouveaux bénéficiaires de la sécurité sociale aux Etats-Unis montre cependant que l'état de santé est le deuxième facteur par ordre d'importance, après le désir de quitter le monde du travail (cf. ci-dessous). On relèvera aussi, à partir de l'enquête menée en Suisse par Buchmüller (1996), que le fait de prendre sa retraite entraîne une nette amélioration de l'état ressenti de santé.

#### *Un modèle de référence*

On relèvera par ailleurs le modèle proposé par le programme d'actions «FinnAge », qui montre comment interviennent différentes dimensions relatives à l'état de santé. Initialisé dans les années 1980, suite au constat de l'augmentation constante de la moyenne d'âge de la population active, le programme d'actions a abouti à une série d'études portant sur les effets de l'âge sur la capacité de travail et sur les ajustements nécessaires pour améliorer l'état de santé des travailleurs ayant dépassé l'âge de 50 ans.

Les études menées dans le cadre de ce programme ont clairement démontré une perte de la capacité de travail, surtout après l'âge de 50 ans, mais ont aussi prouvé que l'on peut améliorer cette situation en augmentant la capacité de travail par des exercices physiques, en changeant la nature du travail et en diminuant les exigences physiques au travail. Il a découlé de ces résultats l'établissement en 1990 du Programme d'action « FinnAge. Respect for the Ageing Program » (Ilmarinen, 1999).

---

<sup>6</sup> Il convient cependant de noter que le programme de recherche sur l'avenir à long terme de la prévoyance vieillesse complète la littérature longtemps lacunaire consacrée au cas de la Suisse : [www.bsv.admin.ch/ahv/projekte/f/index.htm](http://www.bsv.admin.ch/ahv/projekte/f/index.htm).

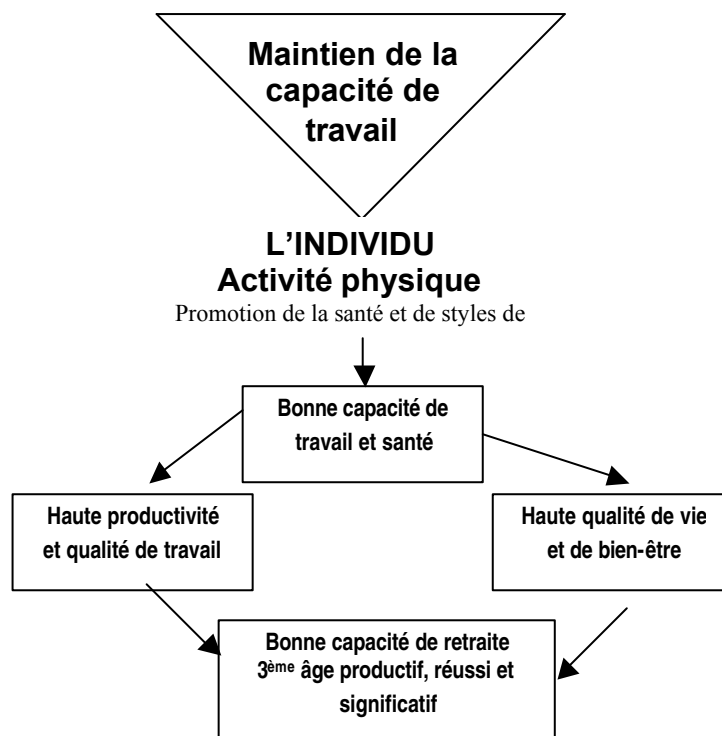
**Tableau 2 : Facteurs significatifs expliquant la diminution de l'index de capacité de travail durant 4 ans parmi les 6257 travailleurs âgés de 45 à 58 ans**

Exigences physiques trop élevées	Environnement de travail dangereux	Travail stressant ou peu organisé
Travail musculaire statique Utilisation de la force musculaire Porter ou transporter des charges Poids à augmentation soudaine Mouvements répétitifs Postures simultanément penchées et tournées	Place de travail sale ou humide Risque d'accident au travail Place de travail à température inadaptée Changement de température durant la journée de travail	Rôle conflictuel Supervision et gestion du travail Peur de l'erreur ou de l'initiative Manque de liberté de choix Pression de temps Manque d'influence sur son propre travail Manque de développement personnel Manque de reconnaissance et d'appréciation de la part du supérieur

Source : Ilmarinen et Tuomi, 1993

**Graphique 1 : Conceptualisation des résultats des différentes études menées dans le cadre de FinnAge**

**Travail et environnement** (ergonomie, hygiène, sécurité)                      **Culture organisationnelle**



Note : le travail et la culture organisationnelle assurent conjointement au comportement individuel le maintien de la capacité de travail. Le comportement de l'individu joue également un rôle pour une retraite réussie.

Ces mêmes recherches ont permis de mettre en évidence les facteurs individuels exerçant une influence négative sur l'activité professionnelle : outre l'état objectif de santé, l'absence d'une activité physique régulière et des facteurs psychologiques peuvent jouer un rôle ; les

capacités mentales ne semblent en revanche pas décliner durant la période de pré-retraite et restent la plupart du temps suffisantes pour l'exercice de l'activité professionnelle. Le travail, son contenu, son rythme et l'environnement dans lequel il se déroule sont d'autres facteurs ayant une influence négative sur l'activité. Les facteurs environnementaux (travail à l'extérieur, exposition aux risques et sources de chaleur ou de froid), interviennent également (Tableau 2).

La conceptualisation des résultats de ces différentes études a été proposée par Ilmarinen (1999) (Graphique 1). Elle offre différentes pistes de réflexions non seulement sur le rôle que peut jouer l'état de santé de l'individu sur le retrait du marché du travail, mais aussi sur les moyens préventifs d'éviter un retrait trop prématuré (cf. chapitre 5).

### *1.2.3 La planification de la retraite au sein du couple*

Pour ce qui est du rôle de la planification de la retraite au sein du couple, Quick et Moen (1998) ont observé que les hommes étaient dans le passé plus nombreux que les femmes à planifier une retraite anticipée. L'entrée plus fréquente des femmes sur le marché du travail a cependant modifié le rythme de départ à la retraite : le fait que plus de femmes se trouvent confrontées à la décision de retraite, pourrait amener les travailleurs masculins à mieux tenir compte des plans de carrières de leur épouse au moment de la planification de leur retraite (Kim et Moen, 2001). A ce jour, peu de recherches empiriques ont fait le point sur la synchronisation ou non du départ à la retraite pour les membres du couple. On doit alors se limiter à la formulation d'hypothèses. L'une de celles-ci étant qu'au sein du couple, la planification d'une pré-retraite prend en considération non seulement la situation de l'individu, mais aussi celle du conjoint. Le statut d'activité de la femme pourrait alors intervenir de deux manières sur l'activité de l'homme âgé : si la femme désire rester active, elle garantit un gain parallèle à une retraite anticipée qui peut être pour l'homme un facteur incitant à partir à la retraite avant l'âge légal. Les aspirations du couple à mener conjointement des activités de loisirs peuvent cependant entraîner un départ conjoint à la retraite : dans ce cas, le fait que la femme soit inactive inciterait l'homme à se retirer précocement du marché du travail. Blau (1998) a mis en évidence aux Etats-Unis, à partir d'une enquête bi-annuelle auprès de personnes âgées de 55 ans et plus, la forte tendance des couples à agencer des transitions de retraites synchronisées. L'auteur montre par ailleurs que lorsqu'un conjoint n'est pas employé, les chances de l'autre conjoint de retourner sur le marché du travail après une interruption (épisode de chômage par exemple) diminuent. Au Canada, selon une étude portant sur l'âge des conjoints parmi un échantillon de personnes parties à la retraite en 1996, un tiers des femmes mariées ont pris leur retraite en même temps que leur mari (l'âge moyen de ces femmes étant de 58,5 ans contre 60,7 pour leur conjoint), tandis que 37% des femmes mariées ont pris leur retraite un an avant leur mari (ces femmes étant âgées de 56,4 ans en moyenne contre 62,2 pour le conjoint ; cf. Gower, 1997 et 1998).

Bien sûr, l'âge de chacun des membres du couple joue un rôle dans cette stratégie. Au sein d'un couple, la femme est généralement plus jeune que l'homme, et de ce fait sa pré-retraite pourrait correspondre à la retraite effective de son mari. Lorsque la différence d'âge sort de l'intervalle classique (2-4 ans de plus pour l'homme que pour la femme), des stratégies complexes peuvent être envisagées.

Notons que la planification de la retraite n'est pas seulement dépendante de la situation actuelle du conjoint, mais aussi affectée par le fait que le partenaire ait travaillé ou non à des stades de vie antérieurs. O'Rand et al. (1992) ont en effet démontré que le calendrier de la

retraite est affecté par les gains professionnels antérieurs des membres du couple. Alba-Ramirez (1997) a pour sa part mis en évidence le fait que la présence d'enfants en âge de scolarité dans le ménage réduit la probabilité de retraite des travailleurs âgés.

#### *1.2.4 Le parcours de vie*

Avec les modifications structurelles de la population (4-5 générations vivant simultanément), les transformations des composantes de l'évolution de la population (baisse de la natalité, augmentation de l'espérance de vie, diversification des flux migratoires, etc.), les changements de comportements familiaux (famille nucléaire en perte de vitesse par rapport à d'autres configurations familiales, augmentation des taux de divorce et de remariage, natalité à des âges plus tardifs, etc.) et la révolution technologique transformant les outils de travail, nos parcours de vie professionnels, familiaux et économiques se trouvent fortement différenciés par rapport à l'image classique que l'on peut avoir de ceux de nos aïeux.

Le parcours de vie professionnel unidirectionnel et quasi-linéaire, avec 1 à 2 places de travail durant toute sa vie active, ne représente désormais plus le standard. Aujourd'hui les cycles de vie «formation-profession-famille» peuvent se renouveler plusieurs fois durant une vie ou être menés de manière parallèle. Les dynamiques économiques, familiales et sociales sont mêlées et se reflètent dans un parcours de vie des hommes et des femmes de plus en plus diversifié.

La retraite et le processus de décision qui s'y rattache sont certainement le reflet du parcours de vie, des événements et des expériences qu'un individu a accumulés au cours des années écoulées. On suspecte en particulier un rôle de la mobilité professionnelle (nombre de changements de poste de travail durant la carrière ou plus spécialement en fin de carrière) sur la retraite. Le parcours de vie est par ailleurs marqué par des différences entre hommes et femmes dans la plupart des axes de la vie : santé, profession, vie de famille et vie économique (cf. Stuckelberger et Höpflinger, 1996 et 1998 ; Stuckelberger, 1997). Chaque sexe expérimente des transitions et des trajectoires différentes dans la vie adulte, et pour un même événement de la vie familiale, les conséquences sur l'activité professionnelle varient. Il n'est donc pas étonnant de rencontrer des modèles de passages à la retraite très différents entre hommes et femmes. Lorsqu'un homme quitte sa place de travail, il «sort» du rôle principal ayant caractérisé sa vie adulte (Han et Moen 1999a et 1999b), ce qui n'est pas toujours le cas pour la femme.

Dans ce contexte, il s'avère important de pouvoir inclure dans un modèle prédicteur du départ à la retraite un maximum d'informations relatives au parcours de vie. Les expériences passées étant primordiales dans les expériences de vie récente et à venir, les facteurs tels que le niveau de formation, les comportements familiaux, les changements dans le statut socio-économique observés durant la vie ou la durée d'emploi doivent être pris en compte. L'accumulation d'expériences professionnelles et l'épargne professionnelle ont également leur importance dans la transition de l'activité à la retraite et dans la fixation du calendrier de retraite.

#### *1.2.5 Les aspirations et opinions relatives à sa propre retraite*

Bien que les données sur le thème soient rares, on peut faire référence à l'étude déjà ancienne de Shermann (1985) pour mettre en évidence l'importance de l'aspiration des travailleurs à vouloir cesser l'activité professionnelle sur leur calendrier de retraite (Tableau 3). Le désir de prendre sa retraite apparaît comme le facteur explicatif le plus important du

retrait de l'activité professionnelle. En règle générale, les travailleurs contrôlent mieux les décisions concernant leur retraite lorsqu'ils ont eu un travail régulier, stable et qu'ils sont de classe sociale supérieure. A l'aide d'une analyse plus détaillée, Disney et al. (1997) montrent que le désir de prendre sa retraite peut être partagé en différentes sous-catégories, en particulier la volonté de passer plus de temps avec la famille (principalement pour les femmes) ou de profiter de la vie tant que l'on est en bonne santé.

Par ailleurs, il apparaît que la possibilité de planifier la retraite est positivement reliée à la satisfaction et au bien-être durant celle-ci : pour un homme, la possibilité de pouvoir planifier sa retraite est le plus important prédicteur de la satisfaction à sa retraite. On relèvera que ce facteur est beaucoup moins important pour la femme (Quick et Moen, 1998).

**Tableau 3 : Raison première de quitter son dernier travail selon le sexe parmi les nouveaux bénéficiaires de la sécurité sociale, aux Etats-Unis (en %)**

Raison de quitter son dernier travail	Hommes	Femmes
Désir de prendre sa retraite	40	26
Problèmes de santé	27	23
Mauvais climat économique ou perte de travail	10	13
Obligation de prendre sa retraite	7	3
Possibilité légale de prendre la retraite	5	2
Raisons familiales	3	17
Autre	9	16

Source S.R. Sherman (1985).

### 1.2.6 La formation acquise et la position dans la profession

Nous traitons ensemble ces deux dimensions qui sont étroitement liées entre elles. Il a été montré dans plusieurs études (par ex : Hayward et Liu, 1992 ; Hayward et al., 1998) que les hommes qui ont une formation supérieure et un travail varié sont plus enclins à poursuivre une activité professionnelle, même après l'âge légal de la retraite. Le fait d'avoir une formation tertiaire est ainsi synonyme de retraite tardive ou de poursuite de l'activité en période de post-retraite, par exemple sous la forme de mandats d'expertise. Ceci est à relier au type de travail exercé – efforts physiques limités – et à la valorisation que peut apporter le travail sur un plan personnel. Cette hypothèse est confirmée par quelques travaux ayant mis en évidence le maintien sur le marché du travail après l'âge légal de la retraite des professeurs d'université et des chercheurs ayant une formation doctorale (Swan et al. 1999 ; Duflo et Saez, 2000). Au Canada, Kieran (2001) a toutefois montré qu'un niveau de formation supérieur augmente la probabilité de prendre une retraite anticipée, peut-être en raison du rôle du revenu, qui est plus élevé parmi les personnes de formation tertiaire. En revanche, le taux de retraite anticipée est faible parmi les personnes de formation tertiaire en possession d'un diplôme post-licence ou d'un doctorat.

La situation dans la profession intervient très certainement aussi sur le choix du départ, mais les modes d'intervention sont difficiles à mettre en évidence (Quinn et al., 1998 ; Antolin et Scarpetta, 1998). Un travail riche en responsabilités peut valoriser le travailleur, qui pourrait vouloir le conserver d'autant plus s'il ressent le besoin d'être soumis à un stress professionnel. Pour une autre partie des travailleurs supportant difficilement des tâches de direction ou à responsabilités, la retraite anticipée peut être une manière d'y échapper. On



voit alors qu'un même facteur peut agir positivement sur le choix d'un groupe de personnes, et négativement sur celui d'un autre groupe.

Dans cette problématique, la question des attentes concernant l'avenir professionnel joue un rôle prépondérant. Il est en effet clairement établi que des opportunités d'ascension professionnelle peuvent inciter le travailleur à rester actif sur le marché du travail, tandis qu'un avenir bouché peut l'encourager à quitter son activité, pour autant bien sûr que sa situation financière le lui permette.

### 1.2.7 *La répartition des rôles dans le couple*

Les rôles respectifs des hommes et des femmes se modifient partout dans les pays industrialisés. Le modèle traditionnel selon lequel l'homme est professionnellement actif et la femme dévolue aux tâches ménagères et d'éducation des enfants fait progressivement place à un mode de répartition des tâches plus égalitaire. De grandes différences s'observent cependant dans cette répartition des rôles, en fonction du pays et, au sein d'un même pays, en fonction de l'appartenance socio-culturelle.

La distribution des activités familiales, domestiques et professionnelles entre les deux conjoints du couple pourrait influencer les comportements de départ à la retraite des hommes. Il apparaît cependant que cette relation est difficile à mettre en évidence avec précision, compte tenu de l'absence de causalité clairement établie : si la répartition des rôles dans le couple agit sur le départ à la retraite, le statut d'activité des conjoints a pour sa part aussi une influence sur la distribution des tâches. A partir de l'enquête nationale sur la famille et les ménages aux Etats-Unis, Szinovacz et Harpster (1994) ont ainsi étudié la relation entre l'emploi et la division du travail rémunéré et non rémunéré dans le ménage. Ils ont obtenu comme résultats le fait que les maris retraités dont la femme travaille consacrent plus de temps, par rapport aux couples où les 2 conjoints travaillent, à des tâches domestiques, tout en privilégiant les tâches typiquement masculines (travaux de jardinage ou de réparation, travaux administratifs, voire achats, etc.). Dans le cas où la femme et l'homme travaillent, la femme assume la plupart des tâches domestiques, s'investissant même dans celles considérées comme étant « masculines ». Lorsque les deux conjoints sont en situation de retraite, ce même modèle s'applique.

La question des soins apportés aux ascendants ou descendants illustre comment des tâches familiales relatives à des personnes vivant hors du ménage peuvent avoir un rôle sur le départ à la retraite. Les données du *Retirement survey* anglais mettent en particulier en évidence que 5% des retraités anticipés justifient ce retrait par des raisons liées à l'état de santé de proches (NPI, 2000), tandis que 21% des hommes âgés de 55-64 ans en retraite se déclarent comme étant occupés à fournir des soins à un proche pour l'équivalent d'un plein-temps (Beatty et Fothergill, 1999). Alors que l'on connaît le rôle de « soignante » de la femme à toutes les étapes de la vie envers les générations plus jeunes ou plus âgées, et ceci même durant une activité professionnelle ou après la retraite, le comportement des hommes par rapport à ce rôle est moins bien documenté. Carr et Sheridan (1999) ont cependant montré sur la base des données du *Wisconsin Longitudinal Study* portant sur la période allant de 1975 à 1992/93 que les hommes âgés de 35-53 ans fournissant des soins à des proches de manière informelle étaient plus enclins, par rapport à ceux ne donnant aucun soin, à quitter leur activité professionnelle temporairement ou définitivement. Les capacités de la femme à gérer de multiples rôles et adaptations durant la vie représentent un des atouts que l'on observe tout au long de la vie (Stuckelberger et Höpflinger, 1996). L'homme en revanche, lorsqu'il est confronté à une demande de soins, pourrait être plus enclin à adapter

son comportement professionnel de manière à tenir compte du nouveau rôle qui lui est dévolu. Les données de l'enquête ESPA pour la Suisse montrent d'ailleurs clairement que les femmes sont susceptibles d'allonger très fortement le temps hebdomadaire consacré aux activités (rémunérées ou non), si leur situation de vie le leur impose (jusqu'à 70 heures par semaines consacrées au travail rémunéré et aux tâches domestiques ou d'éducation), tandis que les hommes restent le plus souvent proches d'un modèle de 40 à 50 heures d'activité (OFS, 1999).

### *1.2.8 La nationalité d'origine*

Dans une société où la population d'origine étrangère représente le quart de la population active, comme en Suisse, les comportements de retraite des immigrés jouent un rôle important sur les comportements moyens et doivent également être pris en compte. De par leur structure socio-professionnelle spécifique et leurs attentes particulières vis-à-vis de la retraite, les immigrés prennent généralement leur retraite dans des conditions différentes de celles des natifs de la Suisse, et après un parcours professionnel singulier. Il n'est pas inutile de rappeler que les spécificités de la population de migrants issus des pays traditionnels de main-d'œuvre résident plus dans les caractéristiques d'emploi que dans leur appartenance culturelle. Bien que l'on ne puisse pas généraliser la situation des migrants en raison de leur diversité (Wanner et Fibbi, 2002), il ressort que leur bagage scolaire est souvent très faible, que ces personnes travaillent dans des secteurs spécifiques (l'industrie, le bâtiment, l'hôtellerie, le nettoyage) et occupent dans une forte proportion des postes de travailleurs manuels (OFS, 2001a).

En Suisse, la situation des étrangers et étrangères à la retraite a été étudiée dans le cadre du Programme national de recherche PNR 32 sur le thème de la vieillesse. En particulier, une enquête a été effectuée en 1994 auprès de 442 italiens/ennes et espagnols/es âgé(e)s de 55 à 64 ans habitant Bâle et Genève. La grande majorité des étrangers/ères interrogés ont immigré en Suisse au début et au milieu des années 1960 (Bolzman et al., 2000). Il s'agit donc d'un groupe qui séjourne depuis longtemps en Suisse et pour qui la mise à la retraite, en tant que fin définitive de l'activité rémunérée, revêt un symbolisme particulier compte tenu du fait que leur statut social a été défini dès leur arrivée en Suisse par leur statut professionnel de travailleurs étrangers. Selon cette enquête, un certain nombre d'étrangers envisagent le retour au pays au moment de la fin de l'activité professionnelle, ce qui rend évident le lien entre nationalité, statut migratoire et retraite, et rend plus complexe la mesure de ce lien : une part des retraités étrangers échappe aux enquêtes traditionnelles, puisqu'ils ne sont plus présents dans la population au moment de l'enquête.

Quelques informations fragmentaires sont cependant disponibles. Notons en particulier que le risque de chômage des hommes de nationalité étrangère de 55 à 64 ans est plus élevé que celui des Suisses du même âge. Une interruption anticipée de nature volontaire de l'activité professionnelle semble proportionnellement plus fréquente chez les travailleurs étrangers. L'incapacité résultant d'un travail pénible est plus fréquente parmi les travailleurs étrangers d'un certain nombre de communautés (Fibbi et al. 1999). Ces différents éléments défendent donc l'idée d'un comportement devant la retraite qui peut varier en fonction du statut migratoire.

## **1.3 Facteurs liés aux entreprises et aux syndicats**

Dans le passé, en particulier dans les années 1970 et 1980 en Europe, ainsi qu'au milieu des années 1990 en Suisse, les retraites anticipées ont souvent été le résultat d'une motivation

très nette de certaines entreprises privées ayant des sureffectifs importants dans leur période de restructuration, qui ont décidé de licencier les travailleurs en surnombre. Alors que la crise des années 1970 en Suisse avait fait comme principales victimes les travailleurs étrangers, celle des années 1990 et les restructurations qui en ont découlé, ont touché en premier lieu les travailleurs âgés, en particulier dans le secteur tertiaire. Un autre facteur ayant joué un rôle prépondérant sur le calendrier de départ à la retraite durant la dernière décennie relève de la politique des syndicats, qui ont revendiqué dans certaines branches un départ anticipé à la retraite, sachant que l'espérance de vie des ouvriers est plus basse que celle des employés administratifs ou des cadres<sup>7</sup>. A l'étranger, cette politique entrepreneuriale de retraite anticipée a connu son époque de gloire lorsque le chômage a augmenté. Certains pays comme la France et l'Allemagne ont financé une bonne partie de ces départs anticipés à l'aide des fonds publics. La retraite anticipée a ainsi fait partie des politiques d'emploi des années 1970, 1980 et même 1990 (GINA, 2000). Dans d'autres cas, les entreprises ont pris en charge l'essentiel des coûts des mises à la retraite anticipée.

Les entreprises privées ne sont pas les seules à avoir joué un rôle sur l'évolution du phénomène de la retraite anticipée. Certaines études (en particulier Poole, 1997) mettent en évidence le rôle des politiques des employeurs publics sur le départ anticipé à la retraite, par exemple en cas de problèmes de santé.

On peut relever que les politiques des entreprises et des syndicats, si elles visent parfois les mêmes buts, répondent à des considérations et stratégies souvent très différentes. Comme nous l'avons mentionné préalablement, les syndicats aspirent à garantir aux personnes âgées travaillant dans des postes physiquement pénibles sinon une *espérance de retraite* égale à ceux des autres travailleurs, dans le contexte d'une importante mortalité différentielle, du moins une sortie plus rapide du marché du travail où l'usure est plus importante. Pour les entreprises, l'expérience a montré qu'un argument essentiel dictant des politiques de retraite anticipée est celui du profit. L'âge est souvent considéré comme un facteur de diminution de la productivité. Des arguments «économiques», rarement étayés par la science, ont alors été avancés pour expliquer ces départs à la retraite anticipée. L'un de ces arguments est que le travailleur «agé» coûte beaucoup plus cher à une entreprise en terme de salaires pour des compétences qui ne sont plus les mêmes qu'au début du contrat. Cette forme de discrimination envers les travailleurs âgés est l'un des facteurs fréquemment mentionnés pour expliquer les faibles taux d'activité de ceux-ci (Le Goff, 1999).

Si la question des restructurations des entreprises et de la gestion des sureffectifs a souvent fait la «une» de l'actualité, la culture éthique de l'entreprise (*Corporate Social Responsibility*) commence progressivement aussi à faire parler d'elle. La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail a en particulier mené des études de bonnes pratiques d'entreprises et des politiques de gestion des âges, dont les aspects principaux portent sur :

- la formation continue, le perfectionnement professionnel ;
- l'organisation flexible du travail et son aspect ergonomique ;
- la promotion de la santé et de la capacité de travail sur le lieu de travail ;
- la diversité des âges au sein de l'entreprise (cf. chapitre 5).

---

<sup>7</sup> On se référera à la convention en discussion dans le secteur du bâtiment visant à garantir la retraite à 60 ans dès 2006 pour les personnes actives dans ce secteur physiquement exigeant.

En Suisse, une certaine conscience voit le jour en ce qui concerne l'importance de cette approche, mais des mesures spécifiques restent encore peu développées, en particulier dans les petites et moyennes entreprises. Dans le cadre d'une étude du PNR 32, des informations originales ont été recueillies auprès de 200 responsables du personnel de diverses entreprises sur les politiques envers les travailleurs âgés (Brosziewski et al., 1997). Dans ces entreprises, 23,4% du personnel étaient âgés de 50 à 64 ans, 38,5% de 35 à 49 ans et 38,1% de 15 à 34 ans. On a pu constater que les grandes entreprises, par rapport aux plus petites, proposaient plus fréquemment à leurs employés des programmes de retraite anticipée. De plus, les entreprises du secteur secondaire s'en tenaient plus fortement à l'âge de la retraite fixé par la loi, par rapport à celles du secteur tertiaire. Mis à part ces nuances, l'âge de la retraite en 1993 se situait encore à un âge proche des dispositions légales : les hommes partaient en moyenne à la retraite à l'âge de 64 ans et les femmes à l'âge de 61,5 ans. Quelque 40% des responsables du personnel s'attendaient à un abaissement de l'âge de la retraite dans l'avenir, et à peine 3% étaient d'avis que celui-ci serait relevé. Ces informations pourront être prochainement comparées avec les résultats du projet de recherche mené actuellement par Infras et ZHW dans le cadre du présent programme de recherche sur l'avenir de la prévoyance professionnelle.

Interrogées sur les conséquences du vieillissement démographique en Suisse, seules 8 entreprises (4%) ont reconnu avoir réfléchi à un concept visant à prendre en considération ce changement dans la façon de concevoir la politique du personnel. En revanche, 31% des entreprises interrogées ont admis présenter des lignes de conduite ou des concepts de préparation à la retraite. L'offre concrète de mesures pour le personnel concernant les aspects de la retraite et le recours à ces offres de la part des collaborateurs/trices sont présentés dans le tableau 4.

**Tableau 4 : Mesures prises dans le cadre de la politique du personnel et leur utilisation dans les grandes entreprises en Suisse, 1993.**

Type de mesure	Offre <sup>1</sup>	Recours à cette offre <sup>2</sup>
Retraite anticipée	84%	27%
Travail à temps partiel pour employés/ées âgés	69%	12%
Possibilités d'entretiens et de conseils de la part du chef du personnel	67%	61%
Poursuite du travail après l'âge de la retraite	55%	16%
Cours/séminaires/instruction sur la retraite	39%	67%
Offre de consultation individuelle	30%	47%
Dispositions d'orientation face à la retraite	28%	72%
Conditions de travail adaptées à l'âge	16%	25%

<sup>1</sup> Exemple de lecture : une retraite anticipée a été proposée par 84% des entreprises interrogées.

<sup>2</sup> Exemple de lecture : une retraite anticipée a été prise en considération par 27% des employés, parmi les entreprises proposant cette mesure.

Source: Brosziewski et al. 1997

Les offres et le recours à celles-ci sont fréquemment en contradiction : les offres répandues (retraite anticipée et travail à temps partiel) ne sont utilisées que dans une moindre mesure, tandis que les mesures moins répandues sont plus fréquemment utilisées. Les mesures représentées sont offertes aux hommes à l'âge de 61,5 ans en moyenne et aux femmes à 59,5 ans, c'est-à-dire 3 à 4 ans avant l'âge de l'AVS. Les principales observations de l'étude sont les suivantes :

- 84% des entreprises offrent la possibilité d'une retraite anticipée. Ce sont surtout des grandes entreprises et celles du secteur des services qui le font. En moyenne, cette possibilité est offerte environ 5 ans avant l'âge usuel de la retraite. La raison pour laquelle relativement peu d'employés font usage de cette offre réside avant tout dans les désavantages financiers. Ainsi, un tiers des entreprises ampute la rente vieillesse ultérieure de 0,3% par mois de retraite anticipée. Un autre tiers enlève de 0,3% à 0,6% et le dernier tiers ampute la rente de plus de 0,6% ;
- la possibilité d'un travail à temps partiel et d'un retrait progressif est souvent offerte et rarement choisie. En moyenne, les entreprises offrent une réduction de 47% du temps de travail 4,4 ans avant l'âge légal de la retraite. Plus de la moitié des entreprises ont cependant indiqué ne pas avoir de règlement à ce sujet. Dans la plupart des cas, une solution individuelle est négociée ;
- 55% des entreprises interrogées offraient un travail prolongé au-delà de l'âge de la retraite, en moyenne de 4,2 ans. Depuis 1993 (date de l'enquête), la réticence à une telle solution a probablement été renforcée. Il est cependant envisageable qu'une amélioration de la conjoncture amène à engager plus longtemps des employés hautement compétents (par exemple en tant que consultants) ;
- les cours de préparation à la retraite sont plus rares, mais en revanche largement utilisés par les employés.

Les entreprises qui n'avaient pas prévu de mesures pour le personnel visant à la préparation et à l'accompagnement de la retraite ont principalement donné comme raison principale l'absence de demandes de la part des employés.

Dans l'ensemble, nous pouvons résumer en mettant en évidence le fait que des éléments souvent partiels d'une « politique des aînés » sont observables dans un grand nombre d'entreprises suisses, mais les contraintes structurelles qui existent dans le domaine du passage à la retraite freinent la mise en place d'une réelle politique globale, telle que celle proposée par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail. La relation que l'on peut observer entre la taille de l'entreprise et son engagement envers une politique des aînés met en évidence l'importance de l'aspect financier. Finalement, l'absence de mesures stratégiques et programmées permet de conclure que le passage à la retraite est traité au cas par cas dans la plupart des entreprises suisses (Brosziewski et al., 1997:79).

Un dernier résultat qui doit être mentionné concerne l'importance de la prise en compte par les entreprises du temps partiel dans le maintien de l'activité. Au Canada, 46% des retraités récents qui travaillaient à plein temps dans leur dernier emploi ont pris leur retraite avant l'âge de 60 ans, contre 30% des retraités récents travaillant à temps partiel. Les travailleurs à temps partiel peuvent certes manquer de ressources suffisantes pour prendre leur retraite, mais ce résultat peut aussi refléter le rôle de l'emploi de plein temps à temps partiel en tant qu'étape d'une retraite progressive. Des mesures d'encouragement au travail à temps partiel, proposées par exemple en Norvège, puis plus tard en Suède, au Danemark, en Finlande ainsi qu'au Japon, ont eu un effet favorable sur l'emploi des plus âgés. Le travail à temps partiel facilite par ailleurs pour le travailleur la transition vers la retraite, contrairement à la retraite « couperet » faisant suite à un plein temps (Walsh, 1999).

En définitive, il paraît évident que les entreprises jouent un rôle sur le calendrier du départ à la retraite, soit en favorisant ou imposant une retraite anticipée, soit en mettant en place des facteurs de fidélisation. L'analyse statistique précise de ce rôle n'est que très difficilement

possible à partir des données qui seront utilisées dans les chapitres 2 et suivants. L'influence des politiques d'entreprises devra cependant rester clairement à l'esprit au moment de la discussion des résultats obtenus.

## 1.4 Politiques publiques et facteurs environnementaux

Quatre facteurs sont mentionnés dans cette section. Les politiques publiques de départ à la retraite, les politiques de lutte contre la discrimination des personnes âgées, la situation économique et le niveau du chômage, et les transformations des modes d'activité.

### 1.4.1 Politiques de départ à la retraite

Historiquement, la retraite à un âge obligatoire était considérée comme un instrument de gestion du personnel permettant de mettre un terme au contrat d'un travailleur âgé. Le fait de forcer une retraite a même créé aux Etats-Unis un acte de juridiction contre la discrimination liée à l'âge dans le travail. Aujourd'hui, si la plupart des pays industrialisés sont dotés d'une législation sur la retraite qui prévoit un âge légal, cet âge n'a plus le même rôle qu'auparavant sur la décision du départ effectif à la retraite. Il est cependant toujours imposé dans certains corps de métiers.

Parallèlement, dans les pays européens, des systèmes socio-politiques complémentaires à l'âge légal et influençant le rythme des retraites ont vu le jour au cours des dernières décennies (Guillemard, 1993a). Ces systèmes ont le plus souvent permis un retrait de la vie professionnelle avant l'âge légal, en allégeant les coûts financiers d'une retraite pour le travailleur. On peut différencier cinq voies ayant encouragé le départ à la retraite avant l'âge légal (Heinelt 1991) :

- *les pensions pour incapacité de travail* : en Suède, en Italie, aux Pays-Bas ou en Allemagne, les pensions pour incapacité de travail ont été partiellement accordées après prise en considération des réalités du marché du travail ou de la politique de l'emploi (OCDE, 1998b). En Suisse, une tendance renforcée à la mise à la retraite pour «invalidité» de groupes de travailleurs/euses âgées semble s'être profilée également, mais de manière modeste, au cours des années 1990 ;
- *les rentes touchées à l'avance* : dans différents pays, des règlements permettent de toucher les rentes à l'avance. Ils sont parfois réservés à certains corps de métiers ou à des employés d'administrations publiques. Un nombre croissant de pays – dont la Suisse – offrent cependant la possibilité à l'ensemble des travailleurs de bénéficier des rentes de retraite avant l'âge officiel, tout en compensant l'anticipation de la retraite par une réduction du montant de la rente ;
- *la régulation légale des pré-retraites* : ce type de régulations a été introduit au cours des dernières décennies, principalement pour des raisons touchant au marché du travail (réduction du chômage) ; il s'agit souvent de régulations limitées dans le temps : le retrait anticipé de la vie active est alors financé par les entreprises, et une partie des coûts supplémentaires est remboursée par les fonds publics, pour autant que les places vacantes ainsi créées soient de nouveau occupées ;
- *les «quasi-rentes»* : Il s'agit là d'une forme d'assurance-chômage orientée dans la direction d'une politique des rentes (que l'on peut rencontrer en Allemagne, en France ou en Belgique) ;

- *les rentes d'entreprises ou indemnités de départ* : de telles rentes ou prestations, destinées aux travailleurs quittant l'entreprise de façon anticipée sont souvent liées à des limites d'âge précises ou à une durée spécifique d'appartenance à l'entreprise. Une combinaison des prestations publiques et des prestations d'entreprise est fréquente, par exemple afin d'accélérer des restructurations. Les fusions au sein de l'économie suisse ont mené à ce genre de régulations.

L'idée de base, dans un contexte de chômage persistant ou en augmentation, consiste à dire qu'en encourageant les employés plus âgés à se retirer de la vie active, on donne plus de chances aux jeunes d'obtenir une place de travail. Cependant, à l'exception de quelques cas uniques et situations particulières, cette relation de cause à effet n'a jamais pu être constatée de manière durable (Guillemard 1993b). Le poste quitté par le futur retraité, lorsqu'il n'est pas supprimé, n'est en règle générale pas repourvu dans les mêmes conditions, que ce soit au niveau des qualifications ou du salaire. La politique publique des retraites anticipées encouragées n'a ainsi que très marginalement diminué le chômage des jeunes, et a plutôt conduit à la mise à l'écart des travailleurs/euses plus âgés. En outre, il n'a jamais été prouvé que les mises à la retraite anticipées sur une large échelle ont dynamisé l'économie d'un pays, vu la complexité des facteurs en jeu.

Plus récemment, les politiques mises en place en Europe ont marqué un changement d'orientation en visant à accroître la participation des âgés. Ces politiques trouvent leur source dans le constat que le financement des retraites de générations vivant toujours plus longtemps devenait un problème de plus en plus crucial. Les analyses politiques et économiques montrent par ailleurs les conséquences potentiellement « dramatiques » des retraites anticipées : coûts exorbitants, pertes de savoir-faire et de culture d'entreprise, diminution des compétences, résultats modestes sur l'emploi des chômeurs et des jeunes travailleurs, phénomène de ré-engagement à des coûts plus élevés d'ex-employés qualifiés comme consultants, fuite des « cerveaux » vers les Etats-Unis, etc. Ainsi, des subventions d'encouragement aux entreprises pour remplacer la retraite anticipée par une retraite progressive ont vu le jour dans des pays comme la France et l'Allemagne. La tendance actuelle des gouvernements est donc très clairement à la diminution des mesures de retraites anticipées, à l'ébauche de nouvelles politiques d'allongement de la vie professionnelle et à la mise en place des conditions de travail adaptées aux âgés (GINA, 2000).

En Suisse, la situation a été très différente. Le plein emploi, qui a caractérisé une grande partie des trois dernières décennies, n'a pas provoqué le même encouragement à la retraite anticipée que celui observé dans les pays voisins. Si l'on fait abstraction des politiques mises en place dans quelques secteurs d'activité ou entreprises, politiques favorisant le départ anticipé à la retraite pour des travailleurs âgés présentant un certain niveau d'ancienneté dans l'entreprise, aucune mesure visant à encourager le départ anticipé à la retraite n'a été introduite à l'échelle du pays ou d'un canton. La situation observée en Suisse au cours de la dernière décennie a surtout été caractérisée par une utilisation « conjoncturelle » du départ anticipé à la retraite, qui a été fortement encouragé au moment où des restructurations se sont avérées nécessaires.

Au niveau collectif ou étatique, la situation de la Suisse s'écarte donc beaucoup, pour des raisons essentiellement économiques, de celle rencontrée dans d'autres pays européens. C'est là une spécificité de la Suisse qu'il conviendra de prendre en considération au moment de l'analyse statistique. Le rôle des politiques publiques sur le départ anticipé à la retraite peut être en effet considéré comme restreint.

#### 1.4.2 *Discrimination envers les travailleurs âgés et politiques associées*

La position de l'employé âgé sur le marché du travail souffre parfois d'une image négative, et peut même conduire à des discriminations. Bien que des études aient mis en évidence le fait que l'employé âgé est source de savoirs et d'expérience, et que ses capacités à accomplir son travail sont souvent intactes, ce sentiment lié à l'âge reste bien ancré dans la conscience collective et dans la pratique des entrepreneurs (Taylor et Walker, 1993 et 1998a). Il conduit pour les travailleurs âgés à un encouragement à la retraite anticipée voire à des risques élevés en cas de restructuration.

Les mesures envisageables pour lutter contre l'image négative du travailleur âgé peuvent devenir, dans ce contexte, non seulement un moyen d'éviter des discriminations, mais aussi un facteur intervenant sur le calendrier de la retraite. De même, des législations spécifiques évitant la discrimination en matière d'âge pourraient être utiles dans le but de permettre une meilleure planification de la retraite par l'employeur (aujourd'hui encore, il est possible, au moment de la publication d'une offre d'emploi, d'indiquer un âge limite), tandis que la protection de l'emploi aux âges de pré-retraite constitue une priorité. Seules ces mesures peuvent conduire à un libre choix dans le calendrier de la retraite.

L'Union Européenne a à ce propos intégré dans le Traité d'Amsterdam l'aspect de discrimination selon l'âge. Le programme d'action communautaire inclut également cet aspect, bien que sans contrainte : il est simplement proposé aux pouvoirs publics, entreprises et syndicats d'adopter un code de bonne conduite à l'égard des travailleurs « vieillissants ». Certains pays, comme la Grande-Bretagne, ont également publié des codes de bonne pratique (NPI, 2000).

#### 1.4.3 *Situation sur le marché du travail et chômage*

Le faible taux de chômage moyen, comme d'ailleurs les dispositifs d'accès restrictif à la pré-retraite et l'invalidité, sont des barrières institutionnelles fortes qui maintiennent en Suisse les travailleurs « âgés » sur le marché du travail. Dans de nombreux pays, le statut de chômeur de longue durée constitue en effet pour de nombreux travailleurs âgés une sorte d'antichambre avant une fin d'activité (Florens et al., 1990). Les chômeurs âgés font le plus souvent face à un découragement progressif compte tenu du peu de succès rencontré dans leur recherche d'emploi. Cette absence de succès, qui conduit au chômage de longue durée, s'explique à la fois en raison du sentiment bien établi que le coût de la main-d'œuvre âgée est important<sup>8</sup> et en raison de discriminations selon l'âge (Cain 1986). On peut formuler l'hypothèse que les personnes âgées en situation de chômage de longue durée ne retourneront que très rarement dans une activité professionnelle, et encore moins lorsqu'ils ont dépassé l'âge légal de la retraite.

Dans sa revue de la littérature, Le Goff (1999) fait d'ailleurs le constat que ce sont les pays dans lesquels le taux d'activité entre 55 ans et l'âge de la retraite est le moins élevé que le chômage de longue durée est le plus fréquent. La proportion de chômeurs de longue durée est ainsi particulièrement forte en Belgique et aux Pays-Bas. La position de la Suisse en matière de taux d'activité des travailleurs âgés s'explique donc certainement aussi par un faible niveau de chômage, reflet d'une conjoncture économique plutôt positive sur le long terme.

---

<sup>8</sup> Le ratio entre le revenu annuel brut d'une personne de 45-54 ans et celui d'une personne de 25-29 ans est de 1,8. Le revenu entre 45-54 ans et 55-64 ans semble quant à lui diminuer de 3% – cf. OCDE, 1998a.



#### *1.4.4 Transformations des modes d'activités et tertiarisation*

Les transformations des outils de travail et des techniques de production peuvent produire des inadéquations entre les qualifications ou les savoir-faire des travailleurs âgés et les techniques de production. De même, les transformations de la structure de l'économie jouent un rôle sur le comportement de ces travailleurs vis-à-vis de la retraite.

Outre le développement de l'assurance vieillesse et l'institutionnalisation d'un âge de la retraite bien défini, les changements de structures économiques, en particulier la tertiarisation de l'économie, ont en effet d'abord contribué au recul de la participation des personnes âgées à la vie active (Greppi, Deiss 1993 ; Greppi, non daté). Le taux de retraites anticipées varie selon le secteur, ainsi que montré par exemple par Kieran (2001) au Canada. Il est le plus élevé dans les services d'utilité publique, dans l'administration et dans le secteur de la formation, et le plus faible dans l'agriculture, la construction et l'hôtellerie. Le secteur de l'agriculture est en particulier caractérisé par le maintien tardif de l'activité professionnelle, les explications étant diverses : les domaines agricoles familiaux sont transmis de générations en générations et l'âgé apporte un soutien au jeune ; dans certains cas, il n'y a pas de choix de retraite sans la perte de l'entreprise ; enfin la situation économique délétère peut aussi favoriser le maintien dans l'activité. Il faut également mentionner la forte participation professionnelle des indépendants et des directeurs d'industrie, qui répond aux mêmes types de raisons. La perte de l'attrait de certaines de ces professions pour les jeunes et la diminution du nombre des personnes employées dans ces secteurs entraînent ainsi souvent le maintien d'un taux d'activité élevé après l'âge de la retraite.

Dans le futur, les tendances concernant le développement des différents secteurs d'activité auront ainsi un rôle important sur les comportements des travailleurs âgés face au marché de la main-d'œuvre. Si les secteurs ayant connu une croissance importante poursuivent leur développement, la retraite très certainement accroître son importance.

### **1.5 La question du retour au travail**

L'incapacité de travailler est un problème social majeur dans la plupart des pays industrialisés, et a provoqué l'augmentation du coût de la santé et des assurances invalidité, et à un déclin des taux de participation au marché du travail. Cette incapacité peut être le résultat d'un handicap de base, qui se reflète alors par l'affiliation de la personne à une assurance invalidité quasi permanente, mais peut également être temporaire, ponctuelle ou récurrente. Dans le processus de vieillissement d'un individu, cet aspect est fondamental et pose la question de savoir si l'individu se trouve pris dans une dynamique d'une incapacité évolutive irréversible ou dans une dynamique de réversibilité et d'amélioration possible. On sait aujourd'hui par de nombreuses études que l'individu ne s'inscrit pas toujours dans un processus de déclin irréversible de ses capacités, mais que, même à des âges élevés, des interventions très simples peuvent maintenir ou améliorer ses fonctions physiques et fonctionnelles (Stuckelberger et Höpflinger, à paraître). Dès lors, il importe de considérer les facteurs qui conduisent un individu au cours de sa vie professionnelle à quitter ou réintégrer le marché du travail. En particulier, lorsqu'une atteinte fonctionnelle ou une incapacité est à l'origine de l'arrêt du travail, les facteurs intervenant sur le retour ou non à un travail rémunéré doivent être étudiés en considérant le processus du vieillissement.

Les études portant sur les facteurs de retour au travail sont pour l'instant extrêmement rares, bien que ce sujet prenne aujourd'hui une importance croissante. L'Association

internationale de la sécurité sociale a cependant coordonné une étude comparative et longitudinale portant sur les incapacités et la réintégration au travail, dont les premiers résultats ont été publiés récemment (ISSA, 2001). Les résultats de cette étude, reposant sur six études longitudinales menées au Danemark, Allemagne, Israël, Pays-Bas, Suède et États-Unis auprès de personnes ayant cessé leur activité pour une durée minimale de 3 mois pour des douleurs au dos, donnent un aperçu des facteurs, en particulier les facteurs institutionnels, qui sont à la base du retour ou non sur le marché du travail. De grandes divergences apparaissent en fonction du pays. Ce sont surtout les facteurs législatifs (protection du travail) et structurels (flexibilité de l'horaire de travail proposé par les entrepreneurs) qui interviennent sur les taux de retour. En particulier, le cas des Pays-Bas est intéressant. D'une part, la législation néerlandaise protège le travailleur malade chronique ou invalide, qui ne peut pas être écarté de son emploi durant les deux premières années de sa maladie. Un service gouvernemental vérifie l'application de cette règle. D'autre part, les politiques entrepreneuriales de gestion du personnel semblent dans ce pays être généralement favorables au retour dans l'emploi, l'étude mettant en évidence la fréquence de mesures adaptatives (mesures parfois appelées «therapeutic work resumption») au sein de la place de travail (adaptations du poste de travail, tâches moins lourdes, flexibilité de l'horaire de travail, etc.) pour les employés atteints de maladies chroniques, mais aussi de maladies mentales, de handicaps ou de maladies liées au vieillissement. Les facteurs relatifs à l'état de santé (intensité de la douleur par exemple) ne semblent pour leur part ne pas avoir d'influence, alors que le niveau de formation joue un rôle modéré (les personnes de formation primaire ayant de la peine à réintégrer le marché du travail).

## **1.6 Synthèse : Les parcours de travail et de retraite et la formulation d'un modèle**

Les études évoquées dans ce chapitre montrent clairement qu'il n'existe pas un seul parcours «institutionnalisé» d'activité professionnelle et de départ à la retraite, mais une multitude de situations possibles en fonction d'éléments individuels ou collectifs. Elles montrent aussi que la situation concernant le départ à la retraite et le rôle que peut prendre certains facteurs varient d'un pays à l'autre. En particulier, tandis que plusieurs pays ont suggéré des âges de retraite et inclus dans leur politique des options de retraite anticipée ou de maintien en activité au-delà du parcours «normal», la Suisse s'est caractérisée par une politique peu interventionniste. Il existe en outre une grande variété des parcours individuels, ce que certains auteurs nomment les «pathways to retirement» (Börsch-Supan, 2000). Kohli et al. (1991) avaient déjà souligné il y a plus de dix ans que ces «pathways», ces chemins vers la retraite, étaient très diversifiés à travers toute l'Europe.

Afin d'analyser les variables prédictives des décisions de retraites et comment différentes constellations de prédicteurs peuvent influencer cette décision, il est utile de construire un cadre conceptuel incluant les différents facteurs influençant la décision de la retraite et son calendrier. Moen (2001) a par exemple proposé de catégoriser le chemin vers la retraite en 3 étapes : la préparation (planification), l'exécution (le fait de réellement quitter son travail professionnel et sa carrière), la construction d'un style de vie «post-retraite». On peut effectivement classer le temps en référence à l'événement de retraite effective et situer la pré-retraite, la retraite et la post-retraite, bien que le retour à une activité professionnelle ou le maintien de cette activité sous une autre modalité soient des scénarios possibles. On peut également se référer à l'ensemble du parcours de vie, dès la fin de la formation jusqu'à

l'entrée dans la vie professionnelle, sous l'hypothèse que ce parcours influence le mode de départ à la retraite. Le schéma 2 illustre les facteurs intervenant, tout au long de la vie, sur le retrait du marché du travail, classés en trois catégories : les facteurs liés à la personne et son environnement direct (ménage), les facteurs liés aux micro-politiques (politiques d'entreprises), et enfin les facteurs liés au contexte général (politiques sociales ou fiscales).

Le schéma 2 pourrait être discuté en tenant compte des spécificités de la situation de la Suisse. Rappelons encore une fois que la revue de la littérature effectuée dans ce chapitre repose sur des recherches menées dans les pays européens ou d'Amérique du Nord, et recensent donc des facteurs pouvant ne pas jouer un rôle déterminant en Suisse. L'état de santé du marché du travail (faible taux de chômage) observé jusqu'au milieu des années 1990 a probablement eu pour effet de limiter le rôle de facteurs individuels intervenant en début de vie (formation, etc.) ou aux âges adultes sur l'activité des âgés. En revanche, dans une société prospère et dans le contexte où les systèmes de deuxième et de troisième piliers sont considérés comme étant efficaces en comparaison internationale, les facteurs subjectifs (satisfaction au travail, aspirations de loisirs) peuvent très certainement jouer un rôle essentiel sur le départ à la retraite.

Les facteurs relatifs aux politiques d'entreprise ont pour leur part très certainement joué un rôle au cours des années 1990. C'est en particulier le cas des politiques d'entreprises générales portant sur la pré-retraite. Il est par contre plus difficile d'évaluer les politiques luttant sur la discrimination de l'âge, sur la formation continue ou sur la valorisation des compétences.

Enfin, les caractéristiques macro-politiques interviennent très probablement de manière plutôt faible en Suisse, par rapport au reste de l'Europe, sur l'évolution des calendriers du passage à la retraite et sur la retraite anticipée. On peut cependant relever que, dans le futur, les politiques pourraient jouer un rôle plus important.

Si elle permet de formuler un cadre général concernant les facteurs intervenant sur la problématique étudiée, la revue de la littérature menée dans le présent chapitre ne trouve une réelle justification que lorsqu'elle est mise en relation avec les résultats des analyses statistiques qui seront effectuées dans les chapitres suivants. Le tour d'horizon des facteurs effectué ici devra en particulier être nuancé en fonction des résultats observés plus loin.

Relevons finalement que les retraités d'aujourd'hui présentent des caractéristiques de vie très différentes des retraités d'hier et de ceux de demain (Loriaux, 1990). Que ce soit en terme de santé, de vécu de l'activité professionnelle, de l'engagement social, les nouveaux âgés montrent de nettes évolutions par rapport à leurs aînés. Le modèle contextuel présenté dans le schéma suivant pourrait alors n'être que partiellement valable pour les générations qui arriveront, dans quelques décennies, à leur tour à la retraite. On peut s'attendre en particulier, compte tenu des évolutions récentes, à un accroissement progressif du rôle des facteurs individuels dans le comportement de départ à la retraite, au détriment des facteurs institutionnels.

## Schéma 2

### Facteurs individuels et du ménage

- Niveau d'éducation
- durée des études
- état de santé de base

- Niveau de santé
- historique : épisodes de maladie, d'invalidité, de chômage,...
- absentéisme – 'turnover'
- parcours du conjoint

- situation financière du ménage
- santé physique : incapacités,...
- nécessité de soigner un conjoint
- satisfaction au travail (social)
- 'fatigué' du travail
- intention et plan de retraite
- planification des loisirs, hobby, ...
- autre projet professionnel

- besoins financiers
- besoin d'un rôle masculin
- type de profession : phd, prof. Vie publique ou politique = départ tardif de la vie professionnelle

### Parcours de vie Professionnels



### Facteurs Micro-politiques

- Micro-politique d'entreprise générale :
- avantages pré-retraites
  - discrimination de l'âge : 'priorités aux jeunes'
  - maintien de la charge physique malgré l'âge

- Micro-politique d'entreprise spécifique :
- Rumeurs de faillite/fermeture de l'entreprise
  - Formation continue pour âgés
  - Mesures ergonomiques et aménagement adaptés à l'âge (rythme, tâches,...)

- Micro-politique d'entreprise :
- Politique de valorisation des compétences par consulting, experts, etc...
  - Entreprises familiales
  - etc...

### Facteurs Macro-politiques

- Macro-politique de retraite :
- Encouragement à la pré-retraite
  - Passage de l'AI/chômage vers la retraite facilitée
  - Incitation et financement de la politique des entreprises
  - Politique d'encouragement aux études et de formation continue

- Macro-politique de retraite :
- Encouragement à au bénévolat
  - fiscalisation et travail rémunéré
  - contrat implicite entre générations
  - etc

## 2. Aperçu de la situation actuelle des âgés sur le marché du travail

Vuille (2000) et Le Goff (1999) ont récemment décrit les principales caractéristiques de l'activité des travailleurs âgés et de la retraite pour la Suisse durant la décennie 1990, à l'aide des données ESPA. Dans ce chapitre, nous mettons à jour certains phénomènes observés à l'aide des données récentes, développons les tendances et complétons l'analyse par une approche par cohorte de naissance.

### 2.1 Données générales sur l'activité professionnelle en Europe

En se référant aux données sur les forces de travail organisées par Eurostat, ainsi qu'à l'enquête suisse sur la population active (ESPA), on dispose d'informations comparables sur les taux d'activité dans plusieurs pays d'Europe au cours des dix dernières années. Les résultats de ces enquêtes, publiés notamment par l'OCDE (2002), montrent une grande variation des proportions d'actifs occupés dans les pays européens, en particulier aux âges immédiatement inférieurs ou supérieurs à l'âge légal de la retraite. Les proportions entre 55 ans et 64 varient, suivant le pays, du simple au double pour les hommes, du simple au triple pour les femmes. Les variations dans les proportions pour les âges supérieurs à 65 ans sont encore plus importantes en termes relatifs (Cf. Le Goff, 1999). Le chapitre précédent a déjà évoqué certains facteurs pouvant être incriminés pour expliquer ces différences : politiques spécifiques de pré-retraite, taux de chômage, répartition des actifs selon le secteur d'activité. Les politiques de pré-retraite paraissent jouer le rôle le plus important, bien que le taux de chômage explique la faible activité professionnelle des âgés dans des pays comme la France, la Finlande ou la Belgique.

La Suisse présente, comparativement aux autres pays, des taux d'activité très élevés parmi les travailleurs âgés<sup>9</sup>. Seuls les pays nordiques se rapprochent des taux observés en Suisse (81% en 2001) aux âges de pré-retraite et dépassent les taux observés chez les femmes (55,3% en 2001). A l'autre extrême, des pays comme l'Autriche ou l'Allemagne présentent des taux d'activités très largement inférieurs à ceux observés en Suisse.

Pour les âges supérieurs à 64 ans, les chiffres publiés, par exemple par Eurostat, sont difficilement comparables d'un pays à l'autre : la Suisse, qui présente en 2000 14,3% d'actifs en post-retraite se situe à un niveau élevé, comparativement aux autres pays européens. Les taux d'activité en post-retraite paraissent dépendre étroitement des opportunités de travail offertes aux personnes à la retraite et sont plutôt élevés dans des pays et dans les régions à forte proportion d'entreprises familiales. Des opportunités offertes aux âgés, en période de plein emploi, peuvent également expliquer le niveau d'emploi plutôt élevé des Suisses en post-retraite. De même, il est possible qu'un certain nombre de personnes ayant accédé à l'âge de la retraite en Suisse continuent d'exercer une activité en raison d'une couverture vieillesse insuffisante. C'est le cas par exemple de femmes n'ayant pas cotisé au deuxième pilier. Cependant, si les données font défaut sur les motivations poussant les post-retraités à

---

<sup>9</sup> Définis, dans la suite de ce texte, comme étant les travailleurs de 50 ans et plus. On distinguera ceux « aux âges d'exercer une activité », âgés de 50-64 ans (hommes) et 50-61 ans (femmes), et ceux « aux âges de la retraite, âgés de 65 ans et plus (hommes) et 62 ans et plus (femmes). On parlera de « retraités précoces » pour évoquer les personnes ayant quitté le marché de l'emploi avant l'âge légal de départ à la retraite, et de « retraités tardifs » pour parler des personnes exerçant ou ayant exercé une activité professionnelle après l'âge légal. On parlera de « post-retraite » pour définir la période suivant l'âge légal de la retraite (65 ans et plus chez les hommes).

travailler, l'hypothèse de Le Goff (1999), qui constate que les pays où les taux d'activité avant l'âge de la retraite sont élevés sont aussi ceux où les taux après l'âge légal de la retraite sont les plus élevés, ne semble pas être vérifiée de manière systématique : d'autres facteurs tels que les conditions de vie des personnes âgées peuvent en effet intervenir.

**Tableau 5 : Taux d'activité dans quelques pays européens, 1991-2000**

	Hommes			Femmes		
	1990	1998	2001.0	1990	1998	2001
Autriche						
15-24 ans	...	57.1	55.6	...	51.3	47.2
25-54 ans	...	89.2	90.3	...	71.6	74.0
55-64 ans	...	39.6	37.9	...	17.1	17.4
Danemark						
15-24 ans	67.8	66.7	64.3	62.2	66.1	59.0
25-54 ans	57.4	88.9	88.7	80.3	77.8	80.1
55-64 ans	65.6	58.5	63.1	42.4	41.5	49.8
Finlande						
15-24 ans	52.1	35.7	40.2	52.2	34.1	40.5
25-54 ans	90.6	82.1	84.7	85.1	75.6	78.2
55-64 ans	46.3	38.3	46.7	39.7	34.2	45.1
France						
15-24 ans	33.6	24.0	27.8	25.2	17.4	20.7
25-54 ans	89.8	85.8	88.1	65.1	68.0	70.8
55-64 ans	43.0	37.9	41.4	28.8	28.4	31.8
Allemagne						
15-24 ans	58.7	50.5	51.6	54.0	42.6	43.9
25-54 ans	86.9	86.8	87.5	59.6	68.9	72.2
55-64 ans	52.0	47.9	45.4	22.4	28.8	28.4
Italie (1)						
15-24 ans	43.1	33.5	32.6	25.4	20.7	22.1
25-54 ans	86.8	80.0	81.7	43.5	45.0	49.5
55-64 ans	35.4	30.5	29.5	9.9	7.8	8.5
Norvège (2)						
15-24 ans	56.0	60.5	57.9	50.7	55.3	55.0
25-54 ans	88.0	90.2	88.9	76.1	81.2	81.2
55-64 ans	70.7	74.5	72.3	52.8	60.0	62.3
Espagne						
15-24 ans	47.4	38.0	44.2	28.7	23.6	29.7
25-54 ans	85.5	82.0	85.9	37.2	45.1	52.8
55-64 ans	57.2	52.6	57.9	18.1	18.9	21.8
Suisse						
15-24 ans	70.7	67.5	64.6	67.9	59.1	61.0
25-54 ans	97.0	94.3	95.3	71.8	75.5	76.6
55-64 ans	85.2	78.4	81.0	43.5	51.4	55.3
(1) 25-59 ans et 60-64 ans						
(2) 16-24 ans au lieu de 15-24 ans						

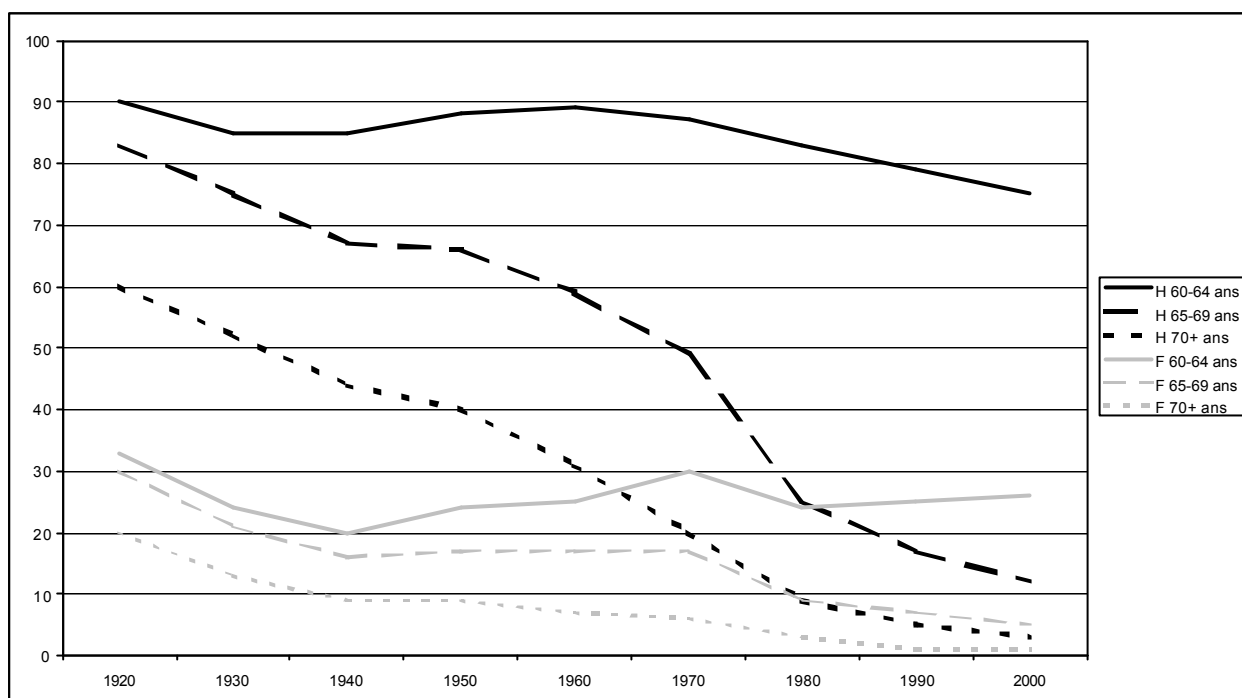
Source : OCDE 2002. Une personne active est définie comme une personne ayant travaillé au moins une heure au cours de la semaine précédente contre une rémunération, ou étant sous contrat de travail.

Au-delà des différences observées à l'échelle des pays, on peut faire le constat que la problématique étudiée s'inscrit dans une période marquée par une diminution quasiment générale des taux d'activités masculins aux âges avancés. Seuls quelques pays en Europe arrivent à stabiliser les taux d'activités mais à un niveau inférieur à ceux observés au début de la décennie 1990.

## 2.2 Taux d'activité autour de la limite légale de la retraite en Suisse

L'activité rémunérée des personnes âgées et surtout celle des hommes âgés a continuellement diminué en Suisse depuis les années 1920 : en 1920, 83% des hommes âgés de 65 à 69 ans et même 60% des hommes âgés de 70 ans et plus étaient encore actifs. A cette époque, l'activité rémunérée à un âge avancé était la norme, vu qu'elle était la seule façon pour une personne âgée d'assurer de manière autonome son existence et sa vieillesse. Les taux d'activité des hommes et des femmes âgés se sont certes légèrement réduits avant l'introduction de l'AVS (1948), mais en 1950 encore, deux tiers des hommes de 65 à 69 ans étaient encore actifs. L'institutionnalisation d'une phase post-professionnelle dans la vie d'un nombre important de personnes âgées n'a eu lieu que dans les années de haute conjoncture économique suivant l'instauration de l'AVS. Le taux d'activité de la population âgée de plus de 65 ans a surtout baissé de façon marquante depuis les années 1960. Aujourd'hui, la poursuite d'une activité rémunérée officielle<sup>10</sup> après l'entrée dans l'âge de la retraite constitue une exception et la majorité des rentiers/ires encore actifs n'assument qu'un travail à temps partiel (Deiss et Greppi 1994).

**Graphique 2: Evolution de l'activité rémunérée des hommes et femmes âgés, depuis 1920, aux différents recensements (en %)**



Globalement considérés, les changements socio-politiques (développement de l'assurance vieillesse et institutionnalisation d'un âge de la retraite), les changements économico-structurels (proportion croissante de non-indépendants en particulier) ainsi que les tendances du marché du travail (demande de force de travail âgée en diminution) de ces dernières années se sont mutuellement renforcés, avec pour conséquence qu'un travail rémunéré des personnes âgées, autrefois la règle, est devenu progressivement une exception (Graphique 2).

<sup>10</sup> Les données statistiques sur l'activité rémunérée sont incomplètes en raison du fait qu'elles pourraient occulter du travail au noir. Dans les faits, en 2000 selon les statistiques de l'OFAS (2000), seuls 280 personnes (0,3%) ont ajourné le versement de la rente AVS.

L'enquête suisse sur la population active apporte quelques informations complémentaires sur les taux d'activité observés à plus court terme, durant la dernière décennie. Le tableau 6 décompose les taux d'activité pour les années 1991 à 2001, par classes d'âge quinquennal. Les tendances observées doivent être commentées en tenant compte du fait que des variations peuvent s'expliquer par des effets liés à la taille de l'échantillon. On ne commentera pour cette raison que les tendances significatives.

Chez les hommes, une nette cassure s'observe à partir de 1994 aux âges compris entre 60-64 ans, avec une diminution des taux d'activité par rapport à la période 1991-1993. Alors qu'ils étaient supérieurs à 74%, ces taux sont désormais proches de 65%, résultat des mises à la pré-retraite suite à des restructurations, et de l'accroissement des possibilités d'anticiper la retraite. Pour les âges compris entre 65 et 69 ans, les taux ont également diminué de manière significative, poursuivant des tendances observées durant l'ensemble du siècle (Bongard et al., 2001), mais augmentent à nouveau depuis 1999, reflet probable d'une meilleure conjoncture. Après l'âge de 70 ans, l'activité est plus rare, et même si une diminution des taux est observable durant les années 1990, elle doit être considérée avec prudence en raison des effectifs limités (Tableau 6).

**Tableau 6 : Taux d'activité en Suisse, selon le groupe d'âges 1991-2001 (actifs occupés).**

	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
<b>Hommes</b>											
15-24	71.0	69.3	68.0	65.0	64.8	64.7	63.5	67.5	64.1	66.5	64.7
25-39	96.5	95.6	94.3	93.3	94.3	92.9	92.2	94.4	95.6	94.7	95.0
40-44	98.2	97.3	96.8	97.2	96.9	95.8	93.4	93.7	94.7	96.5	95.9
45-49	98.5	98.1	97.2	96.4	96.7	96.0	94.0	95.0	95.5	95.5	95.7
50-54	95.7	95.4	95.9	93.3	96.7	95.5	95.7	93.9	93.3	94.8	94.9
55-59	94.0	91.8	88.0	87.8	89.6	87.5	90.2	88.6	90.0	89.4	91.1
60-64	74.8	74.1	74.4	68.2	67.2	69.9	66.7	64.7	64.6	61.5	68.1
65-69	31.5	27.6	26.6	29.8	22.5	25.2	19.5	19.2	22.4	24.1	25.1
70-74	18.7	18.0	17.4	18.2	16.7	16.9	16.6	13.7	15.1	15.2	13.8
75-79	15.9	10.4	15.5	9.3	10.1	7.5	11.0	12.8	10.8	10.3	8.4
80+	4.8	6.4	5.3	7.9	5.5	4.3	7.2	4.0	4.7	2.8	3.0
<b>Femmes</b>											
15-24	68.1	66.7	68.0	63.4	60.8	61.9	62.3	59.1	65.4	63.4	63.2
25-39	70.0	70.5	68.0	67.8	70.9	70.8	72.9	74.8	75.0	76.1	76.6
40-44	74.6	72.1	71.4	76.1	72.4	75.6	75.8	78.4	76.3	75.5	76.4
45-49	76.6	77.4	76.7	75.3	75.7	77.9	74.8	77.4	76.8	75.5	78.1
50-54	69.9	73.0	74.0	72.1	71.9	71.9	72.1	72.7	72.5	73.7	76.6
55-59	55.0	59.6	61.3	62.8	61.5	64.0	63.9	65.3	67.0	65.7	68.8
60-64	32.9	32.9	32.9	29.9	30.3	33.1	32.2	34.2	32.9	32.9	35.6
65-69	18.6	17.0	15.7	12.7	12.9	14.2	13.4	14.8	12.5	12.5	13.5
70-74	10.8	11.7	7.9	8.8	7.0	7.1	4.2	6.0	5.7	6.5	5.4
75-79	7.3	2.6	2.3	2.8	2.2	2.7	2.7	4.0	5.1	3.8	2.8
80+	3.3	1.4	1.4	1.5	0.9	1.9	1.3	0.8	0.8	1.1	1.4

Source : Enquête suisse sur la population active (ESPA). Proportions pondérées.

Ces tendances s'écartent de celles observées pour les femmes, pour qui les taux d'activité augmentent entre 50 et 59 ans, en raison de la plus forte participation des mères de famille au marché du travail. Entre 60 et 64 ans, une femme sur trois exerce une activité, et les taux restent stables. La proportion de femmes actives âgées de 65-69 ans, voire de 70-74 ans, a en revanche diminué de manière sensible au cours des dix dernières années. Les rapports entre



les taux d'activité masculins et féminins augmentent avec l'âge, montrant clairement que l'activité en période de post-retraite est avant tout masculine.

Par rapport à la situation prévalant avant 1995, la période la plus récente s'est donc caractérisée par une diminution sensible des taux d'activité des hommes âgés de 55 ans et plus<sup>11</sup>, et des femmes de plus de 65 ans, alors que les taux des femmes de 50-59 ans augmentaient. Ce schéma rejoint celui observé dans d'autres pays, comme les Pays-Bas et la France. Pour la période 2000-2001, l'accroissement des taux pourrait être le résultat d'une demande accrue de main-d'œuvre de la part de certaines entreprises. Il résulte de ces chiffres que l'âge effectif de la retraite est donc de moins en moins liée à l'âge légal, une flexibilisation de la retraite s'étant progressivement imposée. Ce phénomène qui caractérise les années 1990 avait déjà été observé dans les années 1970 au Japon, en Suède ou encore aux Etats-Unis (Gendel, 1998), ainsi qu'en France (Blanchet et Marioni, 1996).

Certaines spécificités de la Suisse peuvent être relevées. Le taux de chômage des travailleurs âgés ne dépasse en particulier pas 2,2% en 2001<sup>12</sup>, et est généralement inférieur à celui des jeunes, et même souvent inférieur à celui des classes d'âges intermédiaires. Les personnes vivant une expérience de chômage aux âges proches de la retraite présentent cependant des difficultés à revenir sur le marché du travail. Selon l'ex-OFIAMT, la proportion de chômeurs de longue durée en Suisse atteignait 40% en 1996 pour les 50 ans et plus, contre 13% pour les 15-24 ans et 25% pour les 25-50 ans. En 2002, selon les données du Secrétariat à l'Economie (SECO), elle est de 35% pour les 50 ans et plus, contre moins de 10% pour les 25-49 ans et 3% pour les 15-24 ans.

Pour Gognalons-Nicolet et al. (1996), il est possible que l'invalidité ait représenté un facteur croissant de passage à la retraite, bien que les conditions pour obtenir une rente invalidité soient sévères en Suisse. Selon les statistiques de l'AI, publiées par l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS, 2001), la croissance annuelle du nombre de bénéficiaires est égale à 3,6% entre 1992 et 2000, et une augmentation de la probabilité d'être bénéficiaire de l'AI s'observe à tous les âges depuis le début des années 1990, signifiant très certainement une modeste substitution entre chômage de longue durée et invalidité.

La plupart des hommes âgés de 50 ans et plus déclarent donc un statut de «retraité» pour expliquer l'absence d'activité professionnelle. C'est le cas, en 2001, par exemple, de près de 94% des hommes de 60-64 ans, et de 100% des hommes de 65-69 ans ou de 70 ans et plus. Les taux sont plus faibles pour les hommes de 50-54 ans (48,6% en 2001, chiffre observant de fréquentes variations selon l'année), et pour ceux de 55-59 ans (74%). Le départ à la retraite paraît donc la situation de référence parmi les hommes non actifs âgés de plus de 50 ans, mais pas parmi les femmes (Tableau 7).

L'activité à temps partiel est un élément fondamental pour comprendre les évolutions concernant le départ à la retraite et l'activité après l'âge légal de la retraite. Les taux élevés d'activité à temps partiel en Suisse<sup>13</sup> s'expliquent par deux raisons : d'abord, un horaire hebdomadaire élevé (plus de 40 heures) comparativement à d'autres pays européens, ce qui entraîne des difficultés à mener de front vie professionnelle et autres activités. Le temps partiel est alors une solution pour concilier les différents rôles, en particulier pour les femmes (Diserens et Briant, 1996). Par ailleurs, en Suisse une structure d'activité tournée sur le

<sup>11</sup> Les départs à la retraite avant l'âge de 65 ans ont concerné 28% des travailleurs masculins entre 1991 et 1996 pour atteindre 35% en 1997-98 et 37% en 1999-2000, selon l'ESPA (Vuille, 2000).

<sup>12</sup> Proportion de personnes se déclarant au chômage, parmi celles actives (occupées ou au chômage, donc à l'exclusion des personnes retraitées, au foyer ou en formation).

<sup>13</sup> Seuls les Pays-Bas montrent des taux partiels chez les hommes plus élevés qu'en Suisse.

tertiaire, où l'emploi à temps partiel est généralement bien admis et fréquent. La question du travail à temps partiel est parfois considérée comme un moyen pour les employeurs d'exercer des pratiques abusives pour des motifs de rentabilité (travail à la demande, cf. Appay, 1997), mais elle peut aussi offrir une flexibilité du temps de travail au moment du départ à la retraite.

**Tableau 7 : Répartition des personnes selon l'âge et le statut de non-activité, 1991-2001 (personnes sans activité)**

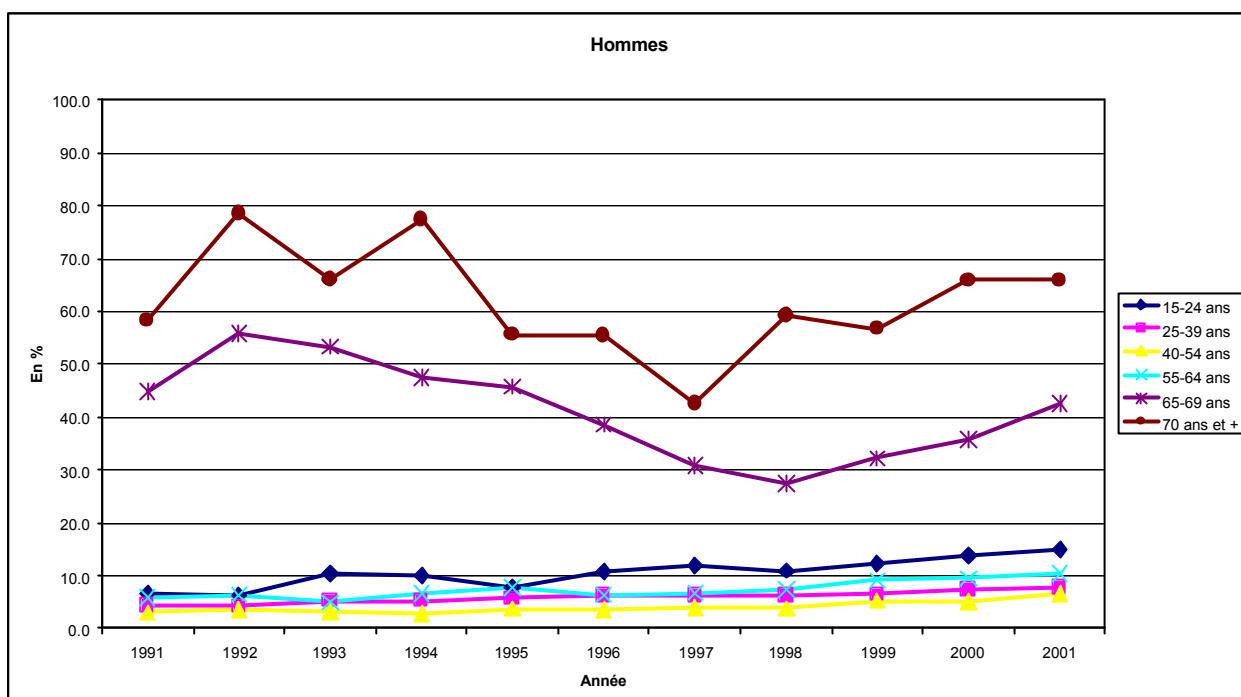
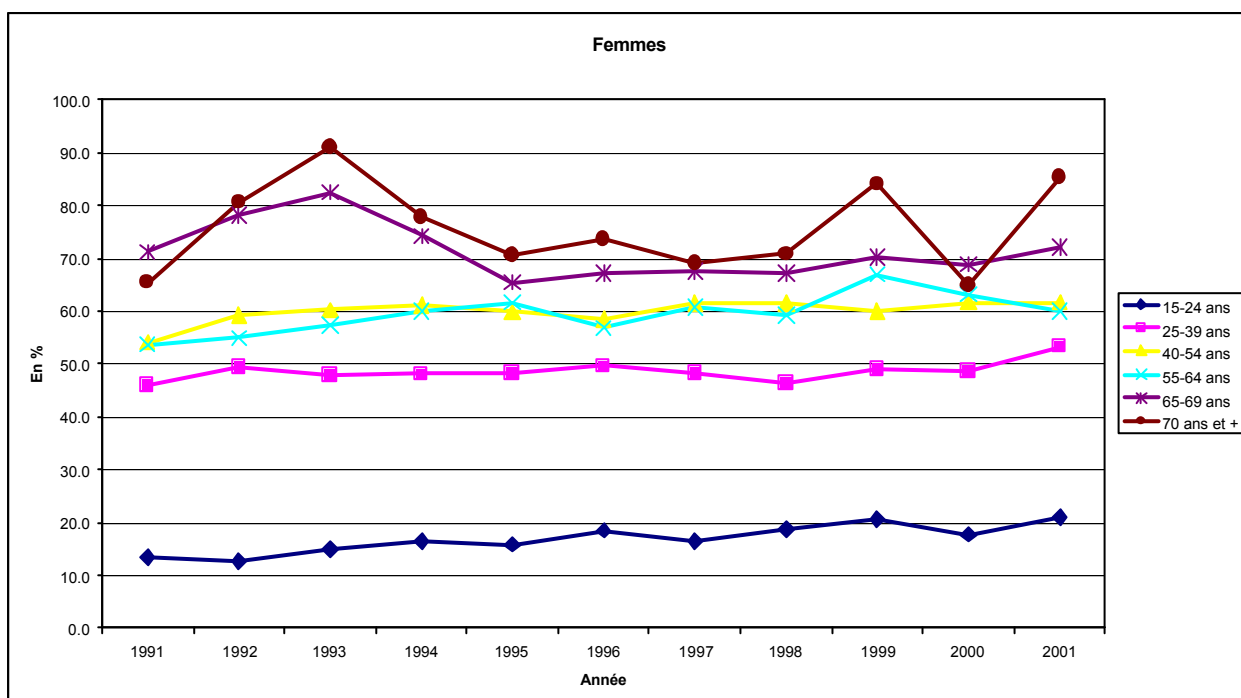
		Année										
		1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001
Hommes												
50-54 ans	Retraité	(63.1)	(85.1)	(50.0)	(52.5)	(50.9)	(59.4)	60.8	(59.0)	(72.0)	(69.2)	(48.6)
	Autre <sup>1</sup>	(36.9)	(14.9)	(50.0)	(47.5)	(49.1)	(40.6)	39.2	(41.0)	(28.0)	(30.8)	(51.4)
55-59 ans	Retraité	76.5	(48.3)	(60.3)	(65.1)	80.0	(78.9)	84.3	91.6	83.8	78.0	74.0
	Autre <sup>1</sup>	23.5	(51.7)	(39.7)	(34.9)	20.0	(21.1)	(15.7)	(8.4)	(16.2)	(22.0)	(26.0)
60-64 ans	Retraité	86.0	93.5	91.6	89.5	91.3	87.2	96.5	92.6	94.9	91.0	94.2
	Autre <sup>1</sup>	(14.0)	(6.5)	(8.4)	(10.5)	8.7	(12.8)	(3.5)	(7.4)	(5.1)	(9.0)	(5.8)
65-69 ans	Retraité	98.6	97.2	97.8	97.7	99.0	99.6	98.8	99.4	98.1	99.6	100.0
	Autre <sup>1</sup>	(1.4)	(2.8)	(2.2)	(2.3)	(1.0)	(0.4)	(1.2)	(0.6)	(1.9)	(0.4)	0.0
70 ans et +	Retraité	97.7	98.0	98.2	99.0	98.6	99.4	99.5	99.1	99.5	99.5	99.9
	Autre <sup>1</sup>	(2.3)	(2.0)	(1.8)	(1.0)	(1.4)	(0.6)	(0.5)	(0.9)	(0.5)	(0.5)	(0.1)
Femmes												
50-54 ans	Retraité	(6.8)	(11.2)	(9.4)	(1.9)	(9.1)	(7.2)	(9.1)	(10.6)	(10.4)	(8.7)	17.2
	Autre <sup>1</sup>	93.2	88.8	90.6	98.1	90.9	92.8	90.9	89.4	89.6	91.3	82.8
55-59 ans	Retraité	12.5	11.8	12.6	14.9	12.7	13.7	15.4	18.9	22.6	19.1	20.6
	Autre <sup>1</sup>	87.5	88.2	87.4	85.1	87.3	86.3	84.6	81.1	77.4	80.9	79.4
60-64 ans	Retraité	52.8	56.1	50.7	59.6	63.2	65.4	68.1	72.3	75.1	70.3	72.3
	Autre <sup>1</sup>	47.2	43.9	49.3	40.4	36.8	34.6	31.9	27.7	24.9	29.7	27.7
65-69 ans	Retraité	77.8	78.2	80.9	84.2	86.7	88.0	89.6	88.0	93.3	92.5	98.2
	Autre <sup>1</sup>	22.2	21.8	19.1	15.8	13.3	12.0	10.4	12.0	6.7	7.5	1.8
70 ans et +	Retraité	88.8	89.8	91.9	92.8	93.9	94.9	93.3	94.2	95.6	96.5	99.4
	Autre <sup>1</sup>	11.2	10.2	8.1	7.2	6.1	5.1	6.7	5.8	4.4	3.5	0.6

<sup>1</sup> au chômage, activités ménagères, en formation, autre non actif (y. compris à l'AI)

Source : Enquête suisse sur la population active (ESPA). Proportions pondérées.

La fréquence du temps partiel augmente quel que soit le sexe et l'âge (Graphique 3). L'accroissement est, en termes relatifs, plus rapide pour les hommes que pour les femmes. Parmi les 40-54 ans, la proportion de travailleurs à temps partiel a été multipliée par deux chez les hommes entre 1991 et 2001. Il a augmenté de 80% entre 55-64 ans, passant de 5,9% à 10,5%. Après l'âge légal de départ à la retraite, la proportion de personnes bénéficiant d'un temps partiel atteint 50%. Pour les femmes âgées, la fréquence du temps partiel a augmenté d'environ 10% seulement entre 1991 et 2001, mais reste largement supérieure aux valeurs observées chez les hommes. Elle atteint 60% parmi les 40 ans et plus. Le temps partiel, s'il est souvent négocié au moment de l'engagement chez les femmes, peut être considéré comme le résultat d'une adaptation du nombre d'heures de travail au cours du cycle d'activité chez l'homme. Cette flexibilité du temps de travail reste cependant peu fréquente. L'émergence d'une période intermédiaire – nommée la deuxième carrière de type descendante par Gaullier (1987) – dans le parcours de vie, entre un statut d'actif et un statut de retraité, a donc pour l'instant de la peine à s'imposer en Suisse, mais pourrait représenter dans le futur un instrument pour fidéliser les travailleurs âgés.

**Graphique 3 : Proportion de personnes actives travaillant à temps partiel (moins de 36 heures par semaine), 1991-2001**



Source : Enquête suisse sur la population active (ESPA). Proportions pondérées.

### 2.3 Evolution des taux d'activité selon la cohorte de naissance

Ainsi que mentionné à la fin du premier chapitre, les comportements de retrait varient en fonction de la génération. Le calcul des taux d'activité par cohorte de naissance permet alors de discuter la part des effets de génération sur le rythme de départ, par opposition aux effets conjoncturels. L'approche par cohorte met également en évidence des spécificités dans le

calendrier de la retraite que ne montre pas l'analyse transversale traditionnelle. L'analyse est cependant limitée par la relativement courte période couverte par les données disponibles (données ESPA 1991-2001).

Des « taux de sortie d'activité » ou « taux de retrait » peuvent être calculés avec cette approche. Ils sont obtenus en estimant la part des personnes actives au temps  $t$ , ayant quitté le marché du travail entre  $t$  et  $t+n$ . Il s'agit donc d'un indicateur du rythme de départ à la retraite. Le tableau 11 présente les taux d'actifs occupés par cohorte de naissance, entre 1991 et 2001. Les cohortes âgées de 40-44 ans à 65-69 ans en 1991 (nées entre 1922 et 1951 approximativement<sup>14</sup>) ont été suivies durant dix ans. Contrairement à une analyse longitudinale de type biographique ou par panel, aucun individu n'a été rencontré à la fois en 1991, 1996 et 2001. Les taux de sortie d'activité sont calculés à partir d'individus différents, et représentent donc des taux moyens pour une cohorte de personnes, et non des probabilités individuelles de sortie.

Les résultats obtenus (Tableau 8) confirment que les taux de retrait entre deux âges, et la proportion d'actifs à différents âges, varient en fonction de la cohorte de naissance. Le graphique 4 met en particulier en évidence le fait que la génération 1937-41 a été, comparativement aux générations plus anciennes, mais aussi par rapport à la génération 1942-1946, caractérisée par un départ anticipé du marché du travail.

Relevons par ailleurs le fait que si les taux de retraits sont particulièrement élevés en période de pré-retraite (60-64 ans), ils diminuent une fois l'âge de l'AVS atteint, pour se situer à un niveau proche de 45%, montrant un attachement important à l'activité professionnelle qui, au-delà de l'âge de 65 ans, s'inscrit souvent dans la durée.

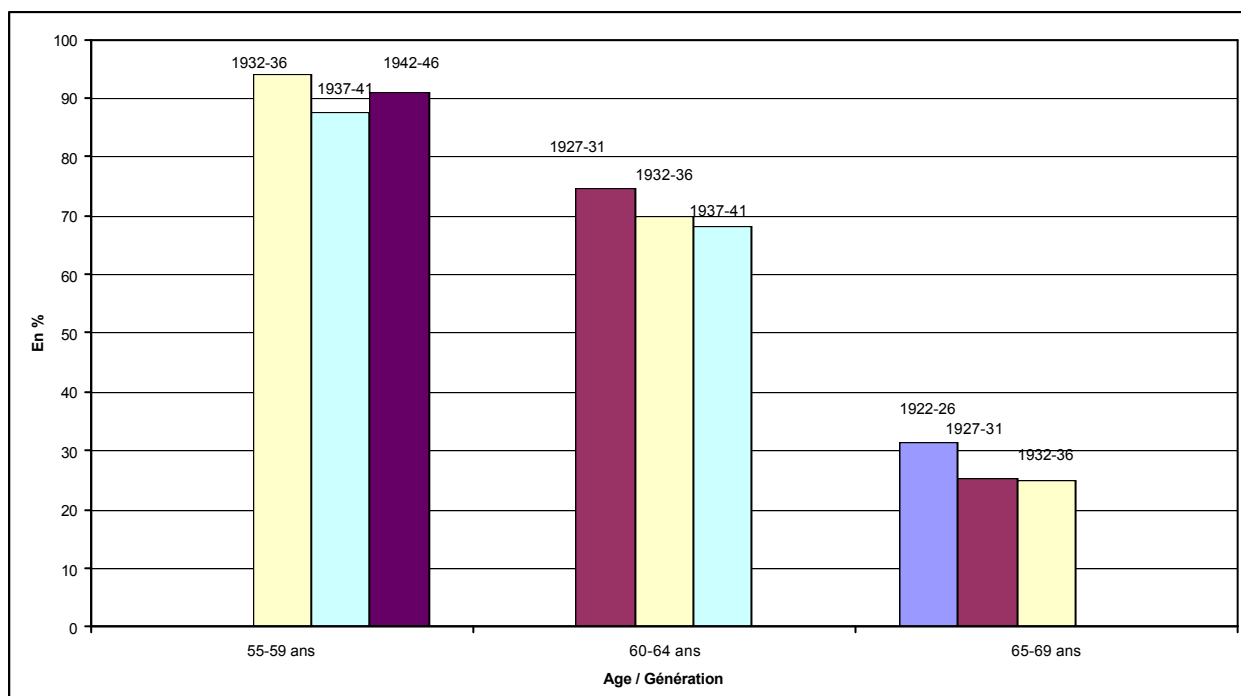
**Tableau 8 : Evolution des proportions d'actifs occupés selon la génération**

Année de naissance	Age en 1991	Proportion d'actifs occupés			Taux de retrait			Age en 2001
		1991	1996	2001	1991-1996	1996-2001	1991-2001	
Hommes								
1947-1951	40-44	98.2	96.0	94.9	2.2	1.1	3.3	50-54
1942-1946	45-49	98.5	95.5	91.1	3.1	4.6	7.6	55-59
1937-1941	50-54	95.7	87.5	68.1	8.6	22.2	28.9	60-64
1932-1936	55-59	94.0	69.9	25.1	25.7	64.1	73.3	65-69
1927-1931	60-64	74.8	25.2	13.8	66.4	45.2	81.6	70-74
1922-1926	65-69	31.5	16.9	8.4	46.2	50.6	73.4	75-79
Femmes								
1947-1951	40-44	74.6	77.9	76.6	-4.3	1.6	-2.7	50-54
1942-1946	45-49	76.6	71.9	68.8	6.1	4.3	10.1	55-59
1937-1941	50-54	69.9	64.0	35.6	8.5	44.3	49.1	60-64
1932-1936	55-59	55.0	33.1	13.5	39.9	59.3	75.5	65-69
1927-1931	60-64	32.9	14.2	5.4	56.8	62.3	83.7	70-74
1922-1926	65-69	18.6	7.1	2.8	61.6	61.4	85.2	75-79

Source : Enquête suisse sur la population active (ESPA). Proportions pondérées.

Pour les femmes âgées de 40-44 ans en 1991, on observe entre 1991 et 1996 une entrée nette sur le marché du travail, le taux de retrait étant alors négatif. Cela s'explique par la reprise d'un emploi au moment de la scolarisation des enfants ou de leur départ du foyer parental. Aux autres âges, la comparaison des taux de retrait avec ceux des hommes montre un départ plus précoce – explicable par le rôle de l'âge légal à la retraite. Au total, parmi les hommes et femmes âgés de 55-69 ans en 1991 qui exerçaient une activité à cette date, entre 75% et 85% ont quitté définitivement le marché de l'emploi.

<sup>14</sup> L'information d'ESPA ne permet pas de déterminer exactement l'année de naissance – l'âge à l'enquête est la seule information disponible.

**Graphique 4 : Evolution des proportions d'actifs occupés à différents âges, selon la génération**

Source : Enquête suisse sur la population active (ESPA). Proportions pondérées.

L'analyse par cohorte de naissance permet en outre de préciser l'articulation observée entre taux d'activité à plein temps ou à temps partiel à l'approche et après l'âge de la retraite (Tableau 9). La proportion de personnes à temps partiel a augmenté entre 1991 et 2001 pour tous les hommes âgés de 50 à 65 ans en 1991. En particulier, pour ceux âgés de 55-59 ans en 1991, le taux d'activité à temps partiel est passé de 2,7% à 13,3%, soit une augmentation de plus de dix points. La proportion d'hommes appartenant à la même cohorte, étant devenus non actifs, a augmenté de 55 points pour atteindre 63%. L'activité à temps partiel semble être une transition, pour un certain nombre d'hommes, permettant de passer progressivement à la retraite. Elle a cependant de la peine à s'imposer comme norme de référence.

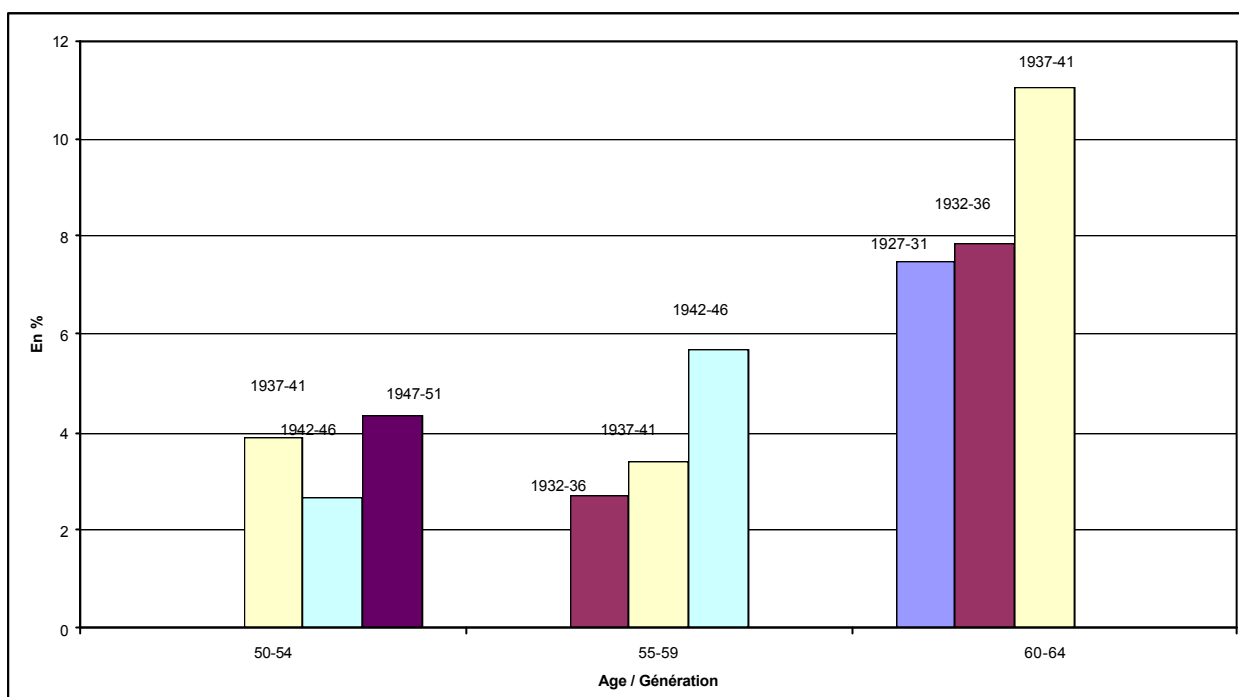
Le graphique 5 montre l'évolution du temps partiel à différents âges, selon la cohorte de naissance. L'accroissement du phénomène du temps partiel concerne en premier lieu les cohortes récentes.

Ces éléments descriptifs donnent en conclusion une indication très générale de la problématique étudiée, et font finalement ressortir les spécificités de la Suisse en comparaison européenne, avec une forte participation professionnelle après 50 ans, la quasi-absence de chômage chez les travailleurs âgés, des évolutions à la baisse des taux d'activité des hommes âgés au cours des années 1990 traduisant le recours plus fréquent à la retraite anticipée, un rôle accélérateur du départ à la retraite de la période de crise du milieu des années 1990, et finalement une lente flexibilisation du temps de travail chez les travailleurs âgés. C'est dans ce contexte général que les analyses statistiques ont été menées (cf. chapitres 3 et 4).

**Tableau 9 : Evolution des taux d'activité selon la génération, 1991-2001**

Année de naissance	Age en 1991	1991			1996			2001			Entre 1991 et 2001			Age en 2001
		Actif	Temps partiel	Non actif	Actif	Temps partiel	Non actif	Actif	Temps partiel	Non actif	Evolution actifs	Evolution temps partiel	Evolution non actif	
<b>Hommes</b>														
1947-1951	40-44	95.2	2.5	2.3	95.0	3.4	2.5	91.3	4.4	4.3	-3.9	1.9	2.0	50-54
1942-1946	45-49	95.5	2.8	1.7	94.9	2.7	8.1	87.6	5.7	6.8	-7.9	2.9	5.0	55-59
1937-1941	50-54	91.3	3.9	4.8	88.5	3.4	21.0	63.7	11.1	25.3	-27.7	7.2	20.5	60-64
1932-1936	55-59	90.1	2.7	7.2	71.2	7.9	67.0	23.9	13.3	62.8	-66.1	10.6	55.6	65-69
1927-1931	60-64	65.6	7.5	26.9	20.2	12.7	83.6	5.5	8.8	85.7	-60.1	1.3	58.8	70-74
1922-1926	65-69	14.1	11.4	74.5	7.9	8.5	93.0	3.5	7.6	88.9	-10.5	-3.8	14.4	75-79
<b>Femmes</b>														
1947-1951	40-44	30.7	37.4	32.0	32.3	45.3	28.8	31.7	45.0	23.3	1.0	7.6	-8.6	50-54
1942-1946	45-49	33.3	35.7	31.0	27.9	43.3	38.8	27.4	40.2	32.3	-5.9	4.6	1.3	55-59
1937-1941	50-54	26.7	33.7	39.7	26.1	35.1	62.2	14.4	26.1	59.5	-12.2	-7.5	19.8	60-64
1932-1936	55-59	23.3	26.0	50.7	15.5	22.3	88.0	3.5	12.3	84.2	-19.8	-13.7	33.5	65-69
1927-1931	60-64	9.9	17.6	72.4	3.4	8.6	93.7	0.7	4.4	95.0	-9.3	-13.3	22.5	70-74
1922-1926	65-69	4.0	8.1	87.8	2.1	4.2	97.6	0.6	1.7	97.7	-3.4	-6.5	9.9	75-79

Source : Enquête suisse sur la population active (ESPA). Proportions pondérées.

**Graphique 5 : Evolution des taux d'activité à temps partiel à différents âges, selon la génération**

Source : Enquête suisse sur la population active (ESPA). Proportions pondérées.

### 3. Rythme de départ à la retraite chez les hommes. Analyse quantitative

#### 3.1 Données utilisées

Les données disponibles portant sur la participation des travailleurs âgés au marché du travail découlent principalement de deux sources : L'enquête suisse sur la population active et le Panel suisse des ménages (PSM).

L'enquête suisse sur la population active (ESPA Cf. OFS, 2001b) a été organisée suivant le modèle des enquêtes sur les forces de travail menées sous l'égide d'Eurostat dans plusieurs pays européens. L'enquête constitue une référence pour l'analyse des phénomènes associés à l'emploi, et un support pour le calcul de différents indicateurs. L'ESPA interroge une personne choisie au hasard parmi les membres des ménages contactés à partir d'un échantillon stratifié selon la région. Elle repose sur un échantillon qui varie, selon l'année, entre 16 000 et 19 000 personnes environ, avec une exception en 1995, où l'échantillon a été porté à 31 800 personnes interrogées. L'enquête incluait en 1991 quelque 2400 hommes âgés de 50 ans et plus, chiffre qui a atteint 3500 en 2001. Elle est organisée sous la forme d'une enquête annuelle et d'un panel qui interroge, pendant cinq passages successifs, un certain nombre de personnes incluses dans l'enquête. L'ESPA représente une riche source d'informations sur l'activité professionnelle, les questions incluses s'intéressant en particulier au type d'activité exercée, à la situation dans l'entreprise et au revenu. Comme dans toute enquête, certaines variables souffrent de quelques problèmes de déclaration dans le cas où la personne est à la retraite. C'est le cas par exemple des informations sur la pratique professionnelle immédiatement avant le départ de la retraite ou sur le revenu.

L'ESPA informe également sur le niveau de formation et la situation du ménage de la personne interrogée. Une variable recueille par ailleurs l'information sur la durée écoulée depuis le départ à la retraite, ce qui permet de calculer, pour les personnes retraitées, l'âge au moment de la cessation de l'activité professionnelle.

Le *panel suisse des ménages* (PSM, 2001) a débuté en 1999. Il présente l'intérêt de couvrir un large champ d'analyse en raison de l'éventail des questions posées : il ne se limite en effet pas à des dimensions économiques générales, mais recueille également des informations sur d'autres dimensions présentant un intérêt pour la problématique du départ à la retraite, telles la santé des personnes interrogées, l'ambiance sur le lieu de travail, les attentes et les aspirations professionnelles, les conditions de vie, la participation à des associations bénévoles, etc. Le PSM interroge chaque membre du ménage âgé de 14 ans et plus et permet donc de confronter les stratégies de retraite des deux conjoints, parmi les ménages composés d'un couple. Il ne met par contre pas à disposition des informations sur la prévoyance professionnelle des personnes concernées par le phénomène des retraites anticipées et sur l'éventuelle disponibilité de plans ou programme de pré-retraites de la part des employeurs. Par rapport à l'ESPA, le PSM a un échantillon plus limité.

Le premier passage couvre 5074 ménages et 7799 personnes âgées de plus de 14 ans, dont 2046 personnes âgées de 50-69 ans. Parmi celles-ci, 36,3% étaient employées à plein temps au moment de l'enquête, 18,1% à temps partiel, 27,3% retraités, 11,6% se déclaraient femmes ou hommes au foyer, et 2,2% sans emploi. Une année plus tard, 7071 personnes (soit 90,6% de l'échantillon initial) appartenant à 4425 ménages ont été interrogées à nouveau.

Les informations recueillies dans ces deux enquêtes apportent une vision complémentaire de la question de la retraite. Elles ne couvrent cependant pas l'ensemble des dimensions pouvant intervenir sur cette question. Pour rejoindre le constat de Gognalons-Nicolet et Le Goff (2000), aucune enquête nationale ne couvre pour l'instant l'ensemble des dimensions entrant dans la problématique. Les deux enquêtes mentionnées ci-dessus recueillent cependant des données qui permettent de hiérarchiser certains des facteurs suspectés influencer les taux d'activité des âgés. Elles représentent, de par leur complémentarité, une source d'information importante.

### **3.2 Aspects couverts par les enquêtes**

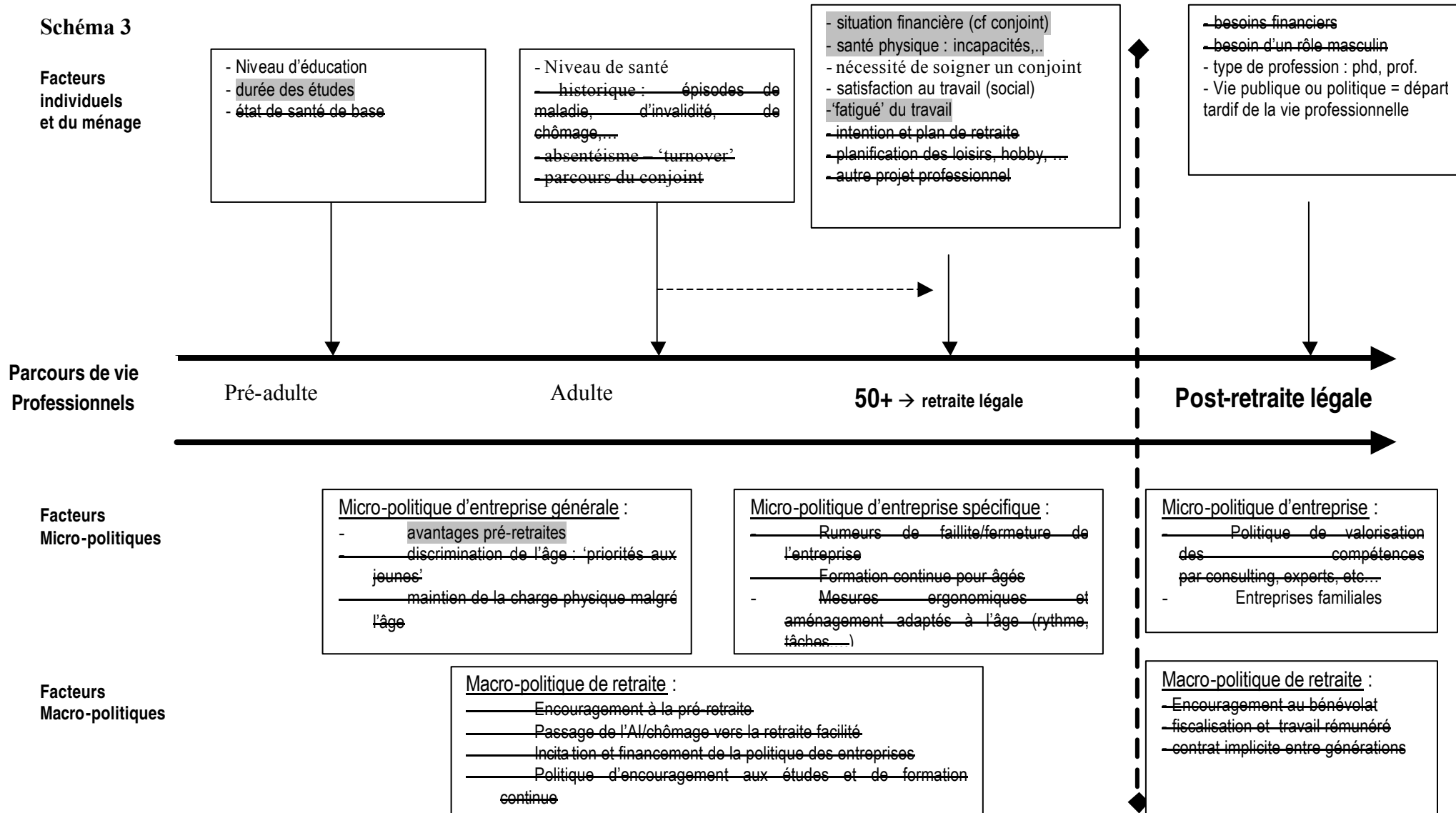
Nous référant au modèle des prédicteurs de la retraite présenté à la fin du chapitre 1 (schéma 2), nous pouvons identifier ceux pour qui certaines informations sont directement disponibles, ceux (figurant en gris dans le cadre conceptuel présenté à la page suivante), pour lesquels des indicateurs approximatifs («proxis») peuvent être disponibles, et finalement ceux pour lesquels les informations font défaut. On se réfère dans le schéma 3 aux données disponibles dans l'une ou l'autre des deux enquêtes ESPA et PSM.

On peut ainsi mettre en évidence l'absence cruciale d'informations à l'échelle des entreprises – si l'on excepte le type d'entreprise – voire sur les politiques et avantages de pré-retraite qui ne peuvent être évalués qu'à partir de l'appartenance à un secteur d'activité.

On remarque aussi dans le cadre de référence ci-dessous (schéma 3) que plus l'on remonte dans le parcours de vie d'un individu, plus les informations font défaut : les informations sur le capital santé, sur le vécu de la vie professionnelle, en particulier le turnover, l'absentéisme ou encore les différents épisodes de chômage, ne sont que très rarement disponibles, alors même qu'elles constituent des pistes d'analyse qui mériteraient d'être investiguées.



### Schéma 3



## 3.2 Les méthodes d'analyse

Deux types de modèles statistiques ont été utilisés : le modèle de régression logistique d'une part, et les modèles de survie d'autre part, avec en particulier un modèle de survie non paramétrique (modèle de Kaplan-Meier), et un modèle semi-paramétrique (modèle de Cox).

### 3.2.1 Régression logistique

Les méthodes de régression logistique (Cox et Snell, 1989 ; Hosmer et Lemeshow, 1989) mesurent la *probabilité*, pour une personne, de présenter un état (statut d'activité préalablement défini), en fonction de différentes caractéristiques individuelles. Dans une optique transversale, le modèle de régression logistique teste donc la probabilité, parmi les personnes âgées de 50-64 ans, de n'être plus actives (chapitre 3), et celle, parmi les personnes âgées de 65 ans et plus, d'être encore actives à la date de l'enquête (chapitre 4). Dans une optique longitudinale, le modèle de régression logistique permet le calcul de la probabilité, pour une personne rencontrée en  $t$  et active à cette date, d'avoir quitté l'activité entre  $t$  et  $t+1$ . Dans chaque cas, le risque est mesuré en fonction de différentes caractéristiques individuelles ou liées au marché du travail.

Le modèle mesure la probabilité que la variable dépendante soit égale à l'état étudié en fonction d'un vecteur  $x$  de variables pouvant influencer cette probabilité. On estime alors le vecteur  $\beta$  de paramètres reflétant l'impact des variables sur la probabilité, par la formule :  $Prob(Y=1) = e^{\beta x} / (1 + e^{\beta x})$ .

Le modèle de régression logistique s'apparente en de nombreux aspects à la régression multiple ordinaire. La principale différence vient du fait que certaines caractéristiques observées chez les individus de l'échantillon peuvent être de type qualitatif. C'est en particulier le cas de la variable dépendante (variable à expliquer) qui prend la valeur 0 ou 1 (actif, inactif).

Dans les tableaux de résultats, les paramètres des modèles ont été exprimés sous la forme exponentielle. Les valeurs expriment un odds-ratio pour une modalité étudiée, par rapport à une modalité de référence, et après contrôle des autres caractéristiques (ou autres variables) incluses dans le modèle.

Les modèles ont été testés avec et sans la pondération transversale ou longitudinale (dans le cas du modèle recourant à des informations longitudinales). Certains modèles ont été également testés en insérant dans la formulation une information sur l'échantillonnage de l'enquête. Les résultats des modèles sont proches, ce qui s'explique aisément par le fait que les variables ayant servi à la pondération sont introduites dans le modèle comme des facteurs de confusion<sup>15</sup>.

### 3.2.2 Modèle de survie

Un modèle semi-paramétrique de Cox (1972) a par ailleurs été utilisé pour estimer le rôle des différentes variables sur la probabilité de quitter le marché du travail, en tenant compte du temps écoulé depuis la date de l'événement origine.

Celui-ci peut être, selon le cas, l'âge d'entrée dans la catégorie des «travailleurs âgés» (50 ans – chapitre 3) ou l'âge légal de départ à la retraite (65 ans – chapitre 4). Pour chaque année d'âge, les probabilités de quitter le marché de l'emploi sont obtenues en divisant le nombre

<sup>15</sup> Par soucis de cohérence avec d'autres travaux sur l'ESPA (cf. Candolfi et al., 2002), nous présentons sauf avis contraire les résultats des régressions sans pondération.

d'événements observés (retrait) par le nombre de personnes n'ayant pas encore vécu l'événement (individus toujours actifs), en tenant compte des personnes sorties de l'observation (césures à droite). A partir de ces probabilités de transition, des quotients instantanés sont calculés, représentant la probabilité d'occurrence du retrait au cours d'un intervalle de temps minime. Le modèle de Cox peut être exprimé par l'équation  $h(t, Z) = h_0(t) * \exp(Z'\beta)$  avec  $h(t, Z)$  représentant la fonction du quotient instantané de retrait au cours du temps  $t$  des individus actifs, dont les caractéristiques individuelles sont définies par le vecteur  $Z$ .  $h_0(t)$  représente, pour un individu de référence, la probabilité de transition, autrement dit le « risque de base » de passer de l'état d'actif à celui de retraité auquel est soumis un individu moyen en fonction du temps écoulé depuis l'événement origine. Cette probabilité de base est influencée par les différentes caractéristiques individuelles, relatives au couple ou au marché du travail, et qui dans le modèle peuvent être traduites par  $\exp(Z'\beta)$ . Ainsi,  $\exp(Z'\beta) = \exp(Z_1, \beta_1 + Z_2, \beta_2 + Z_3, \beta_3 + \dots)$ , représente le vecteur  $Z$  des caractéristiques, multiplié par le vecteur  $\beta$  des coefficients de proportionnalité associés à chacune des caractéristiques du modèle. C'est ce vecteur  $\beta$  qui est estimé à l'aide du modèle de Cox. La taille de ce vecteur dépend du nombre de caractéristiques individuelles prises en compte par le modèle. Une hypothèse du modèle de Cox est que les risques sont proportionnels, autrement dit que les échelles de risques entre différentes sous-populations évoluent de manière proportionnelle, quel que soit le temps. Cette hypothèse peut être testée par différentes analyses non paramétriques, en particulier par l'emploi de la méthode de Kaplan-Meier, qui s'apparente à une table d'extinction.

Certains résultats issus de la méthode non paramétrique de Kaplan-Meier sont présentés dans le présent rapport. Bien que, dans toute analyse de ce type, il n'est pas possible d'exclure strictement une absence de proportionnalité, les résultats semblent confirmer que le modèle de Cox peut être utilisé.

Notons que le modèle de Cox comme le modèle de Kaplan-Meier permettent de tenir compte du temps d'observation, en d'autres termes, la période écoulée entre l'événement origine et l'âge au retrait, respectivement l'âge au moment de l'enquête. De cette manière, les paramètres sont estimés en tenant compte du fait que, dans l'échantillon, certaines personnes très âgées ont été exposées au risque de retraite durant plusieurs années, tandis que d'autres, plus jeunes, ont été exposées durant quelques mois.

Dans les tableaux de résultats, les paramètres du modèle de Cox sont exprimés sous forme exponentielle ( $\exp(\beta_k)$ ). Les valeurs traduisent le risque de retrait associé au temps, pour une personne présentant la caractéristique étudiée par rapport à une caractéristique de référence, et après contrôle des autres variables incluses dans le modèle. Une valeur supérieure à l'unité signifie que le rythme de retrait est plus élevé pour les personnes présentant la caractéristique étudiée, par rapport à celles présentant la caractéristique de référence. Une valeur inférieure à l'unité signifie en revanche que le rythme de retrait est plus long, toujours par rapport à la caractéristique de référence.

Afin de mesurer la signification statistique des résultats, on a calculé, pour les modèles de régression logistique comme pour les modèles de survie, des intervalles de confiance à 5% et des niveaux de signification. Sauf indication contraire, une valeur de  $p$  inférieure à 0,05 (indiquée sur les tableaux de résultats par un \*) signifie qu'il y a moins de 5% de risques que le comportement effectif de la modalité étudiée, estimé par l'enquête, ne soit en fait pas différent de celui de la modalité de référence, et plus de 95% de chance que la différence observée soit réelle. Les valeurs de  $p$  inférieure à 0,01 et à 0,001 sont également indiquées dans les tableaux (\*\* et \*\*\*)

### 3.3 Résultats des modèles statistiques appliqués aux données ESPA

Dans cette section, nous testons et comparons trois différents modèles à partir des données de l'ESPA.

Le premier modèle, de type logistique, s'intéresse à la situation professionnelle au moment de l'enquête des personnes âgées de 55-64 ans et mesure le rôle de différents facteurs susceptibles d'intervenir sur la probabilité de n'être pas actif au moment de l'enquête. Cette approche de type transversale a l'avantage d'inclure un effectif assez important de personnes, mais présente l'inconvénient de ne contrôler que très partiellement des effets d'âge : le fait qu'une personne soit active de 55 ans au moment de l'enquête n'apporte aucune information sur l'éventuel départ anticipé à la retraite, après l'enquête (par ex. à 56 ans), tandis que la durée de retraite pour une personne inactive enquêtée à 64 ans n'est pas incluse dans le modèle. Celui-ci tient cependant compte de l'âge, qui est introduit comme une variable indépendante dans le modèle, celui-ci devant être considéré toutefois comme étant de type exploratoire.

Le deuxième modèle de type longitudinal s'intéresse à l'évolution de la situation sur le marché du travail pour chaque individu entre deux passages de l'enquête. Il teste, également par une régression logistique, la probabilité pour une personne âgée de 50-69 ans en  $t$ , de quitter le marché de l'emploi entre  $t$  et  $t+1$ . Plus robuste dans sa démarche que le premier modèle et permettant d'inclure des variables recueillies immédiatement avant le départ à la retraite, il présente l'inconvénient d'opérer, de par son protocole, sur un effectif limité de personnes actives en  $t$  et inactives en  $t+1$ , ce qui rend parfois difficile l'analyse et l'interprétation des résultats obtenus. Ce modèle est appliqué à différentes périodes de manière à cerner le rôle de la conjoncture sur les départs à la retraite.

Enfin, le troisième modèle repose sur l'approche de survie et teste le rôle de différents facteurs sur le rythme de départ du marché du travail, rythme calculé en considérant le temps écoulé entre le 50<sup>e</sup> anniversaire et le moment du retrait. La principale difficulté provient du fait que le départ à la retraite peut dater de plusieurs années, et que les informations précises sur la situation avant le départ font souvent défaut. Ce modèle présente en revanche l'intérêt de tenir directement compte du calendrier de départ, et de pouvoir inclure dans le modèle la cohorte de naissance. Il donne les meilleurs résultats.

#### 3.3.1 Probabilité d'être non actif au moment de l'enquête

Cette approche met en relief quelques facteurs pouvant expliquer le départ anticipé à la retraite. L'analyse a été menée parmi les personnes âgées de 55 à 64 ans. On a considéré comme « actives » les personnes exerçant une activité rémunérée, que ce soit à titre d'indépendant ou d'employé. Les personnes « non actives » ont été regroupées en considérant ensemble celles se déclarant retraitées ou au foyer.

Les variables introduites dans le modèle découlent de l'identification des facteurs intervenant dans la problématique du départ à la retraite (chapitre 1). Ce sont :

- l'âge, qui représente le principal facteur intervenant sur le risque d'être non actif au moment de l'enquête ;
- le niveau de formation achevé, en trois catégories : niveau primaire, secondaire et tertiaire ;
- le type de ménage au moment de l'enquête, en particulier la présence ou non d'un conjoint. On a considéré cinq situations : couple avec enfant dont le conjoint est actif, couple avec enfant dans le conjoint n'est pas actif, couple sans enfant dont le

conjoint est actif, couple sans enfant dont le conjoint n'est pas actif, autre situation de vie ;

- la nationalité, en trois classes : les Suisses, les Européens du Sud (qui présentent un fort taux de retour dans le pays d'origine une fois l'activité professionnelle cessée), les autres nationalités. La nationalité n'est certainement pas en soi un critère déterminant le retrait anticipé du marché du travail, mais doit être contrôlé dans le modèle, puisque l'on peut observer, en raison des retours au moment de la retraite, une forte proportion d'actifs parmi les travailleurs étrangers âgés.
- la région de résidence, en 7 catégories correspondant aux grandes régions de la Suisse ; le lieu d'habitation (urbain, rural) a également été inclus dans le modèle ;
- le secteur d'activité (actuel ou juste avant la retraite) regroupé, pour des questions de taille d'échantillon, en six catégories : (1) secteur de l'agriculture, (2) de l'industrie et de la construction, (3) du commerce, (4) de l'hôtellerie, des transports et des activités domestiques, (5) des finances et de l'informatique, (6) de l'administration, de la santé et de l'éducation ;
- la fortune a été quant à elle appréhendée à partir du statut de propriété, qui n'est qu'une approximation des ressources financières. Le revenu n'a pas été inclus dans le modèle en raison des relations de causalité complexes entre niveau de revenu et statut d'activité (la retraite étant un facteur de diminution du revenu, tandis que le niveau de revenu peut modifier le taux d'activité).

D'autres dimensions très certainement pertinentes n'ont pas pu être incluses dans les modèles définitifs, en raison d'une proportion élevée de non-réponses parmi les non actifs. Ce sont la situation dans l'emploi au moment du départ à la retraite, le nombre de personnes qui sont subordonnées à la personne interrogée, la participation à la direction de l'entreprise, ainsi que la profession exercée dans l'entreprise.

Les résultats des modèles définitifs sont présentés pour trois années (1997, 1999, 2001 – Tableau 10). Le rôle de l'âge est bien évidemment très important dans l'exercice ou non d'une activité au moment de l'enquête, et intervient très étroitement sur la probabilité de ne pas être actif. Outre cette variable, différents résultats significatifs ressortent de l'enquête, mais de manière non systématique. Il semble cependant que les personnes exerçant ou ayant exercé une activité dans le domaine de l'agriculture présentent une probabilité significativement diminuée d'être professionnellement non actifs au moment des enquêtes successives<sup>16</sup>. Cela pourrait être aussi le cas pour les commerçants (significatif en 2001<sup>17</sup>).

En 1997, on observait également quelques différenciations selon la région de domicile, avec une probabilité plus élevée d'être actif à Zurich et au centre de la Suisse, par rapport à la région lémanique<sup>18</sup>. Aucun résultat significatif ne s'observe à ce propos pour les années 1999 et suivantes.

On ne relève finalement aucune différence significative en ce qui concerne la situation de vie familiale, la nationalité, le statut de propriété et le lieu d'habitation (urbain ou rural). La formation de niveau tertiaire pourrait être associée au risque plus faible de partir de manière anticipée à la retraite, mais ce résultat n'est pas systématiquement significatif.

<sup>16</sup> Résultats observés entre 1996 et 1999, mais pas durant les enquêtes 2000 et 2001.

<sup>17</sup> Ainsi qu'en 2000 (année non présentée dans le tableau de résultats).

<sup>18</sup> Ce résultat s'observe également pour les années 1996 et 1998 (années non présentées dans le tableau de résultats).

Remarquons, en ce qui concerne la nationalité, qu'une proportion assez importante de personnes âgées originaires des pays traditionnellement fournisseurs de main-d'œuvre (Espagne, Italie, Portugal) quittent la Suisse au moment de la retraite. Ils sortent alors de la population résidente et n'apparaissent bien sûr pas dans l'enquête. Ce flux migratoire de retour pourrait expliquer l'absence de lien entre nationalité et statut de départ.

Même si l'interprétation des résultats est malaisée, le modèle donne quelques pistes, avec en particulier un possible effet conjoncturel observé en 1997, se traduisant par une inactivité professionnelle plus fréquente en région lémanique.

**Tableau 10 : Résultats d'un modèle de régression logistique mesurant la probabilité d'être professionnellement non actif, parmi les hommes âgés de 55 à 64 ans au moment de l'enquête.**

	1997			1999			2001		
	R.R.	Intervalle de confiance	sign.	R.R.	Intervalle de confiance	sign.	R.R.	Intervalle de confiance	sign.
<b>Age</b>	1.4	{ 1.3 - 1.5 }	***	1.4	{ 1.3 - 1.5 }	***	1.4	{ 1.3 - 1.5 }	***
<b>Niveau de formation</b>									
Formation primaire	1.3	{ 0.8 - 2.3 }		1.5	{ 0.9 - 2.3 }		1.1	{ 0.6 - 1.9 }	
Formation secondaire	1.0			1.0			1.0		
Formation tertiaire	0.7	{ 0.4 - 1.1 }		0.6	{ 0.4 - 1.0 }	*	0.6	{ 0.4 - 1.0 }	
<b>Situation de vie</b>									
Couple avec enfant, conjoint actif	1.0			1.0			1.0		
Couple avec enfant, conjoint non actif	0.8	{ 0.3 - 2.2 }		0.9	{ 0.3 - 2.4 }		1.7	{ 0.6 - 4.8 }	
Couple sans enfant, conjoint actif	0.6	{ 0.3 - 1.4 }		1.0	{ 0.5 - 2.0 }		0.9	{ 0.4 - 2.2 }	
Couple sans enfant, conjoint non actif	1.7	{ 0.8 - 3.6 }		1.6	{ 0.8 - 3.1 }		2.2	{ 1.0 - 4.8 }	
Autre mode de vie	1.8	{ 0.8 - 3.8 }		1.9	{ 0.9 - 3.9 }		1.8	{ 0.8 - 4.1 }	
<b>Nationalité</b>									
Suisse	1.0			1.0			1.0		
Europe du Sud	1.3	{ 0.6 - 2.7 }		0.8	{ 0.4 - 1.6 }		1.1	{ 0.5 - 2.2 }	
Autre nationalité	0.7	{ 0.3 - 1.7 }		1.1	{ 0.6 - 2.3 }		0.9	{ 0.4 - 2.1 }	
<b>Domaine d'activité (actuel ou dernier)</b>									
Agriculture	0.2	{ 0.1 - 0.8 }	*	0.1	{ 0.0 - 0.5 }	**	0.7	{ 0.3 - 1.8 }	
Industrie et construction	0.9	{ 0.5 - 1.5 }		1.0	{ 0.6 - 1.5 }		0.6	{ 0.4 - 1.1 }	
Commerce	0.9	{ 0.4 - 1.7 }		0.8	{ 0.4 - 1.5 }		0.5	{ 0.3 - 1.0 }	*
Hotellerie et transports	1.3	{ 0.7 - 2.6 }		1.8	{ 1.0 - 3.2 }	*	1.4	{ 0.7 - 2.6 }	
Finances et informatique	0.7	{ 0.4 - 1.4 }		1.0	{ 0.6 - 1.8 }		1.0	{ 0.6 - 1.9 }	
Administration, santé	1.0			1.0			1.0		
<b>Statut de propriété</b>									
Propriétaire	1.0			1.0			1.0		
Locataire	1.4	{ 0.9 - 2.1 }		1.1	{ 0.7 - 1.6 }		1.1	{ 0.7 - 1.7 }	
<b>Région de résidence</b>									
Région lémanique	1.0			1.0			1.0		
Espace Mitteland	0.7	{ 0.4 - 1.3 }		0.6	{ 0.3 - 1.0 }		1.0	{ 0.5 - 1.8 }	
Nord Ouest	0.8	{ 0.5 - 1.5 }		1.1	{ 0.6 - 1.9 }		1.2	{ 0.6 - 2.2 }	
Zurich	0.5	{ 0.3 - 1.0 }	*	0.7	{ 0.4 - 1.2 }		1.0	{ 0.6 - 1.8 }	
Est	0.7	{ 0.3 - 1.4 }		0.7	{ 0.4 - 1.4 }		0.7	{ 0.4 - 1.4 }	
Centre	0.4	{ 0.2 - 0.9 }	*	0.6	{ 0.3 - 1.2 }		0.6	{ 0.3 - 1.6 }	
Tessin	0.7	{ 0.2 - 2.0 }		1.3	{ 0.6 - 3.2 }		0.9	{ 0.3 - 2.3 }	
<b>Lieu d'habitation</b>									
Région urbaine	1.0			1.0			1.0		
Région rurale	1.0	{ 0.6 - 1.6 }		0.9	{ 0.6 - 1.3 }		1.0	{ 0.6 - 1.5 }	
	Inactif	204		Inactif	244		Inactif	245	
	Actif	730		Actif	820		Actif	979	
	Wald	< 0.0001		Wald	< 0.0001		Wald	< 0.0001	

Source : Données de l'enquête suisse sur la population active (ESPA)

### 3.3.2 Probabilité de quitter le marché du travail entre deux passages de l'enquête

Le deuxième modèle mesure donc les facteurs intervenant sur le risque, pour une personne active en  $t$ , de quitter son emploi entre  $t$  et  $t+1$ . L'usage du panel longitudinal permet de prendre en considération des caractéristiques économiques et de l'établissement où s'exerce la profession, peu de temps avant le départ à la retraite.

L'objectif est de mesurer le rôle de facteurs intervenant directement avant le départ du marché de l'emploi. Par rapport au premier modèle, le modèle longitudinal permet d'inclure des informations portant sur la situation professionnelle peu de temps avant le départ éventuel à la retraite (situation dans l'entreprise, nombre d'employés subalternes, nombre d'heures

hebdomadaires de travail et durée de travail dans l'entreprise). On a considéré les actifs âgés de 50 à 69 ans<sup>19</sup>. Les variables incluses dans le modèle définitif sont les suivantes :

- l'âge, le niveau de formation achevé, la région de résidence et la zone de domicile, le secteur d'activité, le statut de propriété du logement, considérés selon les mêmes modalités que dans le modèle présenté à la section précédente. On a retenu pour ces variables la situation déclarée en début de période (temps  $t$ ) ;
- le revenu annuel brut du ménage, en cinq catégories : revenu non déclaré, inférieur à 50 000, 50 000 à 79 999, 80 000 à 139 999, 140 000 et plus. Le revenu a été estimé à l'aide d'une question qui pouvait soit porter sur le revenu annuel, soit sur le revenu mensuel, exprimés en valeurs brutes ou nettes. Pour les personnes ayant répondu à la question du revenu en indiquant un revenu mensuel, le revenu annuel brut a été obtenu en multipliant la valeur indiquée par 12<sup>20</sup>. Pour les personnes informant sur le revenu net, le revenu brut a été estimé en ajoutant 10% représentant approximativement la part du salarié aux cotisations sociales et à la LPP ;
- le type de ménage regroupé en trois situations : couple avec enfant, couple sans enfant, autre situation de vie<sup>21</sup> ;
- la situation de l'emploi au moment du départ à la retraite, en quatre modalités : indépendant (y compris salarié de sa propre entreprise), titulaire d'un poste de direction, titulaire d'un poste de responsable, sans responsabilité. Le nombre de personnes sous les ordres de la personne enquêtée a également été considéré en trois classes (0, de 1 à 9, 10 et plus) ;
- le nombre d'heures hebdomadaires de travail, selon le contrat, codé en trois catégories (moins de 36 heures, 36-44 heures, 45 heures et plus) ;
- la durée de travail dans la même entreprise, en quatre catégories (moins de 10 ans, 10-19 ans, 20-29 ans, 30 ans et plus).

Les résultats sont présentés pour 3 périodes (départ à la retraite entre 1996 et 1997, entre 1998 et 1999, entre 2000 et 2001).

Compte tenu des faibles effectifs (entre 77 et 87 départs à la retraite sont enregistrés entre deux passages de l'enquête, cf. Tableau 11), les résultats obtenus doivent être considérés avec prudence. Ceux-ci confirment cependant le rôle de l'âge dans la probabilité de quitter l'activité professionnelle. Ils mettent aussi en évidence l'impact du niveau de formation achevé sur le départ à la retraite, dans le sens où le risque de quitter son activité entre deux passages de l'enquête paraît plus élevé parmi les personnes de formation primaire (significatif entre 1996 et 1997), tandis qu'il pourrait être plus faible pour les personnes de niveau de formation tertiaire.

On remarquera que les disparités selon le niveau de formation sont plus importantes vers 1997 qu'après 2000, peut-être en raison du fait que la conjoncture défavorable du milieu des années

<sup>19</sup> La limitation aux personnes âgées de 55 à 64 ans, ainsi que cela a été effectué dans le modèle précédent, ne permettait pas d'inclure un nombre suffisant de nouveaux retraités pour permettre une interprétation des résultats.

<sup>20</sup> Nous n'avons pas d'information sur le nombre de salaires versés et supposons 12 salaires. Une certaine marge d'imprécision caractérise donc le revenu, variable qui doit être par ailleurs traitée en tenant compte des difficultés à appréhender correctement, à partir d'une enquête, le revenu du travail, en particulier parmi les personnes ayant changé de poste de travail au cours de l'année.

<sup>21</sup> L'activité du conjoint n'a pas été prise en compte dans ce modèle car elle n'apporte pas d'éléments intéressants, mais freine la convergence du modèle.

1990 a entraîné une sélection dans les départs à la retraite en fonction du niveau de formation. Il est possible que les personnes en âge de fin d'activité et de niveau de formation primaire furent les premières touchées par les difficultés conjoncturelles observées au cours de la période de crise.

Les hommes ne vivant pas en couple ont, semble-t-il, un risque augmenté d'être devenus retraités entre 1998 et 1999<sup>22</sup>. Dans cette catégorie sont regroupés de nombreux types de ménages (personnes vivant seules et familles monoparentales en particulier), de telle sorte qu'il est difficile d'interpréter ce résultat.

Le rôle du secteur d'activité est également difficile à discuter. En particulier, si les personnes actives dans l'agriculture présentent un risque de départ augmenté entre 2000 et 2001, cela n'était pas observé auparavant. Le revenu montre également des résultats contradictoires d'une période à l'autre, tandis que la région de résidence et le lieu d'habitation ne permettent pas de mettre en évidence des spécificités spatiales.

Parmi les variables traduisant la situation dans l'entreprise, on notera en particulier le risque diminué de départ à la retraite parmi les personnes actives plus de 45 heures par semaine dans l'entreprise. Il semble donc qu'un engagement professionnel important, en termes d'heures, soit un facteur qui freine le départ à la retraite. Deux hypothèses peuvent être mentionnées. La première serait qu'un certain nombre des personnes actives plus de 45 heures se plaisent au travail et désirent poursuivre une activité qu'ils considèrent comme valorisante (managers, etc.) ; la seconde pourrait être relative aux difficultés économiques, obligeant un certain nombre de personnes de rester durablement sur le marché du travail selon un nombre d'heures élevé. La durée dans l'entreprise et le nombre d'employés subalternes montrent pour leur part des résultats contradictoires et le plus souvent non significatifs. Si le risque de départ était significativement plus faible lorsque la personne avait passé plus de dix ans dans l'entreprise entre 1996 et 1997, il est devenu significativement plus élevé entre 2000 et 2001. Compte tenu du faible nombre de cas, il est difficile d'affirmer, sur la base de ce résultat, que le risque de devoir quitter l'entreprise prématurément était plus élevé durant la période 1996-1997, tandis que quatre ans plus tard, le facteur «longévité dans l'entreprise » intervenait favorablement sur le passage à la retraite.

On relèvera par ailleurs l'absence de résultat significatif concernant le revenu avant la retraite, la nationalité, et le lieu d'habitation.

Par rapport au premier modèle (section 3.3.1), l'analyse longitudinale offre donc deux nouvelles pistes : d'une part un rôle possible de la structure du ménage sur le maintien de l'activité, la vie en couple et la présence d'enfant semblant favoriser le maintien sur le marché du travail, après contrôle des autres facteurs ; d'autre part, une plus grande fidélité à l'activité professionnelle lorsque celle-ci requiert une participation importante, en termes de nombre d'heures d'activité.

### 3.3.3 Rythme du départ en retraite (approche de survie)

Le troisième modèle utilise enfin les méthodes de Cox pour mesurer le rythme de départ du marché du travail. Ont été incluses dans l'analyse les personnes âgées de 50 ans et plus au moment de l'enquête et toujours actives à l'âge de 50 ans. L'âge au départ a été estimé à l'aide de la variable « nombre de jours depuis la fin de l'activité professionnelle ». Le modèle mesure l'influence de différentes variables sur le risque instantané de partir à la retraite, risque qui est calculé en fonction de la durée entre l'événement origine (50<sup>e</sup> anniversaire) et le départ à la retraite. L'âge est donc une variable dépendante, qui se traduit dans le modèle par cette

<sup>22</sup> Ainsi qu'entre 1999 et 2000 (non présenté dans le tableau de résultats)



durée écoulée depuis le 50<sup>e</sup> anniversaire. Il ne figure donc pas dans la liste des variables indépendantes.

**Tableau 11 : Facteurs influençant sur la probabilité de partir à la retraite entre deux passages de l'enquête, selon la période**

	Entre 1996 et 1997			Entre 1998 et 1999			Entre 2000 et 2001		
	R.R.	Intervalle de confiance	sign.	R.R.	Intervalle de confiance	sign.	R.R.	Intervalle de confiance	sign.
<b>Age</b>	1.5	{1.4 - 1.7}	***	1.3	{1.2 - 1.4}	***	1.3	{1.2 - 1.5}	***
<b>Niveau de formation</b>									
Formation primaire	2.6	{1.0 - 6.5}	*	1.5	{0.7 - 3.0}		1.2	{0.6 - 2.7}	
Formation secondaire	1.0			1.0			1.0		
Formation tertiaire	0.5	{0.2 - 1.1}		0.4	{0.2 - 0.9}	*	1.3	{0.7 - 2.4}	
<b>Situation de vie</b>									
Couple avec enfant	1.0			1.0			1.0		
Couple sans enfant	1.0	{0.4 - 2.2}		1.7	{0.7 - 3.9}		2.6	{0.9 - 7.1}	
Autre	1.0	{0.3 - 2.7}		3.3	{1.3 - 8.3}	**	2.7	{0.9 - 8.0}	
<b>Nationalité</b>									
Suisse	1.0			1.0			1.0		
Europe du Sud	0.2	{0.0 - 2.0}		1.1	{0.4 - 3.1}		0.9	{0.3 - 2.9}	
Autre nationalité	0.6	{0.1 - 2.8}		1.4	{0.5 - 4.2}		1.4	{0.5 - 4.0}	
<b>Secteur d'activité</b>									
Agriculture	0.4	{0.1 - 2.3}		0.5	{0.1 - 2.0}		5.1	{1.6 - 16.0}	**
Industrie et construction	1.0	{0.4 - 2.4}		0.8	{0.4 - 1.7}		1.1	{0.5 - 2.3}	
Commerce	0.3	{0.1 - 1.1}		0.7	{0.3 - 2.1}		0.8	{0.3 - 2.1}	
Hotellerie et transports	0.4	{0.1 - 1.5}		1.4	{0.5 - 3.9}		1.9	{0.6 - 5.4}	
Finances et informatique	1.7	{0.6 - 4.4}		1.2	{0.5 - 3.0}		1.1	{0.4 - 2.8}	
Administration, santé	1.0			1.0			1.0		
<b>Niveau du revenu du ménage (brut, par an)</b>									
Sans revenu déclaré	0.4	{0.2 - 1.0}	*	1.4	{0.7 - 2.9}		0.6	{0.3 - 1.2}	
Moins 50 000 frs	0.9	{0.2 - 3.5}		1.3	{0.4 - 4.1}		0.6	{0.2 - 1.7}	
50-79 999	1.0			1.0			1.0		
80-139 999	1.5	{0.6 - 3.5}		2.0	{0.8 - 4.6}		1.1	{0.5 - 2.5}	
140 000 et plus	2.0	{0.6 - 6.5}		0.3	{0.0 - 2.9}		0.2	{0.0 - 0.7}	*
<b>Région de résidence</b>									
Région lémanique	1.0			1.0			1.0		
Espace Mittelland	1.7	{0.6 - 5.3}		0.7	{0.3 - 1.9}		2.2	{0.9 - 5.5}	
Nord Ouest	1.3	{0.4 - 4.1}		1.3	{0.5 - 3.3}		2.2	{0.8 - 5.8}	
Zurich	1.4	{0.4 - 4.6}		1.0	{0.4 - 2.5}		1.5	{0.6 - 3.9}	
Est	0.7	{0.2 - 2.4}		1.1	{0.4 - 3.0}		1.7	{0.7 - 4.7}	
Centre	0.4	{0.1 - 1.8}		1.2	{0.4 - 3.5}		1.7	{0.5 - 5.1}	
Tessin	1.0	{0.2 - 6.1}		0.6	{0.1 - 3.2}		1.9	{0.4 - 8.7}	
<b>Lieu d'habitation</b>									
Région urbaine	1.0			1.0			1.0		
Région rurale	1.2	{0.6 - 2.4}		1.3	{0.7 - 2.5}		0.9	{0.5 - 1.6}	
<b>Situation dans l'entreprise</b>									
Indépendant	1.0			1.0			1.0		
Fonction de direction	0.6	{0.2 - 1.7}		0.8	{0.3 - 1.9}		1.3	{0.6 - 3.0}	
Fonction avec responsabilité	0.4	{0.1 - 1.4}		1.3	{0.5 - 4.0}		1.2	{0.4 - 3.4}	
Employé sans fonction dirigeante	0.7	{0.2 - 2.9}		1.3	{0.4 - 4.4}		1.4	{0.5 - 4.4}	
<b>Nombre d'employés subalternes</b>									
Aucun	1.0			1.0			1.0		
De 1 à 9	1.0	{0.3 - 3.3}		0.6	{0.2 - 1.6}		1.0	{0.4 - 2.3}	
Plus de 10	2.7	{0.7 - 9.8}		0.4	{0.1 - 1.4}		1.2	{0.4 - 3.6}	
<b>Heures hebdomadaires de travail</b>									
Moins de 36 heures	0.9	{0.4 - 2.0}		0.9	{0.4 - 1.8}		1.7	{0.9 - 3.1}	
36-44 heures	1.0			1.0			1.0		
45 heures et plus	0.1	{0.0 - 0.3}	***	0.5	{0.2 - 1.2}		0.3	{0.1 - 0.7}	**
<b>Durée dans l'entreprise</b>									
Moins de 10 ans	1.0			1.0			1.0		
10-19 ans	0.4	{0.2 - 1.0}	*	0.6	{0.2 - 1.4}		1.6	{0.8 - 3.2}	
20-29 ans	0.5	{0.2 - 1.2}		0.8	{0.4 - 1.7}		2.4	{1.2 - 4.7}	*
30 ans et plus	0.6	{0.2 - 2.1}		1.2	{0.4 - 3.3}		1.3	{0.5 - 3.5}	
	Part à la retraite	81		Part à la retraite	77		Part à la retraite	87	
	Continue	636		Continue	689		Continue	704	
	Wald	<.0001		Wald	0.0009		Wald	<.0001	

Source : Données de l'enquête suisse sur la population active (ESPA)

Celles-ci ont été retenues en tenant compte du fait que le départ à la retraite peut précéder l'enquête de quelques années voire décennies, et que les informations recueillies à l'enquête

ne reflètent pas toujours la situation exacte au moment du départ à la retraite. Les variables indépendantes sont :

- le niveau de formation achevé, le type de ménage (à la date de l'enquête), la région de résidence et la zone de domicile (urbain ou rural), la nationalité, le secteur d'activité (actuel ou au moment du départ à la retraite) et le statut d'habitation (locataire ou propriétaire), variables réparties en différentes modalités selon les définitions présentées à la section précédente ;
- l'appartenance à une cohorte de naissances, considérée en quatre catégories (nés avant 1919, entre 1920 et 1929, entre 1930 et 1939, après 1940).

On présente dans un premier temps les rythmes de sortie tels qu'observés à partir des données (modèles non paramétrique), et dans un deuxième temps un modèle de survie semi-paramétrique qui remplit les mêmes fonctions qu'une régression logistique, mais s'applique spécifiquement à l'analyse des durées.

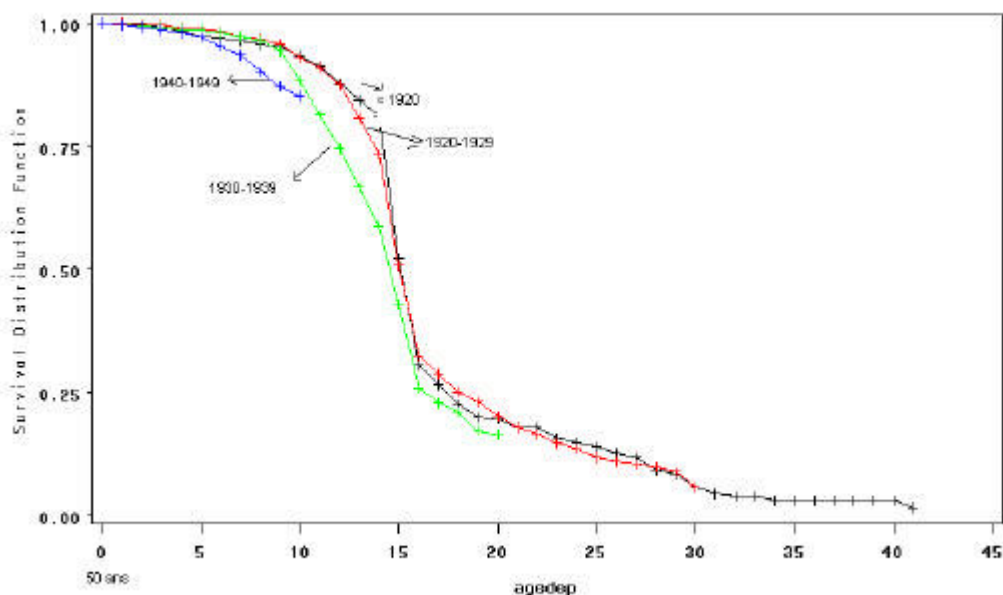
### **Modèle non paramétrique de survie**

Le rythme de départ en retraite a été analysé à l'aide de la méthode de Kaplan-Meyer. Les résultats présentés s'assimilent à une table de survie, telle une table de mortalité, comprenant la population active sur le marché du travail, la sortie de la table étant constituée par le départ à la retraite. Les graphiques présentés dans cette section donnent une première indication des rythmes de départ à partir de l'âge de 50 ans, en fonction des différentes variables mentionnées ci-dessus. L'effet d'éventuels facteurs de confusion sur ces rythmes de départ n'est pas pris en compte, les rythmes étant alors «non contrôlés» des autres variables. On observe cependant que les résultats des modèles non paramétriques sont confirmés par le modèle de Cox (cf. ci-dessous), ce qui rend légitime leur interprétation.

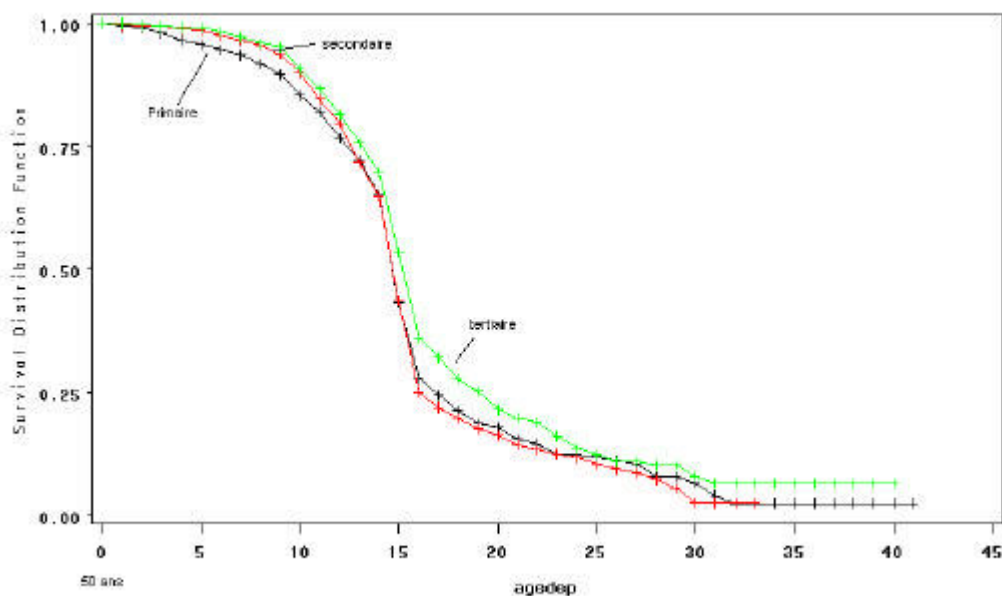
Les graphiques 6 à 10 présentent les *probabilités de survie* sur le marché du travail pour différentes variables, à partir de l'âge de 50 ans. Le rythme de départ de l'activité professionnelle masculine varie en particulier en fonction de la cohorte de naissance, puisqu'il semble que les générations 1930-1939 ont été les premières à anticiper leur départ (Graphique 6). Ce résultat confirme l'observation effectuée dans le chapitre 2 à partir de l'approche longitudinale. Bien qu'elle n'ait été suivie que durant une courte période, la génération 1940-1949 montre déjà quelques spécificités quant au rythme de départ à la retraite, avec une diminution rapide de l'activité dès l'âge de 55 ans.

Le niveau de formation paraît également dicter le rythme de départ, selon deux voies : les personnes du niveau primaire semblent partir plus fréquemment à la retraite de manière anticipée, tandis que celles du niveau tertiaire travaillent plus souvent après l'âge de la retraite (Graphique 7). La fidélité des personnes de niveau de formation tertiaire au marché du travail pourrait s'expliquer par l'effet associé à la valeur accordée au travail par des personnes de niveau de formation élevée, confirmant les observations des études nord-américaines sur la fidélité des universitaires à leur poste de travail. Quant au niveau primaire, le départ anticipé peut s'expliquer par trois raisons au moins, dont l'importance relative est difficile à hiérarchiser : la pénibilité du travail, le risque élevé d'être victime de licenciements durant les périodes de crise économique et, dans certains secteurs à proportion élevée de main-d'œuvre de formation primaire (transports, distribution), l'existence de politiques entrepreneuriales favorisant le départ anticipé à la retraite.

**Graphique 6 : Rythme de départ du marché du travail, en années depuis l'âge de 50 ans, selon la cohorte d'appartenance (ESPA, 2000). Résultats d'un modèle de Kaplan-Meier.**

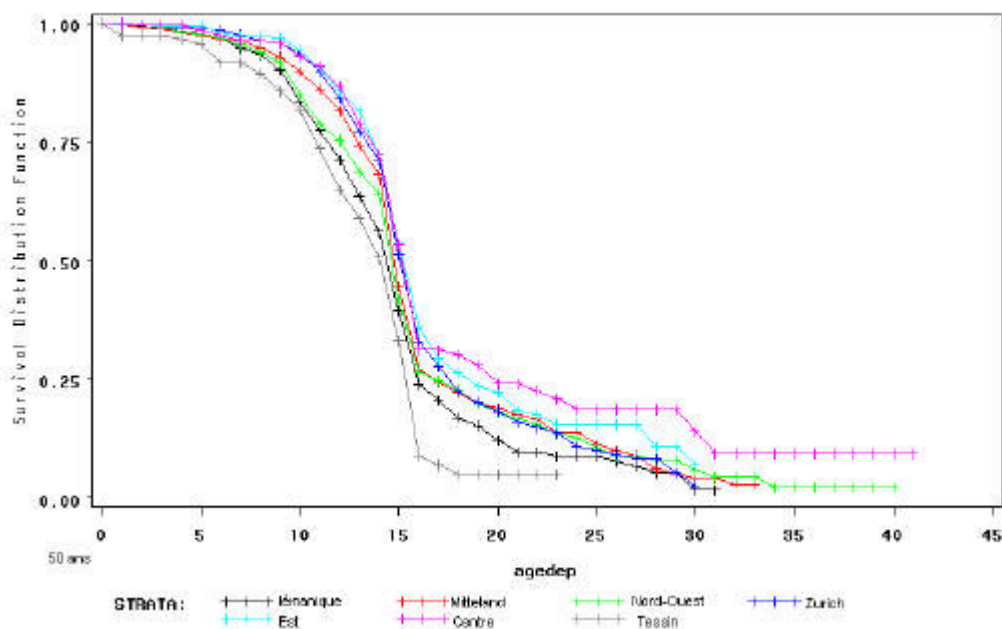


**Graphique 7 : Rythme de départ du marché du travail, en années depuis l'âge de 50 ans, selon le niveau de formation (ESPA, 2000). Résultats d'un modèle de Kaplan-Meier.**

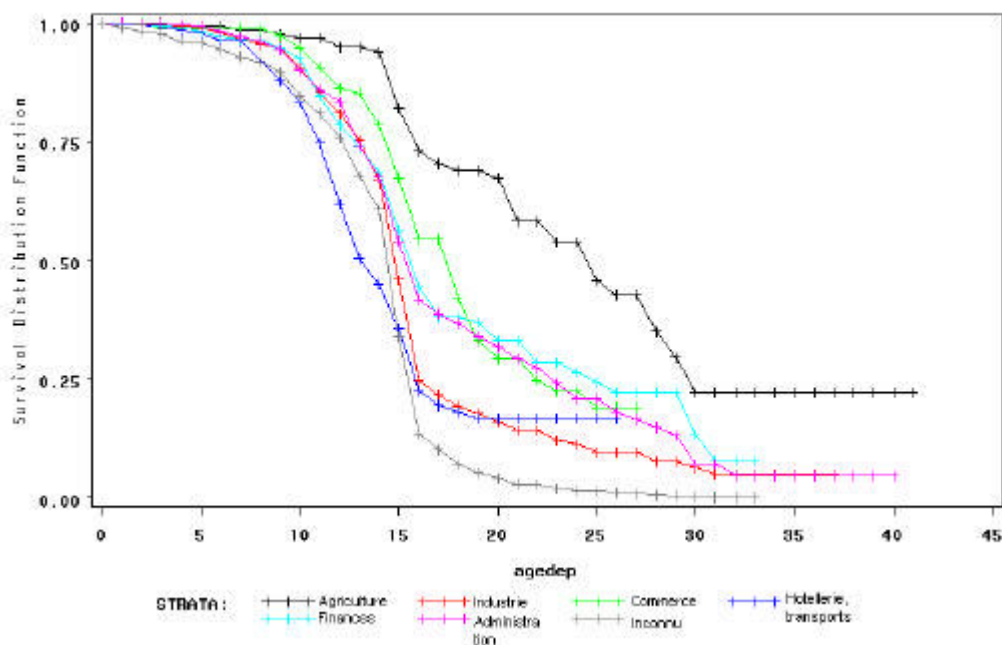


La région de domicile montre aussi quelques variations, avec un départ prématuré au Tessin, dans la région lémanique, voire le Nord-Ouest, et un départ retardé dans le centre de la Suisse, où l'on trouve une proportion assez élevée de personnes poursuivant leur activité après l'âge de la retraite (Graphique 8).

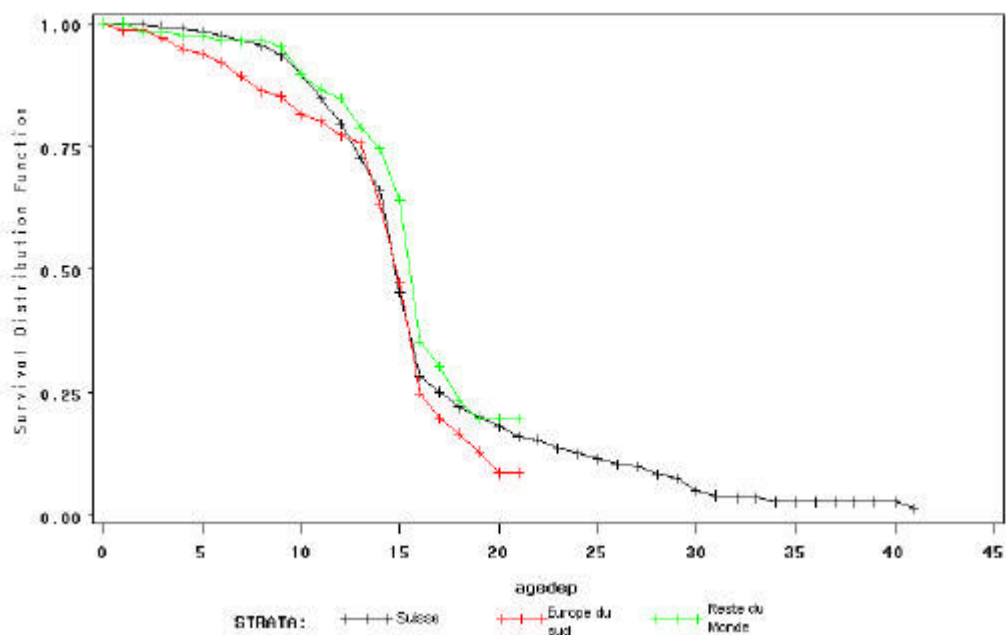
**Graphique 8 : Rythme de départ du marché du travail, en années depuis l'âge de 50 ans, selon la région de domicile (ESPA, 2000). Résultats d'un modèle de Kaplan-Meier.**



**Graphique 9 : Rythme de départ du marché du travail, en années depuis l'âge de 50 ans, selon le domaine d'activité (ESPA, 2000). Résultats d'un modèle de Kaplan-Meier.**



**Graphique 10 : Rythme de départ du marché du travail, en années depuis l'âge de 50 ans, selon la nationalité (ESPA, 2000). Résultats d'un modèle de Kaplan-Meyer.**



Des rythmes assez variables s'observent par ailleurs suivant le domaine d'activité (Graphique 9), avec en particulier le maintien très tardif sur le marché du travail des personnes exerçant ou ayant exercé une profession dans l'agriculture, voire dans le commerce. Les personnes actives dans les domaines des finances et de l'administration, de l'éducation et de la santé montrent un rythme de retrait d'abord rapide, ensuite diminué, de départ à la retraite, traduisant donc une plus grande flexibilité. En revanche, les personnes actives dans l'hôtellerie et les transports sont les plus rapidement hors de l'activité professionnelle en raison très certainement, pour une partie d'entre eux, des possibilités offertes de retraite anticipée dans les grandes entreprises de transports. Les hommes ayant travaillé dans l'industrie et de la construction présentent finalement la particularité d'être très fortement liées à l'âge légal de la retraite, puisqu'une part importante de ces personnes quittent l'activité au cours de leur 65<sup>e</sup> année. C'est dans cette branche que la retraite est la moins flexible.

Enfin, le fait que les Européens du Sud partent plus précocement à la retraite, par rapport aux Suisses (Graphique 10), peut très certainement être expliqué par la structure socio-professionnelle de ces populations, et par l'usure qu'ils rencontrent dans leurs tâches professionnelles. La remarque émise plus haut – les personnes étrangères en fin de vie professionnelle quittent la Suisse – doit cependant être prise en considération.

### Modèle semi-paramétrique de Cox

Le modèle semi-paramétrique de Cox s'interprète de la même manière qu'un modèle de régression logistique, dans le sens où les risques relatifs calculés sont « contrôlés » des effets des autres variables incluses dans le modèle (variables de confusion). Pour valider sur des données recueillies à des périodes différentes les résultats observés, le tableau 12 propose les

résultats du modèle pour trois années, 1997, 1999 et 2001. Rappelons cependant que la date de départ à la retraite peut précéder de plusieurs années la date de l'enquête.

Un certain nombre de résultats significatifs découlent du modèle, et confirment ceux observés par l'analyse descriptive par la méthode de Kaplan-Meyer, avec d'abord un rôle très fort de la cohorte de naissance sur le rythme de départ. Plus la cohorte est récente, plus la probabilité instantanée de départ à la retraite est élevée. Ce sont surtout les personnes nées après 1940 qui ont bénéficié des retraites anticipées, leur rythme de départ étant plus rapide que pour celles nées avant 1940. Ce résultat peut certes s'expliquer par des changements d'attitude parmi les hommes qui arrivent désormais aux âges de la retraite, par rapport aux hommes des générations plus âgées. Mais il peut aussi en partie être dû à la conjoncture des années 1990 qui a provoqué des retraits parmi les personnes nées durant la fin des années 1930 et le début des années 1940, retraits qui ne s'observeraient alors pas systématiquement pour les générations suivantes.

Selon le modèle de Cox, le niveau de formation joue également un rôle, le fait d'être de niveau tertiaire freinant le départ à la retraite par rapport aux deux autres niveaux. Différentes explications ont été énoncées plus haut pour expliquer ce résultat. En revanche, les informations présentées au graphique 2, relatives au départ prématuré observé pour les personnes de niveau de formation primaire par rapport au secondaire, ne se retrouvent pas après contrôle des facteurs de confusion. Il est possible que le groupe de formation primaire soit assez hétérogène concernant ses aspirations : pour les uns, travaillant dans des conditions pénibles, le départ à la retraite peut être envisagé de manière anticipée. Pour les autres, le revenu et l'épargne ne permettent pas d'anticiper le départ à la retraite. La prise en considération du secteur d'activité, du statut familial et du statut de propriété dans le modèle de Cox pourrait alors atténuer la relation entre niveau de formation primaire et rythme de départ du marché du travail.

Le rôle du secteur d'activité sur le rythme de départ à la retraite, montré dans les sections précédentes, est confirmé par le modèle de survie. Le risque instantané de retrait est en effet diminué pour les personnes appartenant aux secteurs agricoles ou travaillant dans le commerce (1997 et 2001 uniquement), tandis qu'il est accru pour l'hôtellerie et le transport.

La situation de vie (vit en couple avec enfant, en couple sans enfant, ou dans une autre configuration) ne montre pas des résultats systématiquement significatifs concernant le rythme de départ à la retraite. Cependant, on observe un risque plutôt élevé de quitter rapidement le marché du travail parmi les hommes vivant en couple sans enfant, par rapport aux hommes vivant en couple avec enfant. Aucune association ne semble s'observer entre l'appartenance à une nationalité et le rythme de départ, mais encore une fois il convient d'éviter des mauvaises interprétations provoquées par le phénomène des migrations de retour, susceptible de « sélectionner » dans la population étrangère domiciliée en Suisse après l'âge de la retraite des personnes présentant des caractéristiques particulières.

Finalement, si le lieu d'habitation (urbain, rural) ne montre aucun résultat significatif, on observe que l'appartenance à une région de résidence est associée au rythme de retrait du marché du travail, en particulier si l'on se fonde sur l'enquête de 1997. Rappelons que les retraits inclus peuvent avoir eu lieu plusieurs années et décennies avant l'enquête.

Pour conclure, on notera qu'une partie des hommes inclus dans l'analyse ont quitté leur dernier emploi durant la période de crise économique récente (1993-1997). Il est possible que les spécificités de cette période aient modifié l'effet de certaines variables telles le lieu de domicile ou le niveau de formation sur le retrait. Afin de contrôler l'effet spécifique de cette période, nous avons fait tourner un modèle excluant les personnes parties durant la période de crise. Ce modèle aboutit aux mêmes résultats, signifiant que les rôles respectifs des différents

facteurs restent réels, quelle que soit la situation conjoncturelle, même si une mauvaise situation sur le marché du travail conduit à rendre l'effet de certains facteurs plus fort.

**Tableau 12 : Résultat d'un modèle semi-paramétrique mesurant le risque relatif de quitter le marché de l'emploi selon l'âge.**

	1997			1999			2001		
	R.R.	Intervalle de confiance	sign.	R.R.	Intervalle de confiance	sign.	R.R.	Intervalle de confiance	sign.
<b>Année de naissance</b>									
< 1920	1.0			1.0			1.0		
1920-1929	2.6	{ 2.2 - 3.0 }	***	2.2	{ 1.9 - 2.6 }	***	1.5	{ 1.3 - 1.7 }	***
1930-1939	5.6	{ 4.5 - 6.9 }	***	5.9	{ 4.6 - 7.4 }	***	3.3	{ 2.7 - 3.9 }	***
1940 et +	12.0	{ 6.6 - 21.7 }	***	10.5	{ 6.9 - 15.9 }	***	5.8	{ 4.3 - 7.9 }	***
<b>Niveau de formation</b>									
Formation primaire	1.0	{ 0.9 - 1.1 }		1.1	{ 1.0 - 1.3 }		1.0	{ 0.9 - 1.1 }	
Formation secondaire	1.0			1.0			1.0		
Formation tertiaire	0.8	{ 0.7 - 0.9 }	***	0.8	{ 0.7 - 0.9 }	***	0.7	{ 0.6 - 0.8 }	***
<b>Situation de vie</b>									
Couple avec enfant	1.0			1.0			1.0		
Couple sans enfant	1.4	{ 1.1 - 1.9 }	**	1.2	{ 0.9 - 1.6 }		1.3	{ 1.0 - 1.6 }	
Autre	1.3	{ 1.0 - 1.7 }		1.2	{ 0.9 - 1.6 }		1.2	{ 1.0 - 1.6 }	
<b>Nationalité</b>									
Suisse	1.0			1.0			1.0		
Europe du Sud	1.0	{ 0.7 - 1.4 }		1.0	{ 0.7 - 1.3 }		0.8	{ 0.6 - 1.0 }	
Autre nationalité	0.7	{ 0.5 - 1.1 }		1.0	{ 0.7 - 1.3 }		0.9	{ 0.7 - 1.2 }	
<b>Secteur d'activité</b>									
Agriculture	0.2	{ 0.2 - 0.4 }	***	0.3	{ 0.2 - 0.4 }	***	0.4	{ 0.3 - 0.6 }	***
Industrie et construction	1.1	{ 0.9 - 1.4 }		1.2	{ 0.9 - 1.4 }		1.2	{ 1.0 - 1.5 }	
Commerce	0.6	{ 0.4 - 0.8 }	***	0.8	{ 0.6 - 1.0 }		0.7	{ 0.5 - 1.0 }	*
Hotellerie et transports	1.6	{ 1.2 - 2.1 }	**	1.5	{ 1.1 - 1.9 }	**	1.7	{ 1.3 - 2.3 }	***
Finances et informatique	0.8	{ 0.6 - 1.1 }		0.8	{ 0.6 - 1.0 }		0.8	{ 0.6 - 1.0 }	
Administration, santé	1.0			1.0			1.0		
Inconnu	2.7	{ 2.2 - 3.4 }	***	4.5	{ 3.6 - 5.6 }	***	3.9	{ 3.2 - 4.8 }	***
<b>Statut de propriété</b>									
Propriétaire	1.0			1.0			1.0		
Locataire	1.2	{ 1.0 - 1.3 }	*	1.0	{ 0.9 - 1.2 }		1.1	{ 1.0 - 1.2 }	
<b>Région de résidence</b>									
Région lémanique	1.0			1.0			1.0		
Espace Mittelland	0.7	{ 0.6 - 0.9 }	**	0.9	{ 0.7 - 1.0 }		0.9	{ 0.8 - 1.1 }	
Nord Ouest	1.0	{ 0.8 - 1.2 }		1.0	{ 0.8 - 1.2 }		1.0	{ 0.8 - 1.2 }	
Zurich	0.8	{ 0.6 - 0.9 }	**	0.8	{ 0.7 - 1.0 }	*	0.9	{ 0.7 - 1.0 }	
Est	0.8	{ 0.6 - 1.0 }	*	0.9	{ 0.7 - 1.1 }		1.0	{ 0.8 - 1.2 }	
Centre	0.7	{ 0.6 - 1.0 }	*	0.9	{ 0.7 - 1.2 }		0.7	{ 0.6 - 0.9 }	**
Tessin	0.9	{ 0.7 - 1.3 }		1.1	{ 0.8 - 1.5 }		1.3	{ 1.0 - 1.8 }	*
<b>Lieu d'habitation</b>									
Région urbaine	1.0			1.0			1.0		
Région rurale	1.1	{ 1.0 - 1.3 }		0.9	{ 0.8 - 1.1 }		0.9	{ 0.8 - 1.0 }	
Wald			<.0001			<.0001			<.0001

Source : Enquête suisse sur la population active (ESPA).

### 3.4 Résultats des modèles statistiques appliqués aux données du PSM

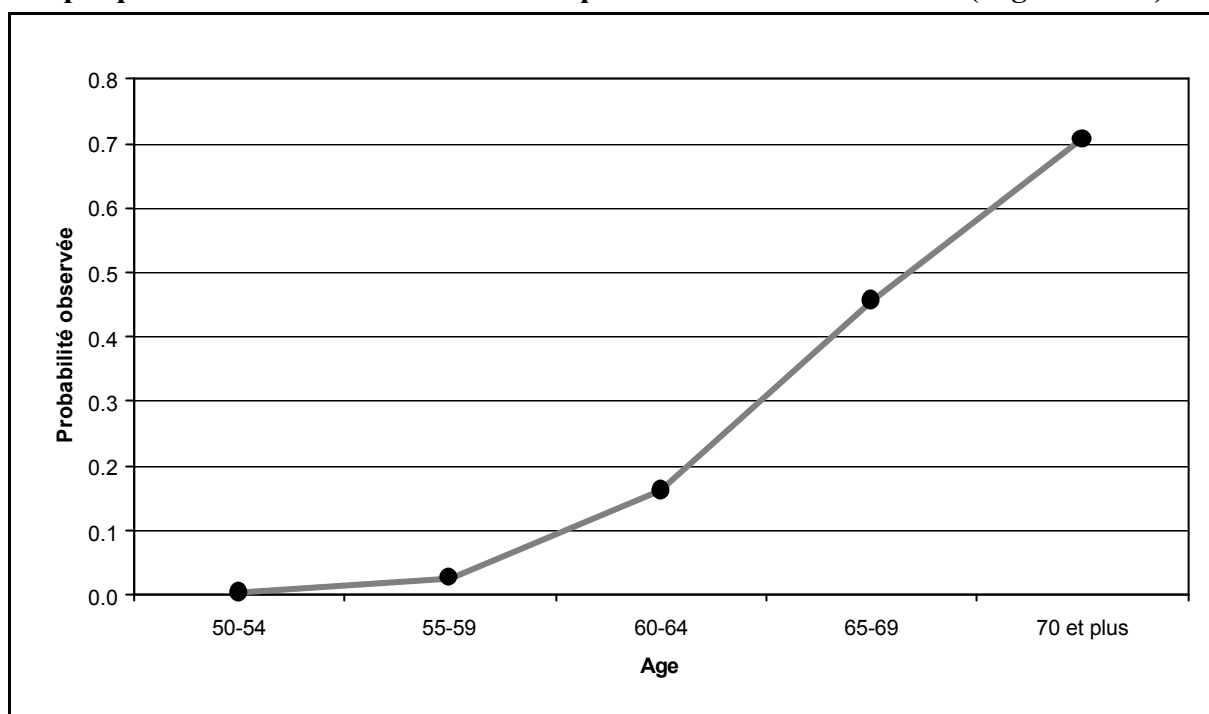
Alors qu'ESPA informe sur les principales dimensions économiques, le panel suisse des ménages ouvre son questionnaire à des domaines divers, tels la santé ou la satisfaction par rapport au travail. L'analyse des données du PSM permet alors l'interprétation des départs à la retraite en incluant des facteurs très divers.

Les données utilisées ici sont celles des deux premières vagues du PSM. L'analyse porte sur le passage à la retraite des hommes actifs âgés de 50 ans et plus. L'état de retraité est déterminé par la réponse à une série de questions sur l'activité professionnelle. La réponse à la question : « Avez-vous travaillé contre rémunération ne serait-ce qu'une heure la semaine dernière, que ce soit en tant que salarié, comme indépendant ou comme apprenti ? » doit être négative. Deuxièmement, la réponse à la question : « Avez-vous cherché un travail au cours de ces quatre dernières semaines ? » doit également être négative. Enfin, parmi les raisons invoquées en réponse à la question : « Pour quelles raisons n'avez-vous pas cherché un travail ? » doit se trouver la modalité « à la retraite, rentier ».

La population sélectionnée comprend 522 hommes âgés de 50 ans et plus, qui étaient actifs au moment de la première vague (interviews réalisées entre septembre 1999 et février 2000). Seuls les hommes ayant répondu au questionnaire individuel lors des deux vagues ont été sélectionnés. La pondération longitudinale a été utilisée (pour plus d'informations, cf. [www.swisspanel.ch](http://www.swisspanel.ch)).

La méthodologie adoptée considère que le comportement des individus participant au Panel suisse de Ménage est un processus de Markov simple, chaque individu pouvant occuper, à un instant donné, un état parmi l'ensemble des états possibles (en l'occurrence : actif occupé, chômeur, non-actif ou retraité), et qu'entre deux dates, les individus peuvent passer d'un état à un autre avec une certaine probabilité (Courgeau et Lelièvre, 1989 ; Van Kerm, 1998). Ce qui nous intéresse est l'intensité du passage d'un état à l'autre, et plus particulièrement l'intensité du passage de l'état « actif occupé » à l'état « retraité ». Il faut noter que les modèles de Markov simples considèrent implicitement que la probabilité de passage d'un état à un autre n'est pas influencée par la durée passée dans l'état initial (en l'occurrence, que la probabilité pour homme actif lors de la première vague de changer d'état en seconde vague ne dépend pas de la durée d'activité). Dans de nombreux cas, cette hypothèse n'est pas vérifiée mais la durée d'activité sera introduite comme variable explicative dans le modèle présenté ci-dessous. Le modèle explicatif utilisé est celui proposé par Boskin et Nold (1975) : les variables susceptibles d'avoir une influence sur la probabilité de transition de l'activité vers la retraite sont introduites dans une régression logistique. La variable dépendante indique donc si la transition étudiée a eu lieu (elle est dans ce cas égale à 1) où non (elle est dans ce cas égale à 0).

**Graphique 11 : Probabilité observée de départ à la retraite – Hommes (vagues 1 + 2).**



Source : Panel suisse des ménages

#### 3.4.1 Analyse descriptive

Pour chaque personne interrogée, nous disposons du statut d'activité au moment de l'interview, caractérisé par trois catégories : actifs occupés, chômeurs, non-actifs. Parmi les hommes actifs lors de la première vague (en 1999), 88,5% d'entre eux étaient encore actifs la



vague suivante, 0,2% étaient au chômage et 11,3% étaient professionnellement non-actifs. Ces derniers se répartissent à raison de 9,5% de retraités et 1,8% d'autres situations de vie.

On s'attend bien entendu à ce que l'âge soit un des paramètres essentiels du départ à la retraite. Le graphique 11 représente les probabilités de passage à la retraite observées entre les vagues 1 (1999) et 2 (2000) du Panel suisse de Ménages. Pour un homme actif âgé de 60 à 64 ans, cette probabilité est de moins de 20%. En revanche, près de la moitié des hommes actifs âgés de 65 à 69 ans lors de la première vague étaient à la retraite lors de la seconde vague.

### 3.4.3 Construction du modèle

Les variables retenues dans le modèle sont les suivantes :

#### Variables démographiques

- l'âge lors de la première vague (1999) est introduit sous la forme de variables dichotomiques : 50-54 ans ; 55-59 ans ; 60-64 ans ; 65-69 ans ; 70 ans et plus ;
- la région d'habitation en 1999 : Région lémanique (VD, VS, GE) ; Espace Mittelland (BE, FR, SO, NE, JU) ; Suisse du Nord-Ouest (BS, BL, AG) ; Zurich ; Suisse orientale (GL, SH, AR, AI, SG, GR, TG) ; Suisse centrale (LU, UR, SZ, OW, NW, ZG) ; Tessin ;
- le type de la commune de résidence du ménage : il s'agit de la typologie des communes livrée avec les données du PSM, mais les catégories 5 (communes touristiques) et 9 (communes agricoles périphériques ont été regroupées) : Centres ; Communes suburbaines ; Communes riches ; Communes périurbaines ; Communes touristiques + communes agricoles périphériques ; Communes industrielles et tertiaires ; Communes rurales de navetteurs ; Communes agricoles mixtes ;
- la nationalité : homme de nationalité suisse ou étrangère.

#### Situation du conjoint

Elle a été considérée en trois modalités : pas de conjoint ; conjoint actif occupé ou au chômage ; conjoint non-actif.

#### Revenus, caractéristiques de l'emploi

Les variables suivantes ont été incluses :

- la catégorie socio-professionnelle : les catégories 1 (dirigeants) et 2 (professions libérales) ont été regroupés. Les 25 cas pour lesquels la CSP n'est pas disponible ont été regroupés dans une catégorie séparée. La classification se présente finalement de la manière suivante : actifs non classifiés ; dirigeants + professions libérales ; autres indépendants ; professions intellectuelles et d'encadrement ; intermédiaires ; employés qualifiés ; ouvriers qualifiés ; travailleurs non qualifiés ;
- le prestige de l'emploi, mesuré par l'échelle de Treiman. Il s'agit d'une échelle continue construite à partir des codes ISCO des professions (Bergman et Joye, 2002) ;
- l'employeur public (administration, etc.) ou privé ;

- le revenu du ménage : c'est le revenu «équivalent» de 1999, tenant compte notamment du nombre d'adultes et d'enfants présents dans le ménage, qui est utilisé. C'est un indicateur du niveau de vie du ménage. Cinq catégories ont été créées, correspondant aux 20<sup>e</sup>, 40<sup>e</sup>, 60<sup>e</sup> et 80<sup>e</sup> percentiles. Cependant, ce revenu n'est pas disponible pour un nombre important de cas (n=102). Etant donné qu'il est difficilement imputable, les ménages pour lesquels ce revenu n'est pas disponible ont été classés dans une catégorie à part. La classification utilisée est donc, en francs : revenu non disponible (non réponse, valeurs non plausibles) ; de 0 à moins de 35 294 ; de 35 294 à moins de 48 971 ; de 48 971 à moins de 62 676 ; de 62 676 à moins de 86 274 ; plus de 86 274 ;
- la satisfaction en ce qui concerne la situation financière du ménage. Cette information est issue de la question suivante : «Quel est globalement votre degré de satisfaction par rapport à la situation financière de votre ménage, si 0 signifie «pas du tout satisfait» et 10 «tout à fait satisfait»? » ;
- le nombre total d'années de travail sans interruption prolongée. Il s'agit de la réponse à la question : «Depuis quelle année travaillez-vous *sans interruption prolongée*, y compris l'apprentissage si vous en avez fait un ? ». Les valeurs manquantes (n=9) ont été remplacées par la moyenne du groupe d'âge correspondant ;
- le taux d'activité, selon la catégorisation suivante : moins de 20 % ; de 20 à 50 % ; de 50 à 80 % ; plus de 80 %. Les 9 hommes pour lesquels le taux d'activité n'a pu être déterminé ont été classés dans la première catégorie (moins de 20 %).

### Satisfaction concernant le travail et le temps libre

- les difficultés à concilier vie familiale et vie professionnelle : cette variable est issue de la réponse à la question suivante : « Depuis (mois, année) avez-vous eu des difficultés importantes à concilier vie professionnelle et vie familiale ou privée ? », question posée lors de la première vague du PSM ;
- la satisfaction concernant le travail. La question était : « Pouvez-vous m'indiquer sur une échelle allant de 0 «pas du tout satisfait» à 10 «tout à fait satisfait» votre degré de satisfaction pour votre travail en général. ». L'échelle a été introduite telle quelle dans le modèle ;
- la satisfaction concernant les activités durant les loisirs. La question posée est la suivante : « Dans quelle mesure êtes-vous satisfait(e) des activités que vous avez pendant vos loisirs, si 0 signifie «pas du tout satisfait» et 10 «tout à fait satisfait»? ». La variable contient l'échelle telle quelle, mais pour trois cas les valeurs manquantes ont été remplacées par 5 ;
- la satisfaction concernant le temps libre : « Dans quelle mesure êtes-vous satisfait(e) du nombre d'heures de temps libre dont vous disposez, si 0 signifie «pas du tout satisfait» et 10 «tout à fait satisfait»? » La variable contient l'échelle telle quelle, mais pour trois cas les valeurs manquantes ont été remplacées par 5.

### Santé

- la satisfaction quant à l'état de santé a été incluse dans le modèle. Il s'agit de la réponse à la question suivante (en première vague) : « Etes-vous satisfait(e) de votre

santé, si 0 signifie «pas du tout satisfait » et 10 «tout à fait satisfait » ? ». Une valeur manquante a été remplacée par 5 :

- un problème de santé survenu entre les deux vagues : il s'agit de la réponse à la question «Depuis (date du premier passage de l'enquête), avez-vous eu une maladie, un accident ou un autre problème grave de santé ? ».

### **Environnement du logement**

Le passage à la retraite peut être l'occasion d'une migration, pour des raisons de confort par exemple (Rogers, 1988). Nous faisons ici l'hypothèse qu'une personne ou un couple qui n'est pas satisfait de l'environnement immédiat de son logement peut prendre en compte ce paramètre dans la décision de départ à la retraite. En effet, ce passage à la retraite met fin aux contraintes résidentielles liées au travail et facilite le déménagement.

Le questionnaire ménage du PSM comprend plusieurs questions concernant le logement et son environnement. Ces questions sont du type : « Etes-vous confronté à l'un ou l'autre des problèmes suivants en ce qui concerne votre logement ? ». Deux variables ont été retenues :

- « Vandalisme dans le lieu de domicile » ;
- « Environnement extérieur bruyant ».

#### *3.4.3 Résultats*

Les résultats de la régression logistique sont présentés dans le tableau 12. On notera que l'analyse est basée sur un nombre relativement faible d'observations (45 départs à la retraite) et que, par conséquent, il est possible que certaines variables pertinentes n'aient pas été repérées par l'analyse. Inversement, les résultats concernant certaines variables à la limite du seuil de signification sont à considérer avec prudence.

Evidemment, l'âge est un déterminant primordial dans la décision de départ à la retraite. Conformément aux résultats de l'analyse descriptive, la probabilité de départ à la retraite augmente de manière quasi exponentielle avec l'âge.

Le fait d'avoir un conjoint non-actif (on peut considérer que dans de nombreux cas il s'agit d'un conjoint à la retraite) augmente assez nettement la probabilité de départ à la retraite (Odds Ratio (OR) =4.49,  $p < 0.05$ ). Ceci confirme l'influence du statut d'activité du conjoint et l'existence de stratégies communes au sein du couple en ce qui concerne la décision d'arrêt de l'activité professionnelle.

La probabilité de départ à la retraite augmente pour les personnes habitant dans un logement dont l'environnement extérieur est considéré comme bruyant. Ce résultat pourrait confirmer l'hypothèse que, dans certains cas, le départ à la retraite serait favorisé par un projet de migration vers un lieu de résidence plus «agréable ». L'influence de l'environnement sur la santé pourrait également fournir une partie de l'explication. En outre, l'environnement dans lequel se trouve le logement est probablement un marqueur des conditions de vie, et le résultat obtenu pourrait traduire des effets du niveau socio-économique.

Les hommes travaillant à temps partiel ont une propension nettement plus forte à l'arrêt de leur activité professionnelle que ceux travaillant à plein temps (OR=13,3;  $p < 0.05$  pour un taux d'activité de 20 à 50%). Ce résultat peut s'expliquer par un passage à la retraite en plusieurs étapes, avec dans un premier temps une réduction du taux d'occupation avant l'arrêt total de l'activité.

Par rapport à la catégorie socio-professionnelle de référence, constituée par les professions intermédiaires, la probabilité de départ à la retraite diminue pour les dirigeants et professions libérales, pour les autres indépendants, pour les professions intellectuelles et d'encadrement ainsi que pour les employés qualifiés. Aucun résultat significatif ne s'observe concernant les personnes non qualifiées ou peu qualifiées. On peut en conclure que le départ à la retraite est relativement précoce pour les hommes exerçant des professions intermédiaires.

**Tableau 12 : Résultat d'un modèle de régression logistique sur la probabilité de quitter le marché de l'emploi entre deux passages du PSM**

Variable	Odds Ratio	Intervalle 95%		Signif.	Variable	Odds Ratio	Intervalle 95%		Signif.
<b>Age</b>					<b>Type d'employeur</b>				
50-54 ans	1.0				Entreprise privée	1.0			
55-59 ans	12.5	0.7	217.1	*	Entreprise publique	2.8	0.6	13.1	
60-64 ans	136.8	6.9	2700.9	***	<b>Revenu du ménage</b>				
65-69 ans	1017.5	20.7	50092.1	***	Revenu non disponible	2.6	0.5	13.3	
70 ans et plus	7358.6	87.1	621822.9	***	Revenu très faible	1.0			
<b>Région</b>					Revenu faible	9.5	1.5	58.6	**
Lémanique	1.0				Revenu moyen	2.3	0.2	21.9	
Mittelland	0.5	0.1	2.5		Revenu élevé	3.7	0.4	31.5	
Nord-Ouest	0.4	0.0	2.8		Revenu très élevé	1.1	0.1	9.5	
Zurich	0.4	0.1	3.5		<b>Satisfaction financière</b>	1.2	0.8	1.7	
Suisse orientale	0.3	0.0	2.9		<b>Nombre d'années de travail</b>	1.0	0.9	1.0	
Suisse centrale	0.8	0.1	6.7		<b>Taux d'activité</b>				
Tessin	0.2	0.0	2.2		Moins de 20%	6.0	1.0	34.3	**
<b>Type de communes</b>					de 20 à 50%	13.3	1.5	115.4	**
Centres	1.0				de 50 à 80%	2.7	0.3	22.5	
Suburbaines	1.7	0.5	5.5		Plus de 80%	1.0			
Riches	0.7	0.0	10.2		<b>Difficultés à concilier profession et famille</b>				
Periurbaines	0.2	0.0	1.4	*	Non	1.0			
touristiques+agricoles	0.2	0.0	4.8		Oui	0.1	0.0	3.2	
Industrielles et tertiaires	0.2	0.0	1.8		<b>Satisfaction au travail</b>	1.1	0.8	1.6	
Communes de navetteurs	1.3	0.2	11.9		<b>Satisfaction concernant les loisirs</b>	1.4	1.0	2.0	*
Communes agricoles mixtes	0.6	0.1	4.7		<b>Satisfaction concernant le temps libre</b>	0.7	0.5	1.1	*
<b>Nationalité</b>						0.8	0.6	1.0	*
Suisse	1.0	0.1	8.8		<b>Satisfaction concernant la santé</b>				
Etranger	1.0				<b>Problème de santé</b>				
<b>Situation du conjoint</b>					Non	1.0			
Pas de conjoint	3.9	0.7	21.9		Oui	1.6	0.4	7.1	
Conjoint actif	1.0				<b>Cas de vandalisme</b>				
Conjoint non actif	4.5	1.4	14.4	**	Non	1.0			
<b>Catégorie socio-professionnelle</b>					Oui	0.5	0.1	2.2	
Actifs non classifiés	0.5	0.1	3.5		<b>Environnement bruyant</b>				
Dirigeants	0.0	0.0	0.2	***	Non	1.0			
Autres indépendants	0.1	0.0	0.7	**	Oui	3.4	0.9	12.9	*
Professions d'encadrement	0.2	0.0	1.3	*					
Professions intermédiaires	1.0								
Employés qualifiés	0.0	0.0	0.6	**					
Ouvriers qualifiés	0.2	0.0	1.5						
Ouvriers non qualifiés	0.2	0.0	1.9						
<b>Echelle de Treiman</b>	1.0	0.9	1.0	*					
Nombre d'observation	522.0 Prob > chi2			0.0					

Source : Panel suisse des ménages ; \*  $p < 0.1$  ; \*\*  $p < 0.05$  ; \*\*\*  $p < 0.01$ .

Le prestige de l'emploi occupé, mesuré par l'échelle de Treiman, est également un paramètre significatif dans le modèle, bien que faiblement : plus ce prestige est élevé, et plus la probabilité de départ à la retraite diminue. Ceci corrobore le résultat observé précédemment pour les catégories socio-professionnelles supérieures (dirigeants, professions libérales, autres indépendants et professions intellectuelles et d'encadrement).

Les hommes vivant dans les ménages classés dans la seconde tranche de revenus (de 35 294 à moins de 48 971 francs) connaissent une probabilité de départ en retraite plus forte que la

catégorie de référence, constituée par les hommes vivant dans un ménage de revenu équivalent inférieur à 35 294 francs. (OR=9.5 ;  $p<0.05$ ).

Une forte satisfaction quant aux activités exercées durant les loisirs semble favoriser l'arrêt de l'activité professionnelle, puisque chaque point supplémentaire sur l'échelle de 0 à 10 augmente la probabilité de départ à la retraite. Au contraire, plus la satisfaction est grande en ce qui concerne le nombre d'heures de temps libre à disposition et plus la probabilité de retrait de l'activité diminue. Un haut niveau de satisfaction quant à l'état de santé semble diminuer la probabilité de partir à la retraite.

### 3.5 Résumé des principaux résultats

Deux remarques peuvent introduire la discussion des résultats des modèles statistiques. D'abord, la comparaison des résultats des différents modèles effectués à partir des données ESPA montre que l'approche biographique met le mieux en évidence les facteurs intervenant sur le rythme de départ à la retraite. Ceci s'explique en particulier par le fait que le nombre d'événements étudiés (départs à la retraite survenus au cours de la vie) est plus élevé dans ce modèle que dans les deux autres. Il devient alors plus facile de dégager des tendances significatives et de confirmer ou infirmer des possibles liens de causalité. Ensuite, la confrontation des modèles découlant des données d'ESPA avec celui reposant sur les données du PSM permet d'élargir le champ des variables explicatives incluses dans l'analyse. Malgré cela, il n'est guère possible d'appréhender l'ensemble des facteurs intervenant sur le rythme du départ à la retraite à partir d'une analyse statistique, et il convient pour cette raison de rester prudent au moment de la discussion des résultats.

La confrontation des résultats des trois modèles de l'ESPA, ainsi que de celui reposant sur les données du PSM, doit être considérée en tenant compte des spécificités de chacun de ces modèles. Le modèle de Cox porte en particulier sur des retraits du marché du travail pouvant avoir été observés plusieurs années avant l'enquête, tandis que les autres modèles portent soit sur la situation au moment de l'enquête, soit sur les transitions observées entre deux enquêtes. Le « contrôle » de l'âge, variable la plus étroitement associée à l'activité professionnelle et au départ en retraite, est effectué différemment suivant le modèle, puisque l'âge peut être considéré comme une variable indépendante (modèles logistiques) ou être la variable dépendante à expliquer (modèles de survie de type semi-paramétrique ou non paramétrique).

Ces remarques préliminaires étant effectuées, on peut observer que les analyses statistiques permettent de mettre en lumière l'impact de plusieurs facteurs sur le calendrier du départ à la retraite. Après l'âge, le secteur d'activité est globalement le facteur le plus étroitement associé au départ à la retraite. Les résultats obtenus dans cette étude confirment ainsi ceux de Vuille (2000), qui a montré que ce sont dans les branches « transports et communications » et « administration publique » que les retraites anticipées ont été les plus fréquentes dans les années 1990. Les activités financières et bancaires, touchées par la crise du milieu des années 1990, ont aussi vu les départs à la retraite augmenter en importance. Le lien entre départ à la retraite et secteur d'activité n'est guère surprenant, compte tenu du fait que l'appartenance à un secteur d'activité traduit toute une série de dimensions associées au phénomène étudié : les conventions collectives de travail et les offres de retraite anticipée de la part des employeurs peuvent varier d'un secteur à l'autre ; la situation des travailleurs âgés en termes de santé dépend étroitement de la pénibilité du travail, des conditions dans lequel celui-ci s'effectue (travail à l'intérieur, à l'extérieur), dimensions qui varient aussi en fonction du secteur ; l'état de santé des différents secteurs d'activité intervient aussi : ceux-ci peuvent être touchés de manière variable en période de crise, entraînant des mises à la retraite plus ou moins fréquentes suite à des restructurations ; la possibilité d'effectuer des petits travaux une fois

ayant atteint l'âge de la retraite varie aussi en fonction du secteur d'activité; les caractéristiques des entreprises impliquées (entreprise familiale, publique ou privée, de petite ou grande taille, etc.) sont également très différentes en fonction du secteur. La variable «secteur d'activité» inclut pour cette raison toute une série de facteurs intervenant indirectement sur le rythme de départ à la retraite.

Au sein même de l'entreprise, il semble clairement démontré que c'est parmi les dirigeants et les travailleurs avec un niveau élevé de qualification que l'on trouve les personnes les plus attachées au marché du travail, tandis que les ouvriers non qualifiés quittent plus rapidement leur emploi. La pénibilité du travail peut certes jouer un rôle sur le départ anticipé des personnes sans qualification, dévolues le plus souvent à des tâches exigeantes physiquement. Cependant, l'intérêt envers les activités et la satisfaction par rapport au travail paraissent également jouer un rôle sur le rythme de retraite, ainsi que l'indique le modèle reposant sur le PSM. Ces résultats pourraient suggérer que, pour fidéliser les employés âgés, il importe de s'assurer que les activités pratiquées restent intéressantes.

Des modèles testés, il ressort également que le lieu de domicile joue un rôle sur le calendrier du départ à la retraite, rôle qui évolue avec le temps, puisqu'il paraît plus marqué autour de 1997 que durant la période plus récente (2000, 2001). On peut évidemment mettre en relation ce résultat avec l'évolution de la conjoncture économique, et l'expliquer par le fait que cette conjoncture a entraîné des difficultés certainement plus importantes pour les travailleurs âgés dans la région francophone et italophone, ce qui s'est traduit par un rythme plus précoce de retrait. Au-delà des disparités régionales, ce résultat suggère que les personnes âgées sont victimes des évolutions conjoncturelles. La conjoncture économique apparaît donc comme étant un facteur intervenant étroitement sur les comportements de retrait, et probablement aussi sur les motifs du retrait.

Bien que les disparités concernant l'état de santé du marché du travail selon la région puissent expliquer une partie des différences observées dans les calendriers des départs à la retraite, nous ne pouvons exclure des comportements différentiels des personnes en post-retraite en fonction de l'appartenance régionale. Ces comportements pourraient être expliqués par les opportunités qui s'offrent au moment de la retraite dans les différentes régions de la Suisse (voyages, loisirs, etc.). On notera cependant qu'aucune différence dans les rythmes de départ à la retraite ne s'observe entre les hommes vivant en milieu rural et ceux vivant en milieu urbain. Quant au rôle de l'environnement de résidence (environnement bruyant ou non, qui semble intervenir de manière significative dans le modèle reposant sur les données du PSM), il doit être considéré avec prudence tant les facteurs expliquant cette association sont nombreux.

Le rôle des facteurs individuels sur le départ à la retraite n'apparaît pas systématiquement dans les modèles, et l'on doit rester prudent dans l'interprétation. Il est possible que la situation familiale intervienne sur le calendrier du départ, avec en particulier un retrait plus rapide parmi les hommes dont la femme n'est pas professionnellement active. Ce résultat confirme l'hypothèse, mise en évidence dans la revue de la littérature, d'une retraite synchronisée entre les deux partenaires du couple.

Nous savons par des études étrangères que la situation financière du ménage intervient étroitement sur le rythme de départ à la retraite. Compte tenu de l'absence d'indicateurs fiables sur le revenu et la fortune du ménage dans les enquêtes en Suisse (absence d'information sur l'état des 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> piliers, en particulier), il est difficile de mettre en évidence l'association entre la situation financière et le rythme de départ. La seule variable «statut de propriété du logement» ne reflète en effet que très partiellement la situation financière du ménage. Les résultats de l'analyse du PSM indiquent cependant que ce sont les revenus élevés

ou très faibles qui sont les plus fidèles au marché de l'emploi, tandis que les revenus intermédiaires sont plus prompts à quitter l'emploi. Ce résultat pourrait résulter pour les revenus faibles de la nécessité de travailler, et pour les revenus élevés de l'incitation financière à rester sur le marché du travail.

L'état de santé semble être également un facteur intervenant étroitement sur le choix du départ à la retraite et sur le calendrier de ce départ. Ce résultat observé est particulièrement intéressant, car il met en évidence la nécessité d'une prévention de l'équilibre entre les ressources individuelles et les exigences du travail.

Finalement, la cohorte de naissance est associée au rythme de départ sur le marché du travail, association qui traduit très certainement l'évolution de l'attachement au marché du travail. Très fort parmi les générations nées avant 1930, cet attachement a diminué pour les générations suivantes, signifiant très certainement l'émergence d'autres envies au moment de la vieillesse. Avec l'allongement de la durée de vie et l'amélioration générale de l'état de santé, les nouvelles générations arrivant aux âges de la retraite sont très certainement plus enclines à vouloir profiter des années qui sont devant elles pour développer des activités non professionnelles. Les résultats des analyses portant sur les personnes en âge de post-retraite (chapitre suivant) confirmeront ce changement de comportement entre générations.

## 4. Caractéristiques des travailleurs âgés en situation de post-retraite

### 4.1 Données et méthodes

Les données et méthodes utilisées dans ce chapitre sont les mêmes que celles utilisées au chapitre 3 et ne sont donc pas présentées à nouveau. L'échantillon utilisé se réfère cependant aux personnes âgées de 65 ans et plus.

La démarche proposée au chapitre précédent visant à observer les départs à la retraite entre deux passages, de manière à prendre en considération les facteurs observés avant le départ, n'a pas pu être effectuée faute d'effectifs suffisants. Le nombre de retraités du marché du travail parmi les 65 ans et plus ne dépasse en effet jamais 30 personnes, tant dans l'ESPA que dans le PSM. On a donc testé par une régression logistique la probabilité d'être toujours actif au moment de l'enquête et par des modèles de survie le rythme de départ à la retraite après l'âge de 65 ans.

### 4.2 Analyses à partir des données ESPA

#### 4.2.1 Probabilité d'être actif occupé au moment de l'enquête, 65 ans et plus

Le modèle logistique permet de mettre en évidence les caractéristiques des personnes rencontrées dans l'enquête, toujours actives occupées, et âgées de 65 à 79 ans. On a considéré dans ce modèle la probabilité d'être actif, en fonction de différents facteurs pouvant intervenir sur le marché du travail, recueillis dans l'enquête. Ces facteurs sont les mêmes que ceux décrits à la section 3.3.1.

Les facteurs intervenant sur le maintien sur le marché du travail ont été mesurés à partir des données de chacune des enquêtes, dont trois d'entre elles sont présentées dans les tableaux (1997, 1999, 2001 – Tableau 13).

Contrairement à la situation observée avant l'âge légal de la retraite, la variable «âge» n'a pas un effet systématiquement significatif. Il semble intervenir en effet que d'une manière modeste sur le maintien sur l'activité professionnelle après l'âge légal de la retraite.

Le rôle du niveau de formation n'apparaît pas non plus de manière toujours significative. On peut cependant observer que, par rapport aux personnes de formation secondaire, celles de formation tertiaires sont plus fréquemment actives en situation de post-retraite (résultat significatif en 2001 uniquement). On peut interpréter ce résultat comme étant la conséquence d'un meilleur coût d'opportunité (salaire plus élevé), d'une meilleure possibilité de mettre en évidence ses compétences professionnelles, voire d'un meilleur état de santé physique dû à la moindre pénibilité de l'activité professionnelle pour les personnes de formation tertiaire par rapport à celles de formation primaire.

Contrairement à ce qui a été observé auparavant, la situation familiale paraît influencer le maintien sur le marché du travail rémunéré en post-retraite. Cela ressort en particulier des modèles de 1999 et 2001, avec un risque globalement plus élevé de rester sur le marché de l'emploi lorsque le conjoint est actif, et lorsque des enfants sont encore présents dans le ménage, par rapport aux autres configurations familiales (conjoint non actif ou vit seul). Ce résultat pourrait confirmer l'hypothèse d'une stratégie familiale au moment du départ à la



retraite, l'homme dont la femme reste active ayant une probabilité plus importante de poursuivre, selon un taux d'activité variable, son travail.

Le domaine d'activité est quant à lui le facteur le plus étroitement associé au maintien sur le marché du travail, qui caractérise en particulier les personnes engagées dans le domaine de l'agriculture, significativement plus enclines à conserver une activité après l'âge de la retraite. Un maintien plus important est aussi observé, mais pas de manière systématiquement significative, dans le domaine de la finance et de l'informatique. En revanche, les hommes travaillant ou ayant travaillé dans l'industrie et la construction, voire les transports et l'hôtellerie, prolongent moins fréquemment leur activité, en raison probablement de la pénibilité du travail.

**Tableau 13 : Résultat d'un modèle logistique mesurant le risque relatif d'être actif au moment de l'enquête parmi les personnes âgées de 65-79 ans.**

	1997			1999			2001		
	R.R.	Intervalle de confiance	sign.	R.R.	Intervalle de confiance	sign.	R.R.	Intervalle de confiance	sign.
<b>Age</b>	1.1	{ 1.0 - 1.2 }	**	1.0	{ 1.0 - 1.1 }		1.0	{ 1.0 - 1.1 }	
<b>Niveau de formation</b>									
Formation primaire	0.7	{ 0.4 - 1.4 }		0.7	{ 0.4 - 1.3 }		1.0	{ 0.6 - 1.7 }	
Formation secondaire	1.0			1.0			1.0		
Formation tertiaire	1.6	{ 1.0 - 2.7 }		1.4	{ 0.9 - 2.2 }		2.2	{ 1.5 - 3.4 }	***
<b>Situation de vie</b>									
Couple avec enfant, conjoint actif	1.0			1.0			1.0		
Couple avec enfant, conjoint non actif	0.6	{ 0.1 - 3.4 }		0.3	{ 0.1 - 1.3 }		0.2	{ 0.0 - 0.7 }	*
Couple sans enfant, conjoint actif	1.5	{ 0.3 - 7.8 }		0.7	{ 0.2 - 3.3 }		0.6	{ 0.2 - 2.0 }	
Couple sans enfant, conjoint non actif	0.4	{ 0.1 - 2.0 }		0.2	{ 0.0 - 0.8 }	*	0.1	{ 0.0 - 0.4 }	***
Autre mode de vie	1.3	{ 0.3 - 6.6 }		0.2	{ 0.1 - 1.0 }		0.2	{ 0.0 - 0.5 }	**
<b>Nationalité</b>									
Suisse	1.0			1.0			1.0		
Europe du Sud	1.2	{ 0.3 - 5.0 }		0.4	{ 0.1 - 1.5 }		0.9	{ 0.4 - 2.3 }	
Autre nationalité	0.9	{ 0.3 - 3.0 }		0.9	{ 0.3 - 2.3 }		1.0	{ 0.4 - 2.2 }	
<b>Domaine d'activité (actuel ou dernier)</b>									
Agriculture	7.5	{ 3.5 - 16.0 }	***	3.9	{ 2.0 - 7.5 }	***	3.3	{ 1.7 - 6.4 }	***
Industrie et construction	0.5	{ 0.3 - 0.9 }	*	0.4	{ 0.3 - 0.8 }	**	0.6	{ 0.3 - 0.9 }	*
Commerce	2.0	{ 1.0 - 4.0 }		0.9	{ 0.5 - 1.8 }		1.9	{ 1.0 - 3.6 }	*
Hôtellerie et transports	0.4	{ 0.2 - 1.2 }		0.4	{ 0.2 - 0.9 }	*	0.6	{ 0.3 - 1.3 }	
Finances et informatique	1.4	{ 0.7 - 2.8 }		1.6	{ 0.9 - 2.9 }		1.8	{ 1.0 - 3.2 }	*
Administration, santé	1.0			1.0			1.0		
<b>Statut de propriété</b>									
Propriétaire	1.0			1.0			1.0		
Locataire	0.5	{ 0.3 - 0.8 }	***	1.0	{ 0.6 - 1.4 }		0.8	{ 0.6 - 1.2 }	
<b>Région de résidence</b>									
Région lémanique	1.0			1.0			1.0		
Espace Mittelland	1.3	{ 0.6 - 2.7 }		0.9	{ 0.5 - 1.7 }		1.4	{ 0.8 - 2.5 }	
Nord Ouest	0.9	{ 0.4 - 2.1 }		0.6	{ 0.3 - 1.3 }		0.9	{ 0.4 - 1.6 }	
Zurich	0.9	{ 0.4 - 1.9 }		1.0	{ 0.5 - 1.9 }		0.7	{ 0.4 - 1.3 }	
Est	1.1	{ 0.5 - 2.5 }		0.9	{ 0.5 - 1.9 }		1.0	{ 0.5 - 1.9 }	
Centre	1.0	{ 0.4 - 2.6 }		0.6	{ 0.3 - 1.5 }		1.5	{ 0.7 - 2.9 }	
Tessin	1.6	{ 0.4 - 5.5 }		0.7	{ 0.2 - 2.3 }		0.5	{ 0.2 - 1.5 }	
<b>Lieu d'habitation</b>									
Région urbaine	1.0			1.0			1.0		
Région rurale	0.7	{ 0.4 - 1.2 }		1.2	{ 0.7 - 2.0 }		1.1	{ 0.7 - 1.7 }	
Actifs	157			175			228		
Non actifs	817			892			1090		
Score de Wald	<.0001			<.0001			<.0001		

Source : Enquête suisse sur la population active (ESPA).

Pour les autres facteurs inclus dans le modèle, en particulier la position géographique, les résultats observés ne sont pas significatifs ou ne sont pas cohérents d'une année à l'autre, et ne sont donc pour cette raison pas commentés.

#### 4.2.2 Rythme de retraite après 65 ans (modèle de survie)

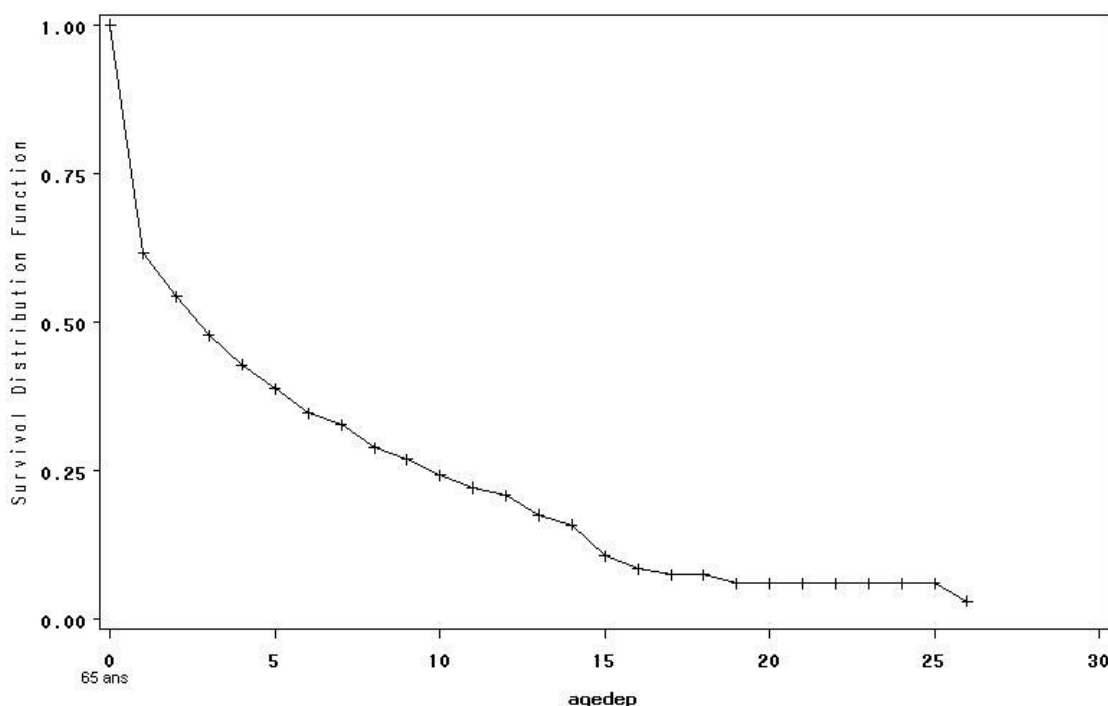
Dans une première étape, les rythmes de départ après l'âge de 65 ans sont décrits à l'aide d'un modèle de Kaplan-Meier. Dans une seconde étape, un modèle de Cox est testé, de manière à mettre en évidence les facteurs intervenant sur le départ du marché du travail en âge de post-retraite.

### Modèle non paramétrique

Le graphique 12 montre qu'environ 40% des personnes toujours actives à 65 ans quittent le marché du travail au cours de la 66<sup>e</sup> année. On n'accordera pas trop d'importance à ce résultat qui peut être attribué aux possibles imprécisions dans l'annonce du moment du départ<sup>23</sup> ou à la volonté de terminer un travail avant de quitter son poste (par exemple, pour des instituteurs, de terminer l'année scolaire). En revanche, dès l'âge de 66 ans, et durant une période d'environ 15 ans, le rythme de départ est relativement linéaire, et est donc distribué uniformément tout au long de la vieillesse.

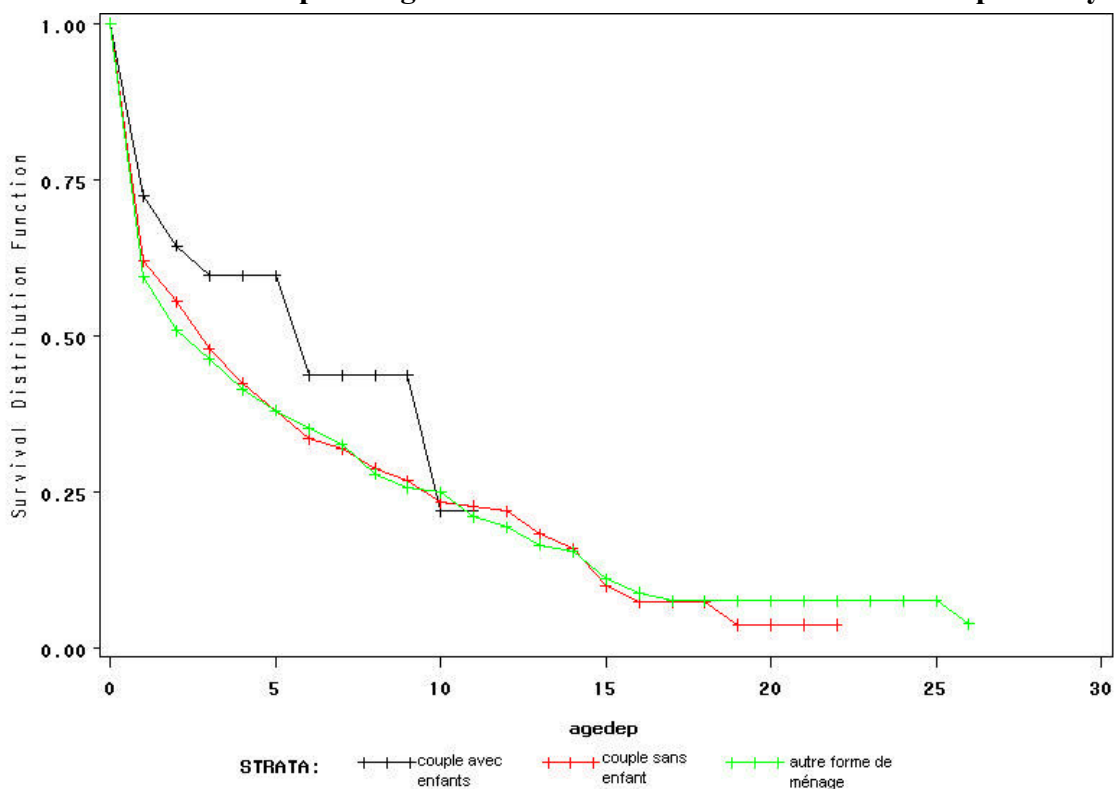
La méthode de Kaplan-Meier met en évidence des caractéristiques d'activité concernant les ménages composés d'un couple avec enfant, qui paraissent rester plus fréquemment actifs après l'âge légal de la retraite, peut-être en raison de nécessités financières (Graphique 13). Le modèle de Cox montrera que ce résultat n'est pas confirmé après contrôle des autres facteurs. Les tables de survie non paramétrique mettent également clairement en évidence le rôle du domaine d'activité sur le maintien dans le marché professionnel après l'âge de 65 ans (Graphique 14). On peut en particulier observer les spécificités du domaine de l'agriculture, où il n'est pas rare que des personnes restent actives jusqu'à 75 voire 80 ans. Parmi les personnes actives à 65 ans, le départ est très rapide dans les domaines de l'industrie et de la construction, domaines qui exigent une force physique élevée, susceptible de décliner avec l'âge. Les autres domaines d'activité se situent entre ces deux extrêmes.

**Graphique 12 : Rythme de départ du marché du travail, en années depuis l'âge de 65 ans. Résultats d'un modèle de Kaplan-Meier.**

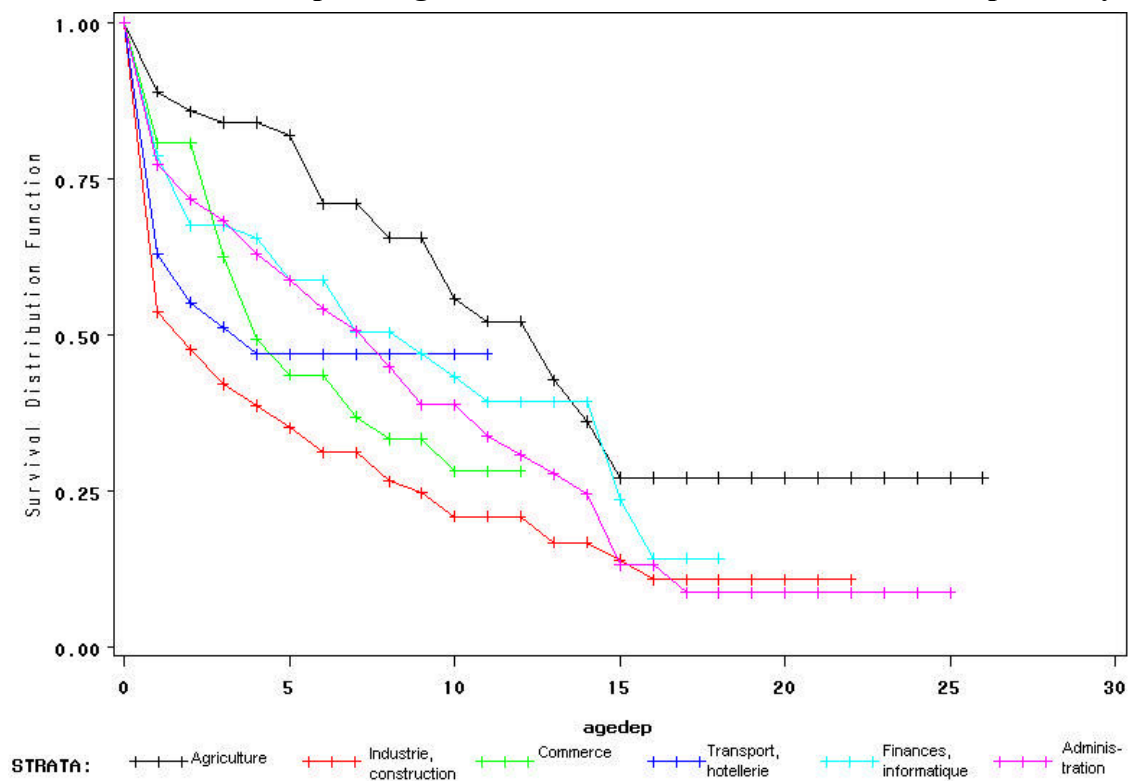


<sup>23</sup> Les données d'ESPA fournissent l'âge déclaré par la personne de référence, ainsi que le temps écoulé depuis le départ à la retraite, ces deux informations confrontées l'une à l'autre pour obtenir un âge à la retraite peuvent provoquer quelques imprécisions. Il est possible que parmi les personnes ayant quitté leur activité professionnelle à l'âge de 66 ans, on en recense certaines qui effectivement étaient partie une fois leur 65<sup>e</sup> année révolue.

**Graphique 13 : Rythme de départ du marché du travail selon le type de ménage, en années depuis l'âge de 65 ans. Résultats d'un modèle de Kaplan-Meier.**



**Graphique 14 : Rythme de départ du marché du travail selon le domaine d'activité, en années depuis l'âge de 65 ans. Résultats d'un modèle de Kaplan-Meier.**



### Modèle semi-paramétrique

Ainsi que mentionné précédemment, le modèle de Cox mesure le rôle net de chacun des facteurs inclus dans le modèle, après contrôle des autres facteurs. Le modèle présenté ici exprime le risque de départ à la retraite pour les personnes encore actives à l'âge de 65 ans. Il montre un impact particulièrement important de l'appartenance à une cohorte de naissance dans la pratique d'une activité rémunérée après l'âge de la retraite (Tableau 14). Parmi les personnes toujours actives à 65 ans, le rythme de départ à la retraite est accéléré dans les « jeunes » générations (1920-29 et plus spécifiquement 1930-39), par rapport aux générations nées avant 1920. On relèvera cependant que les générations récentes n'ont pu être suivies que durant un intervalle de vie relativement limité. En particulier, les personnes nées entre 1930 et 1939 étaient âgées de moins de 67 ans en 1997 et de moins de 71 ans en 2001, ce qui réduit l'observation aux années proches de l'âge légal de départ à la retraite.

**Tableau 14 : Résultat d'un modèle de Cox mesurant le rythme de départ à la retraite parmi les personnes encore actives à 65 ans**

	1997			1999			2001		
	R.R.	Intervalle de confiance	sign.	R.R.	Intervalle de confiance	sign.	R.R.	Intervalle de confiance	sign.
<b>Année de naissance</b>									
< 1920	1.0			1.0			1.0		
1920-1929	2.7	{ 2.1 - 3.4 }	***	2.5	{ 1.9 - 3.3 }	***	1.6	{ 1.3 - 2.1 }	***
1930-1939	3.6	{ 2.4 - 5.4 }	***	3.4	{ 2.3 - 5.1 }	***	2.0	{ 1.4 - 2.7 }	***
<b>Niveau de formation</b>									
Formation primaire	0.9	{ 0.7 - 1.2 }		1.3	{ 1.0 - 1.7 }	*	1.0	{ 0.8 - 1.3 }	
Formation secondaire	1.0			1.0			1.0		
Formation tertiaire	0.7	{ 0.5 - 0.9 }	**	0.9	{ 0.7 - 1.1 }		0.7	{ 0.6 - 0.9 }	**
<b>Situation de vie</b>									
Couple avec enfant	1.0			1.0			1.0		
Couple sans enfant	1.1	{ 0.7 - 1.7 }		1.1	{ 0.7 - 1.8 }		1.1	{ 0.7 - 1.7 }	
Autre	0.8	{ 0.5 - 1.3 }		1.0	{ 0.6 - 1.7 }		1.1	{ 0.7 - 1.8 }	
<b>Nationalité</b>									
Suisse	1.0			1.0			1.0		
Europe du Sud	1.8	{ 1.0 - 3.2 }		1.5	{ 0.9 - 2.6 }		1.1	{ 0.7 - 1.9 }	
Autre nationalité	0.4	{ 0.2 - 1.0 }		1.1	{ 0.6 - 2.0 }		1.4	{ 0.9 - 2.2 }	
<b>Secteur d'activité</b>									
Agriculture	0.3	{ 0.2 - 0.5 }	***	0.5	{ 0.3 - 0.8 }	**	0.5	{ 0.3 - 0.9 }	*
Industrie et construction	1.7	{ 1.2 - 2.6 }	**	2.0	{ 1.4 - 2.9 }	***	1.7	{ 1.1 - 2.4 }	*
Commerce	0.6	{ 0.3 - 1.0 }	*	1.2	{ 0.7 - 1.9 }		1.0	{ 0.6 - 1.8 }	
Hotellerie et transports	0.9	{ 0.4 - 1.8 }		1.7	{ 1.0 - 2.9 }		1.5	{ 0.8 - 2.8 }	
Finances et informatique	0.6	{ 0.3 - 1.1 }		0.8	{ 0.5 - 1.4 }		0.7	{ 0.4 - 1.2 }	
Administration, santé	1.0			1.0			1.0		
Inconnu	3.4	{ 2.3 - 5.1 }	***	5.2	{ 3.6 - 7.6 }	***	4.4	{ 3.1 - 6.2 }	***
<b>Statut de propriété</b>									
Propriétaire	1.0			1.0			1.0		
Locataire	1.0	{ 0.8 - 1.2 }		1.0	{ 0.8 - 1.3 }		0.9	{ 0.8 - 1.1 }	
<b>Région de résidence</b>									
Région lémanique	1.0			1.0			1.0		
Espace Mittelland	0.8	{ 0.6 - 1.1 }		1.0	{ 0.7 - 1.4 }		0.8	{ 0.6 - 1.1 }	
Nord Ouest	0.9	{ 0.6 - 1.3 }		1.1	{ 0.8 - 1.5 }		1.0	{ 0.7 - 1.4 }	
Zurich	1.0	{ 0.7 - 1.4 }		1.0	{ 0.7 - 1.4 }		1.0	{ 0.7 - 1.3 }	
Est	1.1	{ 0.8 - 1.6 }		0.9	{ 0.6 - 1.3 }		1.1	{ 0.8 - 1.5 }	
Centre	0.9	{ 0.6 - 1.4 }		1.0	{ 0.6 - 1.5 }		1.1	{ 0.8 - 1.6 }	
Tessin	0.9	{ 0.5 - 1.6 }		1.2	{ 0.7 - 2.1 }		0.9	{ 0.5 - 1.6 }	
<b>Lieu d'habitation</b>									
Région urbaine	1.0			1.0			1.0		
Région rurale	0.9	{ 0.7 - 1.2 }		1.1	{ 0.8 - 1.4 }		0.9	{ 0.8 - 1.2 }	
Wald			<.0001			<.0001			<.0001

Source : Enquête suisse sur la population active (ESPA).

Le niveau de formation influence très certainement le rythme de départ : bien que le degré de signification des résultats varie d'une année à l'autre, on peut observer un rythme généralement plus faible parmi les personnes de niveau de formation tertiaire, confirmant les observations de l'analyse logistique présentée précédemment.

---

Le rôle du secteur d'activité est pour sa part confirmé. Les autres variables ne paraissent en revanche pas intervenir de manière significative. L'analyse de la situation des personnes en post-retraite confirme donc le rôle, mis en évidence dans le chapitre 3, du secteur d'activité et de la cohorte, mais aussi du niveau de formation, sur le retrait du marché du travail.

## 5. Approche prospective et recommandations

### 5.1 Quel futur pour les travailleurs âgés en Suisse

L'analyse de la littérature internationale et des données d'enquêtes a donc permis de mettre en évidence les principaux facteurs intervenant sur les comportements de départ du marché du travail et sur les comportements vis-à-vis de l'activité rémunérée après l'âge de la retraite. Ainsi que mentionné précédemment, ces facteurs jouent un rôle sur la situation *actuelle* en matière de retraite, et leur effet, mesuré par des méthodes statistiques, est susceptible d'évoluer en fonction de la période. Ainsi, l'analyse de données qui auraient été recueillies quelques décennies plus tôt, dans une situation où la pré-retraite était rare, aurait très certainement abouti à d'autres résultats. Pour la même raison, le rôle des différents facteurs intervenant aujourd'hui va très certainement d'évoluer au cours des prochaines décennies. Ainsi, la notion de «vieillesse» et de «travailleur âgé» se modifie progressivement dans les consciences collectives : la vieillesse est de plus en plus souvent vécue et ressentie comme une période de «récompense», dévolue aux loisirs, que comme une période de repos ; le travailleur âgé est progressivement considéré de manière plus positive par la société et, à l'étranger en particulier, des programmes de promotion sont progressivement mis en place afin de combattre les discriminations liées à l'âge.

Cette évolution de la position de la personne âgée dans la société s'accompagne nécessairement de changements dans les comportements professionnels des âgés. Pour appréhender l'évolution de ces comportements dans une optique prospective, il est suggéré de distinguer entre la position de l'individu d'une part, et celle de l'environnement professionnel (entreprise, marché du travail, politique d'emploi, etc.) d'autre part. Les facteurs associés à l'individu âgé se réfèrent à la demande de travail, ceux de l'environnement professionnel à l'offre. Nous discutons dans une première étape l'évolution attendue de la demande de travail.

Au niveau individuel, la flexibilité de la retraite peut être considérée comme un progrès, dans la mesure où elle permet aux individus de mener leur fin de vie selon leurs propres aspirations ; cependant, elle n'est pas acquise pour tout le monde, puisqu'elle concerne uniquement les personnes pouvant disposer de moyens financiers suffisants. L'évolution du nombre de pré-retraités «potentiels» dépendra à l'avenir de l'état de santé de l'économie, mais aussi des politiques liées aux assurances sociales (révisions de l'AVS) ou liées au 2<sup>e</sup> pilier. Dans une optique prospective, les évolutions du *contexte institutionnel* paraissent pour l'instant difficiles à cerner avec précision. De même, l'*évolution conjoncturelle* étant soumise, comme son nom l'indique, à des variations temporelles, ce facteur peut difficilement être commenté.

La situation concernant la prévoyance vieillesse agit étroitement sur les *capacités financières* des personnes en âges de pré-retraite et sur la perception de pouvoir poursuivre sa vie en tant que retraité en disposant de moyens financiers similaires qu'avant la retraite. De nombreuses études anglo-saxonnes mentionnées dans le chapitre 1 mettent en évidence le rôle de l'épargne sur le départ à la retraite. Si le phénomène de l'amélioration générale des conditions financières des personnes arrivant aux âges de la retraite se poursuit, un accroissement de la fréquence des pré-retraites n'est pas impossible.

Parmi les facteurs individuels intervenant sur le calendrier du départ à la retraite, *l'état de santé* jouera très certainement aussi un rôle déterminant. Différentes études ont mis en évidence le fait que l'état général de santé de la population âgée s'améliore, en raison d'une part d'une meilleure prévention des risques (prévention sur le lieu de travail, prévention des

maladies), d'autre part des progrès médicaux. Si l'amélioration de l'état de santé se poursuit, elle pourrait réduire les retraits provoqués par la maladie. On relèvera dans ce contexte l'importance des programmes de prévention des risques, qui incombent aux employeurs et assurances publiques (cf. section 5.2).

Dans le même ordre d'idées, il convient de noter l'importance des pratiques favorisant la réintégration des personnes handicapées ou malades et des politiques de protection de ces personnes (cf. ISSA, 2001). La relation entre état de santé de la population en âge de pré-retraite et activité professionnelle dépendra, dans le futur, de la disponibilité pour le travailleur de ces pratiques et politiques de réinsertion.

En ce qui concerne la *situation familiale*, on remarquera que les tendances attendues allant dans le sens d'une poursuite de l'éclatement des familles traditionnelles et de l'émergence des modes de vie familiale auparavant marginales (familles recomposées, familles restant durablement sans enfant, familles monoparentales) pourraient avoir une influence prépondérante sur le marché du travail. Cependant, la structure de la famille joue avant tout un rôle sur l'activité professionnelle des femmes, et beaucoup moins sur l'activité professionnelle des hommes (Wanner, 2002).

La position dans l'entreprise, l'engagement de l'employé ou du chef d'entreprise (exprimé en nombre d'heures), l'intérêt que présente le travail apparaissent clairement dans les modèles statistiques comme étant des facteurs fidélisant le travailleur. Avec l'accroissement du niveau de formation, la diminution attendue des tâches répétitives suite à la modernisation des processus de production et la tertiarisation de l'économie, on peut s'attendre à ce qu'une proportion croissante de personnes pourraient être impliquées dans des activités valorisantes.

A partir de ces indications, il semble légitime de noter que, du point de vue de l'individu, les barrières limitant l'activité professionnelle aux âges avancés tombent progressivement pour un nombre croissant de personnes. En même temps, les barrières à une retraite anticipée disparaissent. La retraite devient progressivement, dans ce contexte, un choix et non plus une obligation. Les conditions de vie s'améliorent – cette évolution s'accompagne cependant de très fortes disparités – et entraînent plus d'opportunités de partir à la retraite. Ce phénomène a participé au rapide accroissement des retraites anticipées au cours de la dernière décennie. Pour d'autres travailleurs âgés, l'intérêt du travail, allié parfois à la difficulté de «ne rien faire» de productif, incite le maintien dans l'emploi. Dans le même temps, le travail reste une nécessité, parfois même après l'âge légal de la retraite, pour une proportion de la population vivant dans une situation de précarité. Compte tenu des résultats des analyses menées dans cette étude, si l'on fait abstraction du facteur «conjuncture» mal contrôlé, on peut penser que le modèle dominant dans le futur se caractérisera par une diversité accrue des situations des travailleurs face à la retraite. Une flexibilité de l'âge effectif à la retraite paraît être une tendance probable pour les prochaines décennies. Cette flexibilité ne concernera certainement pas tous les travailleurs, puisque la précarité des conditions de vie concerne encore une part importante des ménages.

Sur le marché du travail, l'employé n'est pas le seul acteur, et le départ à la retraite ne dépend pas seulement des caractéristiques et aspirations de celui-ci, mais aussi des interventions provenant d'autres acteurs. L'Etat et les employeurs ont une responsabilité dans la formulation de politiques répondant aux objectifs sociaux et économiques. Un certain nombre de recommandations peuvent être à ce propos formulées, allant dans le sens d'une prise en compte des spécificités des travailleurs âgés. Le degré de mise en place des mesures recommandées ci-dessous jouera alors un rôle évident sur l'activité professionnelle aux âges de pré- et de post-retraite.

## 5.2 Mesures pouvant intervenir sur l'activité des hommes âgés

Les recommandations que l'on peut formuler concernent l'individu, l'entreprise et l'Etat. Bien que ces aspects se recoupent, il est utile de classer ces recommandations en fonction de ces trois niveaux. Nous traiterons donc d'abord du niveau individuel, puis du niveau micro-politique (culture et pratiques d'entreprises) et enfin du niveau macro-politique (politiques de l'emploi et des retraites).

Le schéma des facteurs du retrait de l'emploi présenté précédemment (schéma 2) constitue la base de la réflexion menée dans le présent chapitre. Celui-ci reprend les recommandations existantes au niveau international et met en évidence celles qui s'avèrent les plus pertinentes pour la situation suisse.

### 5.2.1 Intervention au niveau individuel

Ainsi que signalé plus haut, le vieillissement de l'individu est lié à une série de modifications physiologiques qui peuvent parfois être source de vulnérabilité en fin de carrière, mais aussi n'empêcher en rien la continuité de la retraite, même au-delà de l'âge officiel de la retraite. Les mesures préventives personnelles mises en place pour garantir un bon état de santé interviennent ainsi sur le niveau de vulnérabilité physiologique devant l'activité professionnelle. Les recommandations en la matière sont avant tout celles prônées par l'OMS dans divers documents (WHO, 2000a, 2000b, 2001a, 2001b, 2002), et renvoient à la responsabilité de la personne dans ses activités et son hygiène quotidienne au niveau physique, psychique et social (activité physique, nutrition, tabagisme, prévention des maladies, immunisation, etc.). La plupart de ces préventions concernent la population en général, et certaines ont déjà vu des mesures préventives mises en place. Cependant, quelques aspects essentiels sont à relever.

### Intervention sur la santé au cours du temps

La prévention de la santé se conçoit progressivement sous un jour nouveau : les nouvelles perspectives de santé publique, de prévention et de promotion de la santé physique, psychique et fonctionnelle s'appuient désormais sur des études longitudinales qui prouvent que nombre de maladies trouvent leur source dans le comportement de vie bien avant le moment de leur incidence, et que la plupart des maladies sont provoquées par une accumulation des conditions délétères et de styles de vie à risque au fil du temps. Ainsi, les conditions de santé à l'âge de pré-retraite et de post-retraite sont le résultat de styles de vie et d'environnement à risque antérieurs, ce qui rend pertinent une prévention des risques durant l'ensemble de la période de vie active (Cf. par ex. : WHO, 2002).

### Mesures spécifiques aux hommes

De plus en plus d'évidences scientifiques démontrent que les différences entre hommes et femmes en matière de santé sont importantes, et que la santé doit se gérer de façon différente pour l'homme et la femme. En particulier, le comportement préventif de l'homme diffère fortement de celui de la femme tout au long de la vie : l'attitude et les croyances de l'homme face à la santé l'empêchent souvent de se prendre en charge « à temps », puisque l'homme semble fuir les actes préventifs et retarder le moment de consulter. Ainsi, lorsqu'une maladie se déclare, le diagnostic est fréquemment plus grave chez l'homme que chez la femme (Stuckelberger 2000). Ces constats soulignent l'importance de la mise en place d'une politique de santé spécifique à chaque sexe et de l'amélioration de l'accès à l'information et aux contrôles préventifs pour l'homme ; ils mettent aussi en évidence la nécessité de



reformuler la promotion d'un style de vie sain et l'importance de contrôles médicaux réguliers ciblés plus particulièrement sur l'homme (Stuckelberger et Höpflinger, 1996). Ces mesures ne feront pas seulement bénéficier l'individu d'un vieillissement réussi, mais permettront de maintenir la santé de l'employé, diminuant ainsi l'absentéisme ou les retraites anticipées pour raison de santé. Nombre de mesures sont déjà adoptées par des grandes entreprises, telles que les hôpitaux universitaires, universités, etc., qui proposent par exemple des programmes d'activité physique avec un choix adapté à l'âge et aux capacités individuelles, des contrôles préventifs réguliers ou au moment de l'engagement (contrôle des yeux pour les personnes travaillant derrière écran, etc.), des mesures spécifiques de prévention comme la vaccination contre la grippe, etc. ; en revanche, pour les petites entreprises, les possibilités d'offrir des programmes de prévention pour les hommes comme pour les femmes sont moindres.

### **Prévention dans les groupes professionnels à risque**

Les programmes de prévention des accidents et maladies professionnels ont été développés durant les dernières décennies et ont porté leurs fruits, ainsi que le prouve la réduction des cas d'accidents. Ces programmes mériteraient cependant d'être rapidement adaptés à l'émergence de nouveaux risques professionnels, dont l'incidence est encore mal connue et les conséquences mal évaluées. Une attention particulière devrait être accordée à la question des relations entre activité professionnelle et dépression, cette pathologie semblant intervenir fréquemment sur l'arrêt prématuré de l'activité professionnelle au titre de l'invalidité.

Bien que l'on puisse argumenter que les migrants ne constituent pas un groupe professionnel uniforme, force est de constater que la majorité de ceux qui sont aujourd'hui en période de pré-retraite ont occupé des postes dans le secteur primaire avec des charges physiques et conditions de travail difficiles. Le fait qu'ils aient migré ajoute souvent un élément du parcours de vie personnel qui peut être source de difficultés, notamment lorsque la migration a été nécessitée par des motifs politiques. Par ailleurs, différentes études ont mis en évidence le fait que les migrants peuvent présenter une imperméabilité aux programmes de prévention, soit en raison des obstacles liés à une mauvaise maîtrise de la langue, soit pour des raisons culturelles. Ainsi, le migrant présente un risque élevé de problèmes de santé en fin de vie active, d'une part en raison du passé antérieur à la profession exercée en Suisse, et d'autre part, en raison du parcours professionnel accompli en Suisse. L'étendue du problème, mis en évidence par Bolzman (2001) et Fibbi et al. (1999), montre la nécessité de développer une politique spécifique à ce groupe.

### **Combattre « l'agésisme »**

Un des plus grands obstacles rencontrés par les travailleurs âgés est l'attitude négative, quoique silencieuse dans son expression directe, envers le vieillissement. La personne âgée sur le marché du travail est souvent stigmatisée, tandis que celle qui prend sa retraite est souvent encore perçue comme une personne en « perte de pouvoir » et vouée à l'exclusion du monde professionnel. Ainsi, dès que l'horizon « retraite » se profile pour un employé, toute une série de conséquences néfastes peuvent se mettre en place. Cette question est ouvertement abordée dans de nombreux pays, et le combat envers ce phénomène qui est parfois nommé « agésisme » se reflète dans les nouveaux débats sur la légalisation d'une retraite non obligatoire. La Suisse n'échappe pas à ce phénomène et des mesures devraient être prises pour réhabiliter la position des personnes en fin d'activité, afin que l'expérience des années 1990, marquée par la retraite imposée à des nombreux cinquantenaires au moment des grandes restructurations, ne se produise plus. Au niveau des mesures prises, on peut relever la création d'un Conseil des aînés, qui a vu le jour à l'issue de l'Année internationale des personnes

âgées (année 2000). Ce Conseil, rattaché au Conseil fédéral, a pour priorité de discuter et élaborer des mesures anti-discriminatoires à l'égard des aînés.

Cette mesure n'est très certainement pas suffisante pour combattre l'agésisme, et d'autres mesures sont nécessaires, autant chez les aînés que chez les plus jeunes, pour placer la valeur de l'âge dans sa vraie dimension, qui est celle de l'expérience accumulée durant la vie. Il s'agirait en particulier de veiller aux changements suivants :

- combattre la discrimination envers l'âge, les préjugés envers les populations âgées et la stigmatisation envers les travailleurs âgés, ancrés dans la société. Cette attitude générale négative envers l'âge influence le marché du travail et les structures clés de la société ;
- retirer les barrières de l'âge dans tous les secteurs de la société, afin que les personnes soient jugées sur leur expérience et leurs compétences plutôt que sur leur âge ;
- développer un management de vie active dans le secteur de l'emploi visant à prévenir que l'âge ne devienne un obstacle à la réalisation du travail, plus particulièrement dans les jeunes branches professionnelles (technologies de pointes) ou dans les emplois à forte rotation de personnel ;
- maintenir les travailleurs âgés victimes d'une interruption professionnelle en contact avec le monde du travail, afin d'entretenir leur habilité et de faciliter un retour à l'emploi ; la formation continue serait un exemple de mesures allant dans ce sens ;
- encourager la flexibilité de la retraite afin que la division rigide entre le monde du travail et de la retraite disparaisse ; cette flexibilité devrait en particulier être traduite par des mesures permettant de prendre sa retraite par paliers (taux d'activité en diminution) ;
- faciliter le déroulement de la période de post-retraite : favoriser l'accès aux communautés et aux activités participatives ; augmenter le soutien social à disposition pour les personnes les plus vulnérables ou qui sont le plus sollicitées par des soins apportés aux proches ; assurer la protection sociale continue afin de promouvoir la qualité sociale.

Il est indispensable de tenir compte de l'ensemble du parcours de vie au moment de la mise en place des politiques de retraites ou d'entreprises efficaces et durables. Il serait par ailleurs souhaitable de tenir compte des spécificités de l'homme et de la femme, des différentes générations arrivants aux âges de la retraite, ainsi que des sous-groupes à risques, de manière à garantir des mesures adaptées.

### 5.2.2 Niveau micro-politique : la culture et la politique d'entreprises

Le fait que la durée de la retraite ait considérablement augmenté, alors que l'âge moyen au départ à la retraite a diminué dans pratiquement tous les pays européens, a modifié non seulement les politiques de retraites au niveau macro-politique, mais aussi les politiques d'entreprises au niveau micro-politique. Plusieurs propositions, résolutions ou recommandations ont été émises à l'étranger à l'échelle des entreprises. La pression vers une culture d'entreprises correcte vient d'autant des employés qui attestent des mauvaises conditions de travail, que des politiques qui cherchent de nouvelles solutions pour maintenir les employés dans leur profession le plus longtemps possible. Le revirement des politiques européennes dans le sens d'une dissuasion de la pré-retraite a provoqué toute une série de

réflexions et de mesures incitatives au niveau micro-politique dans les entreprises. Les plus pertinentes sont d'abord mentionnées, et la situation pour la Suisse est ensuite discutée.

### **Le code de conduite européen**

Une des initiatives récentes parmi les plus spectaculaires est à proposition d'un code de conduite européen (EurolinkAge, 2000), qui s'appuie sur une recherche réalisée en 1997 par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail à Dublin. Il est un prolongement des recherches européennes sur les barrières d'âge dans l'emploi dans 8 états membres de l'Union Européenne (Allemagne, Espagne, France, Italie, Pays-Bas, Finlande, Suède et Royaume-Uni). Le code de conduite est un consensus sur « la nécessité de remplacer l'exclusion massive des salariés vieillissants de l'emploi et de la formation par des stratégies plus positives de maintien dans l'emploi et de gestion d'une main-d'œuvre vieillissante ». Les barrières de l'emploi observées aujourd'hui doivent, selon les auteurs, être combattues afin d'assurer une amélioration de l'emploi des salariés vieillissant et leur qualité de vie et de travail.

Le code de conduite vise à « un ensemble de lignes directrices destinées à aider les employeurs et d'autres responsables chargés du recrutement et de la formation à gérer efficacement la main-d'œuvre vieillissante. ». Il se présente sous la forme de sept points (Tableau 15).

**Tableau 15 : Le code de conduite européen**

<b>Code de conduite européen</b>	
1.	Formation et développement
2.	Flexibilité dans le travail et modernisation du travail
3.	Conception du poste de travail et promotion de la santé
4.	Recrutement
5.	Promotion et mobilité interne
6.	Sortie d'emploi et transition vers la retraite
7.	Changement des attitudes au sein des organisations

Les principaux éléments du code de conduite sont les suivants :

- formation et développement : « Encourager tous les salarié à bénéficier des possibilités de formation pertinentes et adaptées, et s'assurer, autant que possible, que tous les salariés bénéficient de possibilités de formation continue et de développement de leurs compétences tout au long de leur vie active. » ;
- flexibilité dans le travail et modernisation du travail. Il s'agit selon le code d'« adapter le temps de travail et les autres aspects du poste aux changements dans la façon de travailler des individus et à l'évolution des responsabilités familiales des salariés. ». Il importe de pouvoir offrir des possibilités de travail souples et choisies, en termes d'horaires et de conditions de travail, dans tous les postes ; de faire participer les employés aux changements des conditions de travail et de l'organisation du travail, en tenant compte des responsabilités familiales (par ex : soins d'un conjoint ou parent malade ou handicapé, etc.) ;

- conception du poste de travail et promotion de la santé. Le code prévoit de « faire en sorte que les méthodes et l'organisation du travail permettent aux salariés d'être efficaces tout en préservant leur santé et leur capacité de travail. ». Il importe donc de concevoir le poste de travail afin qu'il soit adapté à l'évolution physique et mentale, dans le respect des règles de sécurité et d'hygiène ; il convient aussi de tenir compte, en cas de besoin, d'éventuelles modifications physiologiques ayant des conséquences sur le travail ; il importe également de réduire les maladies professionnelles et les incapacités provoquées par le travail et de favoriser au mieux la bonne santé physique, mentale et sociale des individus, ainsi que de prévenir les risques professionnels pouvant mettre en danger la santé ; il est finalement nécessaire de mettre en place un standard éthique envers les personnes souffrant de maladies chroniques évolutives ou de handicaps ;
- recrutement. Le code prévoit de « recruter sur la base des qualifications et capacités requises pour l'emploi et de sélectionner les candidats en fonction de leurs compétences et de l'entretien d'embauche. ». Aucune discrimination d'âge ne devrait figurer dans les offres d'emploi (limite d'âge) – de même que dans les études ; au contraire, il conviendrait de faire des appels pour attirer des candidats plus âgés ; toutes les personnes participant à la sélection à l'embauche devraient être formées de manière à éviter une décision stéréotypée et biaisée par l'âge du candidat ;
- promotion et mobilité interne. Le code suggère de « fonder la promotion sur la capacité ou le potentiel avéré à remplir le poste ». Les possibilités de promotion devraient être offertes à tous les salariés ayant montré leur capacité à remplir le poste ; la créativité d'évolution en fin de carrière devrait être cultivée à l'intérieur ou hors de l'entreprise ; les candidats à la promotion devraient être sélectionnés sur la base des compétences, de l'expérience et des valeurs humaines ; Il conviendrait de tenir compte des compétences transférables et de former les responsables de la décision de promotions, dans le but d'éviter les stéréotypes ;
- sortie d'emploi et transition vers la retraite. Le code prévoit de « fonder toute décision de licenciement économique sur des critères objectifs, liés au travail, et s'assurer que les dispositifs de cessation d'activité offrent plusieurs possibilités et sont équitablement mis en œuvre ». Il s'agit en particulier d'utiliser des critères objectifs et non liés à l'âge pour des licenciements « économiques », de se mettre au diapason des « corporate responsibility groups », d'envisager des alternatives au licenciement, et de préparer les employés à la reconversion ; pour ce qui est du passage à la retraite, d'offrir aux salariés autant de choix que possible pour cesser leur activité à l'âge de la retraite et non avant, d'utiliser dans la mesure du possible les dispositifs de retraite à la carte ou progressive et/ou des horaires de travail souples, de permettre le travail au-delà de l'âge légal de la retraite ; par ailleurs, les compétences et l'expérience des salariés vieillissants doivent être valorisées et pleinement utilisées avant leur départ en retraite ;
- changement des attitudes au sein des organisations. Il s'agit selon le code de « sensibiliser l'ensemble des salariés à l'existence de limites d'âge et de stéréotypes et expliquer pourquoi il faut les combattre. ». Pour atteindre cet objectif, une promotion visant à réduire la discrimination sur l'âge et créer un environnement propice à la diversité des âges devrait être garantie, par différentes mesures : la formation à la sensibilisation des questions de l'âge (aux responsables et chefs de service, etc., mais aussi à tout le personnel) ; la mise en valeur de la diversité des

âges ; la gestion d'un répertoire des bonnes pratiques et bons exemples ; l'analyse régulière de la structure par âge de l'entreprise ; la diffusion des codes de conduite et recommandations le plus largement possible.

Il convient de relever que, suite à cette initiative, certains gouvernements ont déjà pris des mesures, qui peuvent être relevées :

- Finlande ; législation anti-discriminatoire et programme national en faveur des salariés vieillissants ;
- Irlande : en octobre 1999, une législation a été adoptée contre la discrimination sur l'âge et pour des mesures spécifiques en faveur des travailleurs vieillissants : un groupe de travail sur l'âge et l'emploi a été créé par le Ministère des Affaires Sociales et de l'Emploi dans le but de développer un programme national d'actions valorisant la participation au marché du travail des travailleurs âgés ;
- Royaume-Uni : en 1999, un code de conduite pour la diversité des âges dans l'emploi a été proposé ;
- Pays-Bas : en 1999, une proposition d'interdire la discrimination sur l'âge dans l'emploi a été émise.

### **La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail**

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail a aussi mené des études de bonnes pratiques d'entreprises et des politiques de gestion des âges (Naegele, 1999). Les résultats rejoignent ceux du code de conduite européen, avec comme points principaux : favoriser la formation continue, le perfectionnement professionnel et de la promotion ; favoriser une organisation flexible du travail, du temps de travail et des horaires de travail, des lieux adaptables, d'un retrait progressif ; favoriser l'aspect ergonomique et le cahier des charges adapté ; promouvoir la santé et la capacité de travail dans le lieu de travail, notamment les capacités fonctionnelles ; assurer la diversité des âges au sein de l'entreprise, de manière à répondre à la pyramide des âges de la clientèle ; lutter contre la discrimination selon l'âge. L'UE a d'ailleurs intégré cet aspect au Traité d'Amsterdam et au Programme d'actions communautaires, sans contrainte : il est proposé aux pouvoirs publics, entreprises et syndicats d'adopter un code de bonne conduite à l'égard des travailleurs vieillissants.

### **Pratiques des entreprises européennes**

Les facteurs intervenant sur les capacités de travail des travailleurs vieillissants résumés au premier chapitre conduisent à différentes suggestions, élaborées par des organismes tels que l'Institut finlandais pour la santé occupationnel (FIOH), visant à ajuster le travail à l'âge. Pour Ilmarinen (1999), le principal problème auquel se heurtent les organismes formulant des recommandations est que les exigences du travail ne changent pas avec l'âge, alors que le corps et les capacités fonctionnelles se modifient. On sait par exemple que, par rapport aux jeunes, les travailleurs plus âgés sont plus vulnérables, subissent plus de conséquences physiques d'un travail inadapté, et peuvent produire des symptômes et douleurs du système musculo-squelettique qui érodent leur capacité de travail, en particulier dans tous les travaux incluant des actions nécessitant une dépense physique. La solution serait alors non seulement d'éviter le déclin prématuré de la capacité fonctionnelle d'un individu par des actions préventives (exercices physiques appropriés), mais aussi d'agir sur les employeurs afin que la demande exigée par le travail soit adaptée à l'âge. Quelques exemples de bonnes pratiques

entrepreneuriales sont présentées dans l'encadré ci-dessous. Relevons que l'OMS soutient ce concept de travail ajusté à l'âge (WHO, 1993).

### **Encadré 2 : Quelques exemples de pratiques entrepreneuriales**

Les exemples de pratiques entrepreneuriales suivants sont fréquemment mentionnés :

*En Suède* : la compagnie suédoise Husgvarna a mis au point un programme innovateur : la vitesse de travail de la chaîne de montage a été diminuée de 20% pour les travailleurs âgés. L'évaluation de cette décision montre pourtant que la productivité des travailleurs plus âgés sur la chaîne n'a pas diminué, car les absences pour causes de maladies ont baissé.

*Au Japon* : les entreprises de construction automobiles ont conceptualisé d'une manière novatrice la chaîne de montage, afin de créer un système de production qui puisse s'adapter aux besoins de tous les travailleurs, indépendamment de leur âge ou du sexe. Deux exemples peuvent être mentionnés :

- faisant face au vieillissement et à la féminisation de sa main-d'œuvre, la compagnie Toyota Motor Corporation a constaté des changements de valeurs et d'attitudes au travail. La méthode «Vérification de la chaîne de montage Toyota» a alors été instaurée. Elle vise à déterminer et réduire la charge de travail pour les personnes à risque. L'index de qualité a ainsi augmenté et la productivité est montée de 10% comparé aux chaînes de montage conventionnelle ;

- la compagnie Nissan Diesel Motor, estimant à 30% la proportion de travailleurs âgés (45 ans et plus) en l'an 2000, a progressivement mis en place une politique anticipée qui avait pour but de réduire la charge physiologique et psychologique dans la chaîne de montage automobile. Le but était de créer une chaîne facilitant le travail pour tous, «all-worker-friendly», et de développer un standard d'aise au travail – «ease-of-work standard» qui puisse identifier les conditions physiques ou mentales stressantes, de manière à les éviter. Le constat est une augmentation de la satisfaction au travail des employés.

### **Les mesures micro-politiques prioritaires en Suisse**

Les études de LeGoff (1999), GINA (2000) et Reday-Mulvay (2002), l'analyse des pratiques d'entreprises, ainsi que les résultats de différentes analyses des données de l'Enquête sur la population active en Suisse montrent que la Suisse n'échappe pas à quatre phénomènes fondamentaux :

- un manque de cours de formation continue adaptés à l'âge ;
- une inadéquation entre les qualifications et le savoir-faire des travailleurs âgés et leur activité professionnelle, dans un contexte où de nouvelles techniques de production se mettent en place ;
- une discrimination envers l'âge qui se caractérise par une attitude de valorisation de la performance en terme de productivité plutôt que de qualité et d'expertise : les valeurs économiques sont mises en avant, plutôt que les valeurs humaines, les techniques sont préférées à l'expérience ;
- une auto-exclusion de la part de l'employé âgé.

A partir de ces considérations générales, on peut suggérer pour la Suisse que les recommandations émises au niveau de l'Europe communautaire soient prises en compte par

les entreprises. En particulier, si toutes les recommandations sont applicables, des mesures urgentes devraient être prises en matière de :

- *préparation à la retraite* : il s'agirait d'offrir plus de cours touchant directement la retraite tels que des dispositions pour l'orientation, le financement et des cours de préparation à la retraite. Si les administrations et les grandes entreprises prévoient ce genre de cours, cela n'est pas le cas pour les petites et moyennes entreprises, qui ne garantissent pas systématiquement leur accès. L'entretien avec le chef du personnel semble également être une mesure qui puisse faciliter le processus harmonieux du passage à la retraite (Brosziewski et al., 1997), cependant dans ce cas aussi il convient de faire la distinction en fonction de la taille des entreprises, et de tenir compte du fait que tous les responsables du personnel n'ont pas les compétences requises ;
- *retraite progressive* : il s'agirait de garantir la possibilité d'un travail flexible et à temps partiel pour favoriser un retrait progressif : bien que ces offres existent dans plusieurs entreprises, il est recommandé de les maintenir et de les améliorer, ou de les généraliser à toutes les entreprises grandes et petites ;
- *prévention/intervention santé* : il est nécessaire de mettre en place un service de soutien en matière de surveillance de la santé, en particulier pour les hommes exerçant des activités pouvant présenter des risques pour la santé ;
- *formation continue* : elle devrait être offerte sans discrimination de l'âge ou des années encore à vivre au sein de l'entreprise ;
- *anti-stigmatisation, anti-discrimination* : il s'agirait de mettre sur pied des programmes de « marketing de vieillissement positif » et de modéliser le respect de l'âge afin d'instaurer une culture des processus positifs de vie non centrée sur le travail ou la performance au travail uniquement. Ces mesures doivent aussi impliquer les employés et les syndicats.

Cette question des discriminations représente en Suisse une priorité dans l'optique d'un marché du travail favorable aux travailleurs âgés. Encore trop souvent, les entreprises intègrent la notion d'âge dans leur politique du vieillissement (Taylor et Walker, 1998b). Afin de combattre ce type de discriminations, le code de conduite européen a fait mention d'une série de mesures devant être prises par les employeurs et organisations patronales, qui sont pertinents pour la Suisse, notamment : d'élaborer dans l'entreprise une politique de sensibilisation à l'âge ; de mesurer l'impact de l'âge sur le recrutement, la formation et d'autres aspects de l'emploi ; d'introduire une formation destinée à casser les mythes sur le vieillissement et l'âge et de responsabiliser de cette façon les futurs employés vieillissants ; de faire participer les travailleurs âgés aux discussions sur l'âge, sur les obstacles qui y sont liés et sur les solutions pour y remédier ; d'examiner l'impact des règles d'ancienneté et d'encourager les mouvements horizontaux de carrière plutôt que les mouvements verticaux ; d'examiner les pratiques de l'organisation dans le recrutement afin de déterminer si l'âge est un facteur décisionnel négatif ; de supprimer les limites d'âge dans les offres d'emploi, voire même d'encourager l'embauche de personnes plus âgées sur le même modèle que l'égalité des femmes dans les offres d'emploi ; d'utiliser les formations sans discrimination d'âge, et de mettre en place une formation spécifique à la catégorie de travailleurs âgés présentant des conditions spécifiques (ex. maladie chronique, etc.) ; de prévoir des politiques distinctes en fonction de la taille de l'entreprise, puisqu'il semble que dans les grandes entreprises, l'absentéisme et les retraites anticipées sont plus nombreuses,

tandis que dans les petites et moyennes entreprises, les initiatives visant à combattre les préjugés liés à l'âge sont plus facile à mettre en place et sont plus efficaces.

Ces mesures représentent le retour du rôle « protecteur » et de la responsabilité du patron envers ses employés dans la sphère du travail, qui a été démontré comme un des facteurs de maintien des employés dans leur place de travail au lieu de l'absentéisme et retrait social qui était observé jusque là. Ces exemples ne peuvent qu'inspirer la Suisse en matière de politiques d'entreprise et de culture de l'humain au travail.

### 5.2.3 Niveau macro-politique : les politiques de l'emploi et des retraites

En ce qui concerne l'aspect macro-politique, nous distinguerons les politiques et interventions d'une part, et la connaissance du phénomène du départ à la retraite d'autre part.

#### **Politiques et interventions**

Au niveau des politiques publiques, les recommandations que l'on peut faire pour garantir une participation élevée au marché du travail des hommes sont les suivantes :

- *favoriser les conditions du temps partiel et les retraites progressives «douces» même au-delà de l'âge de la retraite ;*
- *garantir un retour au marché du travail pour les personnes exclues prématurément.* Différents types de mesures peuvent être envisagés : améliorer l'accès aux programmes de formation continue et encourager les entreprises à proposer ces programmes, de manière à garder à niveau les travailleurs âgés ; encourager la mobilité professionnelle en favorisant des formations pour les personnes au chômage ou pour des personnes ne pouvant plus exercer leur activité professionnelle en raison des contraintes physiques ou psychiques ; favoriser l'intégration professionnelle des travailleurs âgés par des politiques adaptées ;
- *maintenir les conditions encourageant à ne pas prendre sa retraite anticipée :* la Suisse n'a pas bénéficié des politiques d'encouragement à la retraite anticipée. Pour cette raison, on ne peut que recommander de maintenir les conditions de pré-retraite et favoriser les retraites non anticipées, en tenant compte plus spécialement des couches de la société moins favorisées et groupes spécifiques ;
- *défendre l'image du travailleur âgé,* par exemple en mettant plus systématiquement en évidence dans la presse et les médias l'expérience de personnes conciliant fin de vie et vie professionnelle, quelle que soit la position sur le marché du travail. Sensibiliser le public sur l'idée d'une vieillesse active serait très certainement une manière efficace de lutter contre les discriminations associées à l'âge ;
- *modifier des législations contre la discrimination de l'âge :* interdire les annonces émises sur les limites d'âge des offres d'emploi, mettre en place des mesures protectrices pour licenciement abusif à cause de l'âge ;
- *coordonner les politiques de l'emploi, de la santé, de l'économie avec celles des politiques de la retraite.*

#### **L'amélioration des connaissances**

Bien que le système statistique suisse fournisse des informations particulièrement utiles pour comprendre le fonctionnement du marché du travail, certaines données sont encore lacunaires pour l'analyse des comportements de retraite. Nous avons en particulier relevé l'absence



d'informations individuelles ou au niveau du ménage sur la situation financière et la couverture sociale (disponibilité d'un deuxième ou troisième pilier) qui rend très difficile la mesure du rôle des facteurs liés au revenu et à l'épargne sur le calendrier du départ à la retraite. L'analyse des facteurs subjectifs intervenant sur les comportements de retrait est également pour l'instant limitée à quelques variables de satisfaction disponibles dans le PSM (cf. chapitre 3). Il serait par ailleurs utile de réfléchir à l'introduction d'un outil de mesure de la capacité de travail dans une ou l'autre enquête, afin de pouvoir disposer d'un indicateur validé comme étant un prédicteur de la capacité de travail (cf. encadré 3). Les conditions offertes par les grandes entreprises devraient également faire l'objet d'une attention plus particulière et être étudiées dans toute recherche future, de manière à mesurer l'impact de ces conditions sur le départ à la retraite.

**Encadré 3** : le WAI – Work Ability Index

Dans l'optique de comprendre les facteurs intervenant sur le départ du marché du travail, il serait certainement utile de recueillir des informations non seulement sur les capacités physiques, mentales et sociales à travailler, mais aussi sur les motivations et l'expérience du travailleur, le statut de santé fonctionnel et mental et ses conséquences perçues pour la gestion de son travail. On peut se référer par exemple à l'index de la capacité de travail développé par Ilmarinen (1999) et Ilmarinen et Tuomi (1993), qui repose sur les études longitudinales et les expériences d'intervention menées parmi les employés âgés durant les années 1990 en Finlande. Cet index est un outil qui lie les ressources humaines aux conditions de travail, dans le but de mesurer l'adaptation du travail aux modifications des ressources humaines durant le vieillissement. Il s'est aussi révélé être un prédicteur de risque d'incapacité au travail. Le « work ability index » (WAI) inclut 7 items, et sa construction se fonde sur (1) l'estimation subjective de la capacité actuelle au travail, comparée à celle observée au meilleur moment dans sa vie ; (2) la capacité subjective au travail en relation avec les demandes physiques et mentales ; (3) le nombre de maladies diagnostiquées ; (4) l'estimation subjective des handicaps ; (5) le nombre de jours d'absence pour maladies durant la dernière année ; (6) le pronostic personnel de la capacité de travail au cours des deux ans à venir ; (7) l'appréciation des ressources personnelles.

## 6. Conclusions

Après avoir, par une revue de la littérature internationale, présenté les facteurs suspectés jouer un rôle sur l'activité professionnelle des hommes en fin de vie active, la présente étude a tenté de valider un certain nombre de ces facteurs en adoptant une approche statistique. Bien que la démarche qui consiste à utiliser des données d'enquêtes pour valider des hypothèses soit toujours frustrante, la réalité étant trop complexe pour être traduite en chiffres et modélisée, l'analyse statistique a permis de mettre en évidence dans quelle mesure les facteurs individuels suspectés interviennent sur le comportement des travailleurs âgés face à la retraite. La confrontation des résultats obtenus à partir de deux enquêtes, et des analyses portant sur la période de pré-retraite et la période de post-retraite, ont offert quelques pistes d'interprétations intéressantes. A partir de ces résultats, il a également été possible de formuler quelques tendances prospectives, et de recommander quelques mesures pouvant favoriser la situation du travailleur âgé sur le marché de l'emploi.

Au terme de cette analyse, on relèvera la complexité des facteurs intervenant sur le départ à la retraite. D'un point de vue chronologique, les facteurs peuvent agir dès le plus jeune âge – l'accès à une formation de niveau secondaire ou tertiaire étant par exemple étroitement lié au comportement de départ – mais aussi concerner les âges plus avancés, par exemple les attentes par rapport à la retraite. Certains facteurs sont clairement saisis (un âge, une nationalité), tandis que d'autres sont très difficilement mesurables (des aspirations par rapport au vécu futur de la retraite). On peut aussi bien sûr distinguer les facteurs intervenant au niveau individuel (état de santé, situation familiale, etc.), au niveau des entreprises (situation sur la place de travail, licenciements, etc.), ou au niveau collectif (politiques de lutte contre la discrimination envers les travailleurs âgés, politiques sociales en matière de prévoyance vieillesse, etc.).

Face à la diversité des motifs du retrait – tel employé partira à la retraite pour s'échapper de la routine quotidienne et profiter de ses dernières années en bonne santé, tandis que tel autre quittera son poste en raison de l'usure, tandis qu'un troisième bénéficiera d'une politique de pré-retraite avantageuse mise en place dans l'entreprise – toute généralisation de la situation est illusoire. Il est probable aussi que l'élément directement déclencheur du choix d'un passage à la retraite (par exemple, un conflit avec un supérieur, un problème de santé, etc.) ne reflète généralement pas l'ensemble des facteurs intervenant sur la formulation de ce choix.

Globalement, on relèvera que la cohorte de naissance, la position dans l'entreprise, le secteur d'activité, la situation familiale, la situation financière et le sentiment relatif à l'état de santé (santé subjective), et la région de domicile figurent, dans le désordre, parmi les facteurs intervenant en Suisse sur le calendrier du départ à la retraite. La conjoncture a également eu un rôle au cours des années 1990 sur le rythme des départs à la retraite. Ces facteurs sont aussi ceux que l'on retrouve le plus souvent évoqués dans la littérature. Nonobstant les spécificités de son marché du travail, la situation de la Suisse ne s'écarte pas grandement de celle observée à l'étranger.

Les différentes limites évoquées, relatives à la complexité de la démarche visant à identifier les facteurs du départ à la retraite n'enlèvent rien à la légitimation des recommandations émises pour améliorer la situation des travailleurs âgés. L'Europe vit une profonde transformation démographique, qui entraînera d'ici quelques années une diminution de la main-d'œuvre disponible. Cette diminution est précédée d'un changement dans les caractéristiques socio-démographiques de la main-d'œuvre : celle-ci vieillit, se féminise, et présente une structure différente en termes de formation, d'origine, etc. Les politiques

---

professionnelles introduites par les pays européens vont dans ce contexte clairement dans le sens d'une fidélisation des travailleurs âgés, rompant ainsi avec les politiques des années 1970 et 1980. Même si la Suisse présente une situation particulière dans ce domaine, puisqu'elle n'a jamais mis en place des politiques visant à inciter les travailleurs à quitter le marché du travail ou à flexibiliser l'âge de la retraite, elle trouverait très certainement un intérêt à s'inspirer des politiques nationales proposées en Europe. C'est le cas en particulier des politiques visant à améliorer l'image du travailleur âgé dans la société et à combattre les discriminations, de celles visant à favoriser la réintégration des travailleurs victimes de problèmes de santé, ou enfin de celles visant à développer les cours de formation continue et de recyclage.

## Références bibliographiques

- Alba-Ramirez A (1997), "Labor force participation and transitions of older workers in Spain", *Working Paper*, Madrid: Carlos III University, Department of Economics.
- Antolin P., Scarpetta S. (1998), "Microeconomic Analysis of the Retirement Decision: Germany, OECD" *Economics Department Working Papers*, no 204.
- Appay B. (1997), « Contrôle social et flexibilité », in Appay B. et Thébaud-Mony A., *Précarisation sociale, travail et santé*, Paris, IRESO-CNRS, 167-193.
- Arnold K. (1989), "Übertritt in den Ruhestand: Erwartungen und Befürchtungen", in: E. Lang; K. Arnold (Hrsg.) *Wege in den Ruhestand*, Stuttgart: Enke: 30-43.
- Bäcker G., Naegele G. (1996), „Altersteilzeit statt Frühverrentung: Gelingt der Durchbruch zu einem flexiblen und späteren Austritt aus dem Berufsleben ?“, *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, 29: 348-351.
- Beatty C., Fothergill S. (1999), *The detached Male Workforce*, Sheffield: Centre for Regional Economic and Social Research.
- Bergman M. M., Joye D. (2002), "Comparing Social Stratification Schemas: CAMSIS, CSP-CH, Goldthorpe, ISCO-88, Treiman, and Wright" (disponible sur [www.swisspanel.ch](http://www.swisspanel.ch))
- Blanchet D., Marioni P. (1996), « L'activité après 55 ans : évolutions récentes et éléments de perspectives », *Economie et statistique*, 300, 105-118 et 124-198.
- Blau D.M. (1998), „Labor force dynamics of older married couples”. *Journal of Labor Economics*, 16: 595-629.
- Bolzmann C. (2001), « Les immigrés sur le marché du travail : entre discrimination et égalité de chances : le cas de la Suisse ». In Manuel Boucher (éd.) *De l'égalité formelle à l'égalité réelle : la question de l'ethnicité dans les sociétés européennes*. Paris : L'Harmattan, 361-376.
- Bolzmann C., Fibbi R., Vial M. (2000), *Adultes issus de la migration: le processus d'insertion d'une génération à l'autre*. Genève: Rapport de recherche au FNRS.
- Bongard M, Sauvain-Dugerdil C., Spahn D. (2002), *Socio-Economic Status and Living Arrangements of Older Persons in Switzerland*, New York and Geneva : United Nations.
- Börsch-Supan A. (2000), "Incentive effects of social security under an uncertain disability option". *Working paper no 7339*. National Bureau of Economic Research. Cambridge, MA.
- Boskin M. J., Nold F. C. (1975), "A Markov model of turnover in aid to families with dependent children", *The Journal of Human Resources*, X: 467-481.
- Broszewski A., Farago P., Gross P., Hunold C., Zorzi O. (1997), *Altenpolitik schweizerischer Unternehmungen und ihr Beitrag zum Übergang vom Erwebs- zum Rentnerleben und zur sozialen Integration betragender Erwerbstätiger*, Saint-Gall, Rapport final Projet PNR 32.
- Buchmüller R. (1996), "Frühpensionierung in der Schweiz", in: R. Buchmüller, S. Dobler, u.a. *Vor dem Ruhestand. Eine psychologische Untersuchung zum Erleben der Zeit vor der Pensionierung*, Bern: Huber: 211-240.
- Buldell R., Johnson P. (1997), *Pensions and the retirement in the UK*, NBER Working Paper, 6154, Cambridge, Sept. 1997, 52 p.

- Cain G. (1986), "The economic analysis of labor market discrimination: A survey" : In Ashenfelter O. and Layard R. (eds), *Handbook of Labor Economics*, Vol. 1, North Holland, Amsterdam, 693-785.
- Candolfi P. et al. (2002), *Analyse du comportement de retraite anticipée en Suisse sur la base des données ESPA pour la période de 1991 à 2000*. Rapport intermédiaire, Genève : Laboratoire d'Economie appliquée.
- Carr D., Sheridan J. (1999), "Family transition at midlife: do they trigger men's and women's career challenges?" *Population association of America*, New York.
- Courgeau D., Lelièvre E. (1989), *Analyse démographique des biographies*, Paris : Institut National d'Etudes Démographiques.
- Cox R. D. (1972), "Regression Models and Life Tables", *Journal of the Royal Statistical Society*, 34, 187-220.
- Cox R. D., Snell R. (1989, 2<sup>ème</sup> éd.), *The Analysis of Binary Data*, London : Chapman and Hall.
- Crimmins E.M., Reynolds S.L., Saito Y. (1999), "Trends in health and ability to work among the older working-age population", *Journal of Gerontology: Social Sciences*, Vol. 54B (1): 531-540.
- Deiss J., Greppi S. (1994), « L'activité lucrative des rentiers et ses implications pour la politique sociale ». In *Vieillesse: Enjeux personnels et de société*, Université de Neuchâtel, Cahiers de l'ISSP, no 16: 71-106.
- Diserens M., Briant J. (1996), *Production et reproduction: la femme entre conjoint, enfants et activité professionnelle*, Berne : Office fédéral de la statistique.
- Disney R., Grundy E., Johnson P. (1997), "The dynamics of retirement: Analyses of the retirement survey". *Department of Social Security Research Report 72*. London: The Stationary Office.
- Dorfman, L.T. (1995), "Health, financial status, and social participation of retired men and women: Implications for educational intervention", *Educational Gerontology*, 21,7: 653-669.
- Duflo E., Saez E. (2000), "Participation and investment decisions in a retirement plan: the influence of colleagues' choices". *Journal of Public Economics*, Vol. 85(1):121-148.
- Ekerdt D.J. (1995), "Retirement". In G.L. Maddox (Ed.), *Encyclopaedia of Ageing* (2nd Ed.) (pp 819-823). Springer: New York.
- Ernst, J. (1996), „Vom Vorruhestand in den Ruhestand - Wandel und Stabilität der sozialen Lage ostdeutscher Frührentner“, *Zeitschrift für Gerontologie und Geriatrie*, 29: 352-355.
- EuroLinkAge (2000), *Le vieillissement dans l'emploi – Proposition pour un code de conduite européen*. Brussels : EuroLinkAge.
- Fibbi R., Bolzman C., Vial M. (1999), «Italiennes et Espagnoles en Suisse à l'approche de l'âge de la retraite. » *Revue européenne des migrations internationales* 15:69-93.
- Florens J.-P., Gérard-Varet L.-A., Werquin P. (1990), «L'impact de l'indemnisation sur la durée et l'ancienneté du chômage. Quelques observations sur les données françaises », *Economie et Prévisions*, 87, 93-104.
- Gaullier X. (1987), *La deuxième carrière. Ages, emplois, retraites*, Paris : Seuil

- Gendel M., (1998), "Trends in retirement age in Germany, Japan, Sweden, and the United States since the 1960", *Monthly Labor Review*, 121(8), 20-30
- Gillion C., Turner J., Bailey C., Latulippe D. (2000), *Social Security Pensions, Development and Reform*. Geneva: International Labour Office.
- GINA (2000), *La retraite en 10 questions : perspectives européennes et internationales sur la retraite*, GINA: Genève.
- Gognalons-Nicolet M., Gaullier X., Bardet Blochet A. (1996), «Fin de vie professionnelle et passage à la retraite : un défi pour les dispositifs suisses ? », *Revue suisse de sociologie*, 2, 305-328.
- Gognalons-Nicolet M., Le Goff J.-M. (2000), *Retraits anticipés du marché du travail avant l'âge AVS. Questionnements pour une étude nationale concernant la population âgée de 50 à 70 ans*, Berne : OFAS.
- Gower D. (1997), "Measuring the age of retirement. Perspectives on Labour and Income". *Statistics Canada*, 9(2): 11-17.
- Gower D. (1998), "Income transition upon retirement. Perspectives on Labour and Income". *Statistics Canada*, 10(4): 18-23.
- Greppi S. (n.d.), *L'activité lucrative des personnes âgées et ses implications pour la politique sociale*, Rapport scientifique final (FNRS), Université de Fribourg.
- Greppi S., Deiss J. (1993), "Participation à la vie active et retraite parmi les travailleurs âgés. Synthèse des modèles théoriques", *Working Paper no 229*, Fribourg : Université de Fribourg, Institut de sciences économiques et sociales.
- Gruber J., Wise D. (1997), "Social Security Programs and Retirement around the World", *Working Paper no 6134*, Washington: National Bureau of Economic Research.
- Gubéran E., Usel M. (2000), *Mortalité prématurée et invalidité selon la profession et la classe sociale à Genève*, Genève: OCIRT.
- Guillemard A.M. (1993a), «Emploi, protection sociale et cycle de vie : Résultats d'une comparaison internationale des dispositifs de sortie anticipée d'activité », *Sociologie du travail*, 3, 258-284.
- Guillemard A.M. (1993b), «Travailleurs vieillissants et marche du travail en Europe », *Travail et emploi*, 57: 60-79.
- Guillemard A.M. (1995), «Les transformations de la transition entre activité et retraite en Europe : de nouveaux enjeux pour la protection sociale », *Cahiers Québécois de Démographie*, 24(2), 1995, 171-204.
- Han S.K., Moen P. (1999a), "Work and family over time: A life course approach". *The Annals of the American Academy of Political and Social Sciences*, 562: 98-110.
- Han S.K., Moen P. (1999b), "Clocking out: Temporal patterning of retirement". *American Journal of Sociology*, 105: 191-236.
- Hardy, M.A., Quadagno, J. (1995), "Satisfaction with early retirement: Making choices in the auto industry", *Journal of Gerontology*, Series B: Psychological Sciences and Social Sciences, 50B(4): S217-S228.
- Haug Werner (1998), «Aspects démographiques en relation avec l'âge de la retraite ». *Demos 1/98*, Berne : Office fédéral de la statistique.

- Hayward M.D., Friedman S., Chen H. (1998), "Career trajectories and older men's retirement". *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 53B: S91-S103.
- Hayward M.D., Liu M-C. (1992), "Men and women in their retirement years: A demographic profile" In M. Szinovacz, D.UJ. Ekerdt, B.H. Vinick (Eds.), *Families and retirement*. Newbury Park, CA: Sage, pp 23-50.
- Heinelt H. (1991), *Frühverrentung als politischer Prozess. Institutionelle Bedingungen, soziale Effekte und finanzielle Verteilungswirkungen - im internationalen Vergleich*, Wiesbaden: Deutscher Universitätsverlag.
- Hosmer D. W., Lemeshow S. (1989), *Applied logistic regression*, New York : Wiley.
- Ilmarinen J. (1999), *Ageing workers in the European Union – Status and promotion of work ability, employability and employment*, Helsinki: Finnish institute of occupational health.
- Ilmarinen J., Tuomi K. (1993), "Work Ability Index of Ageing Workers, in J. Ilmarinen (eds), *Aging and work*, Proceedings 4, Helsinki: Institute of Occupational Health.
- ISSA (2001), *Who returns to work and why? Evidence and policy implications from a new disability and work reintegration study*, Geneva : ISSA.
- Kapteyn A, de Vos K. (1997), "Social security and retirement in the Netherlands", *NBER Working Paper*, 6135, Cambridge: Cambridge University, 38 p.
- Kerkhofs M.J.M. et al. (1997) "Age related health dynamics and changes in labour market status", *Health Economics* , 6: 407-425
- Kieran, P. (2001), "Early Retirement Trends", *Perspectives on Labour and Income*, 13(4): 7-13.
- Kim J., Moen P. (2001), "Late midlife work status and transitions". In M. Lachman (Ed.), *Handbook of midlife development*. New York: John Wiley.
- Kinsella K., Velkoff V.A. (2001), *An Ageing world: 2001*. International Population Reports. US Census Bureau, Washington: USA.
- Kohli M., Rein M., Guillemard A.M., Van Gusteren H. (1991), *Time for retirement: comparative studies of early exit from the labor force*, Cambridge, Cambridge University Press, 67-95.
- Laroque P. (1962). *Politique de la vieillesse*. Documentation française: Paris – cité par Cassou B. (1988). *Travail et vieillissement*. Gérontologie et Société, Cahier no 45, pp.6-12. Fondation nationale de Gérontologie, Paris.
- Le Goff J.M. (1999), *Trajectoires des travailleurs âgés sur le marché du travail en Suisse et en Europe. Analyse socio-démographique*, Lausanne : Réalités sociales.
- Loriaux M. (1990), *Il sera une fois... la révolution grise. Jeux et enjeux autour d'une profonde mutation sociétale*, in Chaire Quetelet 1986, Population âgée et révolution grise, Louvain la Neuve, CIACO, p. 3-32.
- Manton K.G., Stallard E., Corder L. (1993a), "Estimates of change in chronic disability and institutional incidence and prevalence rates in the U.S elderly population from the 1982, 1984, and 1989 National Long Term Care Survey", *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 48:S153-S166.
- Manton K.G., Stallard E., Corder L. (1993b), "Changes in the use of assistance and special equipment, 1982 to 1989: Results from the 1982 and 1989 National Long Term Care Surveys", *The Gerontologist*, 33:168-176.

- Manton K.G., Stallard E., Corder L. (1995), "Changes in morbidity and chronic disability in the US elderly population: evidence from the 1982, 1984 and 1989 National Long Term Care Surveys", *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 50B:194-S204.
- Manton, K.G., Soldo B.J. (1992), "Disability and mortality among the oldest old: implications for current and future health and long term-care service needs". In Suzman R.M., Willis D.P. and Manton K.G. (Eds), *The oldest old*. New York: Oxford University Press, 199-250.
- Moen P. (2001), "The gendered life course". In Binstock R.H., George L.K. (eds), *Handbook of Aging and the Social Sciences* (5<sup>th</sup> Edition) (pp. 179-196). Academic Press: New York.
- Naegele G. (1999), *Active Strategies for an ageing workforce*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dublin.
- Nations unies (1999), *World Population Prospects. The 1998 Revision*. New York: United Nations.
- NPI – New Policies Institute (2000), *Transitions after 50: Older people and paid work*, London: NPI.
- OCDE (1998a), "Work-force ageing in OECD Countries", in OCDE (eds): *OECD employment outlook, 1998*, Paris: OCDE, 123-151.
- OCDE (1998b), *The retirement decision in OECD Countries*, ECO/CPE/WP1 98(2), February, Paris: OCDE.
- OCDE (2002), *Les perspectives de l'emploi dans l'OCDE*, Paris : OCDE.
- Office fédéral de la statistique – OFS (1999), *Du travail, mais pas de salaire. Le temps consacré aux tâches domestiques et familiales, aux activités honorifiques et bénévoles et aux activités d'entraide*, Neuchâtel: Office fédéral de la statistique.
- Office fédéral de la statistique – OFS (2001a), *La population étrangère en Suisse*. Neuchâtel : Office fédéral de la statistique.
- Office fédéral de la statistique – OFS (2001b), *L'enquête suisse sur la population active*. Neuchâtel : Office fédéral de la statistique.
- Office fédéral des assurances sociales – OFAS (2000), *L'âge de la retraite: la réglementation actuelle*. Berne : OFAS (consultable sur le site [www.bsv.admin.ch](http://www.bsv.admin.ch))
- Office fédéral des assurances sociales – OFAS (2001), *Statistique de l'AI 2001*, Berne : Office fédéral des assurances sociales.
- O'Rand A., Henretta J., Krecker M. (1992), "Family pathways to retirement", in Szinovacz M., Ekerdt D., Vinick B. (Eds) *Families and Retirement*, California: Sage, pp. 81-98.
- Poole C.M.J. (1997), "Retirement on grounds of ill health: cross sectional survey in six organizations in United Kingdom", *British Medical Journal* 314:929.
- PSM (2001), *Vivre en Suisse. Panel suisse des ménages 1999-2003*. Neuchâtel : Panel suisse des ménages.
- Quick H., Moen P. (1998), "Gender, employment, and retirement quality: A life-course approach to the differential experiences of men and women", *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 44-64.
- Quinn J.F., Burkhauser R., Cahill K., Weather R. (1998), "Microeconomic Analysis of the Retirement Decision: The United States", *Economic Department Working Paper, 203*: Paris: OCDE.



- Reday-Mulvay G. (2002), *Encourager une vie professionnelle prolongée*, Zurich: Avenir Suisse.
- Reno V.P (1993), "The role of pensions in retirement income". In R.V. Burkhauser and D.L. Salisbury (Eds.), *Pensions in a changing economy* (pp. 19-32). Washington, DC: Employee Benefit Research Institute.
- Richter, J. (1992), *Economic aspects of aging: review of the literature. Demographic causes and economic consequences of population aging*. U. N. Commission for Europe. New York, United Nations: 171-186.
- Rogers A. (1998), "Age Patterns of Elderly Migration : An International Comparison", *Demography*, 25(3), 355-370.
- Sherman S.R. (1985), "Reported reasons retired workers left their last job: Findings from the New Beneficiary Survey", *Social Security Bulletin*, 48(3), 24.
- Shultz, K. S., Morton, K. R., Weckerle, J. R. (1998), "The influence of push and pull factors on voluntary and involuntary early retirees' retirement decision and adjustment". *Journal of Vocational Behavior*, 53, 4557.
- Stetz, T. (1998), *Reasons for retirement: Antecedents and consequences*. Unpublished doctoral dissertation, Central Michigan Univ., Mt. Pleasant.
- Stuckelberger A. (1997), "Men and women age differently", in World Health Organization (eds), *Active Ageing*. Geneva: WHO.
- Stuckelberger A. (2000), *Vieillesse et état de santé subjectif: déterminants et mécanismes différentiels hommes – femmes à partir d'une étude transversale de la population âgée du canton de Genève avec les données non pondérées*. Thèse de doctorat en Psychologie - no. 268, Université de Genève.
- Stuckelberger A. et Höpflinger F. (1996), *Vieillesse différentiel : hommes et femmes*. Editions Seismo, Zürich.
- Stuckelberger A., Höpflinger F. (1998), „Dynamics of ageing in Switzerland from a gender perspective”, *Ageing International*: 62-84.
- Stuckelberger A., Höpflinger F. (à paraître), *Du vieillissement individuel au vieillissement de la population*. Genève : Georg.
- Swan G.E. Alison D., Dorirt C. (1999) "Involuntary Retirement Type A Behavior and Current Functioning in Elderly Men: 27 year follow-up of the Western Collaborative Group Study", *Psychology and Aging*, 683:384-391.
- Szinovacz M., Harpster P. (1994), "Couples' employment/retirement status and the division of household tasks". *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 40: S125-136.
- Tanner S. (1998), "The dynamics of male retirement behaviour", *Fiscal Studies*, 19(2) 175-196.
- Taylor M.A., Shore L. McFarlane (1995), "Predictors of planned retirement age: an application of Beehr's Model", *Psychology and Aging*, 10(1): 76-83.
- Taylor P.E., Walker A. (1993), "Employers and older workers", *Employment Gazette*, 371-378.
- Taylor P.E., Walker A. (1998a), "Employers and older workers: Attitudes and employment practices", *Ageing and Society*, 18(6), 641-658.

- Taylor P.E., Walker A. (1998b), "Policies and practices towards older worker: a framework for comparative research", *Human Resource Management Journal* 8 (3) 61-76
- Van Kerm P. (1998), Low Income Turnover in Wallonia: evidence from the Panel Study on Belgian Households. Namur (B) : GREBE, Faculté Universitaire Notre-Dame de la Paix,.
- Vuille A. (2000), «L'âge légal de la retraite, une limite arbitraire ? », *Sake-News*, 2000/15, Neuchâtel : OFS.
- Walsh, M. (1999), *Working past age 65. Perspectives on Labour and Income*. Statistics Canada, vol. 11(2): 16-20.
- Wanner P., Fibbi R. (2002), *Famille et migration, famille en migration*, Berne : Commission fédérale pour les questions familiales, OFAS.
- Wanner P. (2002), « Changements des configurations familiales et des modes de vie des familles : une analyse statistique », *Démos 02/2*, Neuchâtel : OFS.
- Weiss J.A. (2002), « La promotion de la santé au travail : un indicateur de la durabilité économique des entreprises », *La Vie économique*, 12-2002, 54-57.
- WHO (1993), *Ageing and working capacity. Report of a WHO Study Group*, WHO Technical report Series 835. Geneva: World Health Organization.
- WHO (2000a), *Healthy Ageing – Adults with Intellectual Disabilities: Bio-behavioural Issues*, Geneva: World Health Organization.
- WHO (2000b), *Ageing and Intellectual Disability: Improving Longevity and Promoting Health Ageing. Summative Report*. Geneva: World Health Organization.
- WHO (2001b), *Innovative Care for Chronic Conditions. Meeting report*, 30-31 May 2001. Geneva: World Health Organization.
- WHO (2002), *Active Ageing: a Policy Framework*, Geneva: World Health Organization.
- WHO (2001a), *Men, ageing and health: achieving health across the life span*, Geneva: World Health Organization.
- WHO, ILE (2000), *A life course approach to health*. Geneva: World Health Organization.
- Wilkinson R., Marmot M. (1998), *The Solid Facts*, Copenhagen: WHO Regional Office for Europe.
- Wise D. A. (1997), "Retirement against the demographic trend : more older people living longer, working less, and saving less", *Demography*, 34(1), 83-95 ;

## Annexe 1 : Tableau récapitulatif des études recensées

Auteurs	Prédicteurs
Beehr T.A., Glazer S., Nielson N.L., Farmer S.J. (2000)	<p>→ 7 variables liées au travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- autonomie</li> <li>- variété des compétences</li> <li>- tâches à effectuer</li> <li>- interaction avec les autres travailleurs</li> <li>- réduction des forces de travail</li> <li>- politiques de retraite incitatives</li> <li>- fatigue du travail</li> </ul> <p>→ 8 variables non professionnelles</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- disponibilité d'une assurance maladie</li> <li>- soins apportés à un tiers</li> <li>- âge legal de la retraite</li> <li>- 5 activités projetées pour la retraite.</li> </ul>
Hanisch et Hulin (1990, 1991)	<p>La retraite fait partie d'un construit plus large qui inclut le turnover. L'âge choisi pour se retirer (intended age) est significativement corrélé à la satisfaction du travail Le désir de se retirer est plus corrélé avec des indices de la satisfaction au travail que ne l'est l'âge désiré de sa retraite ; l'âge effectif de sa retraite n'est pas corrélé avec la satisfaction au travail.</p>
Adams et Beehr (1998)	La satisfaction au travail n'est pas un prédicteur significatif du comportement effectif de décision de retraite.
Cotton et Tuttle (1986)	3/4 des études rapportent un lien entre insatisfaction avec le travail et turnover.
Tanner (1998)	Importance de la pension de retraite sur le rythme de retrait.
Steers et Rhodes (1978)	Modélise l'absentéisme en incluant l'insatisfaction au travail comme un prédicteur prédominant.
Beehr et al. (2000)	La retraite, comme l'absentéisme et le turnover, incite un comportement de retrait chez les personnes insatisfaites de leur travail.
Beehr (1986); Robinson, Coberly et Paul (1985); Talga et Beehr, (1989)	Absence d'association entre satisfaction au travail et prédiction du comportement de retraite.
Steers et Rhodes (1978)	Les caractéristiques sociales et des tâches exigées par le travail sont liées à l'absentéisme.
Barbier (2001)	<p>Les professeurs d'université prennent leur retraite plus tard aux US: 40% de professeurs qui travaillaient à l'âge de 70 ans travaillaient encore à l'âge de 73 ans. Ceci suggère que la génération des baby-boomer prendra sa retraite à un rythme plus lent qu'attendu.</p> <p>Etude menée par le National Bureau of Economic Research</p>
Bohman (2001)	Peu de professeurs de faculté prennent leur retraite tôt – la majorité des membres de facultés sont sensés se retirer à 65 ans. 17.5% ont dit vouloir prendre leur retraite à 70 ans – 6% après 70 ans. Les professeurs dans les universités privées prennent leur retraite plus tard que dans les universités publiques.
Ganster (1987) ; Gary et al. (2002)	<p>Les personnes ne supportant pas le stress ont rapporté prendre leur retraite involontairement plus fréquemment – elles avaient un ajustement plus difficile, plus de maladies et une symptomatologie dépressive plus élevée.</p> <p>Les personnalités à comportement Type A (supportant le stress) ont moins tendance à prendre leur retraite vu qu'elles sont enclines à rechercher les travaux sous pression.</p>
Duflo et Saez (2000).	L'influence des pairs dans le travail participe de la décision du plan de retraite autant financièrement que dans la décision elle-même.

McCune et Schmitt (1981)	Des caractéristiques du travail qui sont motivantes en soi telles que l'autonomie et la diversité sont négativement corrélées à la décision de prise de retraite : plus un travail est perçu comme autonome ou diversifié dans les tâches et habilité, moins probable sera la décision de prendre sa retraite.
Hayward et Hardy (1985)	Plus une personne est engagée avec les autres dans son travail, moins probable est la décision de retraite. L'absentéisme n'étant qu'un reflet de manque de motivation et de facteurs sociaux dans la place de travail
Kim et Moen (2002)	La relation entre la retraite et le bien-être psychologique doit être considérée dans une dimension temporelle et un contexte de parcours de vie. Une transition douce est associée à un moral plus élevé chez les hommes contrairement au fait d'être « continuellement retraité ».
Moen, Kim et Hofmeister (2001)	Les résultats de cette étude montrent que la transition de retraite effective est liée au déclin dans la qualité du mariage pour le mari comme la femme. Les hommes qui prennent leur retraite alors que leur femme reste employée ou vice versa rapportent plus de conflits de couples. Le fait d'être retraité pour plus de 2 ans est prometteur d'une meilleure qualité maritale. Ces résultats suggèrent que la pression du couple s'affaiblit après que la retraite soit « apprivoisée ». L'étude souligne l'importance d'incorporer un statut de retraite/emploi coordonné entre conjoints et recommande d'adopter une politique de retraite qui modèle les dynamiques conjugales et assure ainsi la qualité de mariage à des âges plus élevés
Manninen, Kauhanen, Lakka, Karpansalo (2001)	Les Finlandais se retirent du marché du travail très tôt par rapport aux autres pays européens. – une cohorte de 2682 hommes est suivie depuis 1999 pour analyser les comportements de retraite, le statut de santé psychique et physique et examiner les facteurs prédictifs du processus de retraite. Etude se terminant fin 2002.
Taylor, Shore et McFarlane (1995)	Les attitudes envers le travail et la retraite ont été analysées chez 264 employés d'entreprises multinationales. Les résultats montrent que l'âge chronologique, la santé de l'employé, les perceptions de sa capacité à s'ajuster à la retraite sont des prédicteurs conséquents de l'âge planifié de la retraite.
Swan, Dame et Carmelli (1991).	Des données portant sur 1103 hommes vivant dans la communauté ont été analysées dans une étude longitudinale de 27 ans concernant les maladies cardio-vasculaires. L'analyse examine la santé physique et mentale comme conséquence d'une retraite volontaire et involontaire chez les individus de type de comportement A (enclin à travailler sous pression, avec des délais, etc.). Après contrôle de l'âge, de la formation et de l'activité, les sujets Type A ont rapporté plus fréquemment une retraite involontaire – ce dernier groupe avait un moins bon ajustement à la retraite, plus de maladies et un moins bon état de santé, avec symptomatologie dépressive. Les sujets de Type A avec retraite volontaire se portaient significativement mieux sur toute une série d'indicateurs psychologiques, physiques, cognitifs, etc. Les sujets Type A ont tendance à ne pas vouloir prendre leur retraite avant l'âge légal.
Talaga et Beehr (1995).	La relation entre le genre et la retraite est étudiée chez d'anciens retraités/ées d'une manufacture et montre que la décision de prendre sa retraite est différente entre hommes et femmes, principalement si une personne dépendante habite dans le domicile, quand la santé d'un des conjoints doit être considérée et quand le conjoint prend sa retraite. Ces différences sont partiellement dépendantes de la définition opérationnelle de la retraite.
Barbie (2001)	L'étude conduite sur les professeurs d'université dévoile que les professeurs tendent à travailler plus longtemps que les autres professions: 40% des professeurs qui travaillaient à l'âge de 70 ans étaient encore en activité à l'âge de 73 ans. Ceci suggère que la génération baby-boomers prennent leur retraite à un rythme plus faible qu'attendu.

---

Bahman (2001)	L'étude se porte sur un échantillon aléatoire de professeurs de 56 ans et plus et examine les facteurs influençant leurs décisions face à la retraite. Alors que la plupart des membres de la faculté sont sensés prendre leur retraite à 65 ans, 17.5% rapportent vouloir se retiré à 70 ans et 6% au delà de 70 ans. Le salaire est un facteur important et significatif de la décision de retraite. L'efficacité de son enseignement est aussi un facteur significatif de ne pas prendre sa retraite, ainsi que le fait d'être dans une université privée et d'être orienté vers la recherche.
---------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

# «Aspects de la sécurité sociale»

## Rapports de recherche selon le thème/programme

**Fournisseur:** Les rapports peuvent être obtenus en utilisant le numéro de commande (cf. N° de commande OFCL) à l'adresse suivante: Office fédéral des constructions et de la logistique OFCL, 3003 Berne ou par voie électronique en cliquant sur le numéro de commande.

### Assurance-maladie / Analyse des effets de la LAMal

Nr. N°	Autor/inn/en, Titel auteur/s, titre	Bestell-Nr. BBL N° de commande OFCL
1/94	<i>Fischer, Wolfram (1994):</i> Möglichkeiten der Leistungsmessung in Krankenhäusern: Überlegungen zur Neugestaltung der schweizerischen Krankenhausstatistik.	<a href="#">318.010.1.94d</a>
1/94	<i>Fischer, Wolfram (1994):</i> Possibilités de mesure des Prestations hospitalières: considérations sur une réorganisation de la statistique hospitalière.	<a href="#">318.010.1.94f</a>
4/94	<i>Cranovsky, Richard (1994):</i> Machbarkeitsstudie des Technologiebewertungsregister.	<a href="#">318.010.4.94d</a>
5/94	<i>BRAINS (1994):</i> Spitex-Inventar.	<a href="#">318.010.5.94d</a>
5/94	<i>BRAINS (1994):</i> Inventaire du Spitex.	<a href="#">318.010.5.94f</a>
1/97	<i>Fischer, Wolfram (1997):</i> Patientenklassifikationssysteme zur Bildung von Behandlungsfallgruppen im stationären Bereich.	<a href="#">318.010.1.97d</a>
3/97	<i>Schmid, Heinz (1997):</i> Prämien genehmigung in der Krankenversicherung (Expertenbericht).	<a href="#">318.010.3.97d</a>
3/97	<i>Schmid, Heinz (1997):</i> Procédure d'approbation des primes dans l'assurance-maladie (Expertise).	<a href="#">318.010.3.97f</a>
6/97	<i>Latzel, Günther; Andermatt, Christoph; Walther, Rudolf (1997):</i> Sicherung und Finanzierung von Pflege- und Betreuungsleistungen bei Pflegebedürftigkeit. Band I und II.	<a href="#">318.010.6.97d</a>
1/98	<i>Baur, Rita; Hunger, Wolfgang; Kämpf, Klaus; Stock, Johannes (1998):</i> Evaluation neuer Formen der Krankenversicherung. Synthesebericht.	<a href="#">318.010.1.98d</a>
1/98	<i>Baur, Rita; Hunger, Wolfgang; Kämpf, Klaus; Stock, Johannes (1998):</i> Rapport de synthèse: Evaluation des nouveaux modèles d'assurance-maladie.	<a href="#">318.010.1.98f</a>
2/98	<i>Baur, Rita; Eyett, Doris (1998):</i> Die Wahl der Versicherungsformen. Untersuchungsbericht 1.	<a href="#">318.010.2.98d</a>
3/98	<i>Baur, Rita; Eyett, Doris (1998a):</i> Bewertung der ambulanten medizinischen Versorgung durch HMO-Versicherte und traditionell Versicherte. Untersuchungsbericht 2.	<a href="#">318.010.3.98d</a>
4/98	<i>Baur, Rita; Eyett, Doris (1998b):</i> Selbstgetragene Gesundheitskosten. Untersuchungsbericht 3.	318.010.4.98d
5/98	<i>Baur, Rita; Ming, Armin; Stock, Johannes; Lang, Peter (1998):</i> Struktur, Verfahren und Kosten der HMO-Praxen. Untersuchungsbericht 4.	<a href="#">318.010.5.98d</a>
6/98	<i>Stock, Johannes; Baur, Rita; Lang, Peter; Conen, Dieter (1998):</i> Hypertonie-Management. Ein Praxisvergleich zwischen traditionellen Praxen und HMOs.	<a href="#">318.010.6.98d</a>
7/98	<i>Schütz, Stefan et al. (1998):</i> Neue Formen der Krankenversicherung: Versicherte, Leistungen, Prämien und Kosten. Ergebnisse der Administrativdatenuntersuchung, 1. Teil.	<a href="#">318.010.7.98d</a>
8/98	<i>Känzig, Herbert et al. (1998):</i> Neue Formen der Krankenversicherung: Alters- und Kostenverteilungen im Vergleich zu der traditionellen Versicherung. Ergebnisse der Administrativdatenuntersuchung, 2. Teil.	<a href="#">318.010.8.98d</a>
9/98	<i>Sottas, Gabriel et al. (1998):</i> Données administratives de l'assurance-maladie: Analyse de qualité, statistique élémentaire et base pour les exploitations.	<a href="#">318.010.9.98f</a>
15/98	<i>Greppi, Spartaco; Rossel, Raymond; Strüwe, Wolfram (1998):</i> Der Einfluss des neuen Krankenversicherungsgesetzes auf die Finanzierung des Gesundheitswesens.	<a href="#">318.010.15.98d</a>
15/98	<i>Greppi, Spartaco; Rossel, Raymond; Strüwe, Wolfram (1998):</i> Les effets de la nouvelle loi sur l'assurance-maladie dans le financement du système de santé.	<a href="#">318.010.15.98f</a>
21/98	<i>Balthasar, Andreas (1998):</i> Die sozialpolitische Wirksamkeit der Prämienverbilligung in den Kantonen.	<a href="#">318.010.21.98d</a>
21/98	<i>Balthasar, Andreas (1998):</i> Efficacité sociopolitique de la réduction de primes dans les cantons.	<a href="#">318.010.21.98f</a>
1/99	<i>Spycher, Stefan (1999):</i> Wirkungsanalyse des Risikoausgleichs in der Krankenversicherung.	<a href="#">318.010.1.99d</a>
2/99	Kurzfassung von Nr. 1/99.	<a href="#">318.010.2.99d</a>
2/99	Condensé du n° 1/99.	<a href="#">318.010.2.99f</a>
3/99	<i>Institut de santé et d'économie ISE en collaboration avec l'Institut du Droit de la Santé IDS (1999):</i> Un carnet de santé en Suisse? Etude d'opportunité.	<a href="#">318.010.3.99f</a>
4/99	<i>Faisst, Karin; Schilling, Julian (1999):</i> Inhaltsanalyse von Anfragen bei PatientInnen- und Versichertenorganisationen.	<a href="#">318.010.4.99d</a>
10/99	<i>Faisst, Karin; Schilling, Julian (1999):</i> Qualitätssicherung – Bestandesaufnahme.	<a href="#">318.010.10.99d</a>

3/00	<i>Spycher, Stefan (2000): Reform des Risikoausgleichs in der Krankenversicherung? Studie 2: Empirische Prüfung von Vorschlägen zur Optimierung der heutigen Ausgestaltung.</i>	<a href="#">318.010.3.00d</a>
4/00	<i>Stürmer, Wilhelmine; Wendland, Daniela; Braun, Ulrike (2000): Veränderungen im Bereich der Zusatzversicherung aufgrund des KVG.</i>	<a href="#">318.010.4.00d</a>
5/00	<i>Greppi, Spartaco; Ritzmann, Heiner; Rossel, Raymond; Siffert, Nicolas (2000): Analyse der Auswirkungen des KVG auf die Finanzierung des Gesundheitswesens und anderer Systeme der sozialen Sicherheit.</i>	<a href="#">318.010.5.00d</a>
5/00	<i>Greppi, Spartaco; Ritzmann, Heiner; Rossel, Raymond; Siffert, Nicolas (2000): Analyse des effets de la LAMal dans le financement du système de santé et d'autres régimes de protection sociale.</i>	<a href="#">318.010.5.00f</a>
6/00	<i>Bundesamt für Sozialversicherung (2000): Arbeitstagung des Eidg. Departement des Innern: Massnahmen des KVG zur Kostendämpfung/ La LAMal, instrument de maîtrise des coûts/ Misura della LAMal per il contenimento dei costi.</i>	<a href="#">318.010.6.00</a>
7/00	<i>Hammer, Stephan (2000): Auswirkungen des KVG im Tarifbereich.</i>	<a href="#">318.010.7.00d</a>
11/00	<i>Spycher, Stefan; Leu, Robert E. (2000): Finanzierungsalternativen in der obligatorischen Krankenpflegeversicherung.</i>	<a href="#">318.010.11.00d</a>
12/00	<i>Polikowski, Marc; Lauffer, Régine; Renard, Delphine; Santos-Eggimann, Brigitte (2000): Analyse des effets de la LAMal: Le «catalogue des prestations» est-il suffisant pour que tous accèdent à des soins de qualité?</i>	<a href="#">318.010.12.00f</a>
14/00	<i>Ayer, Ariane; Despland, Béatrice; Sprumont, Dominique (2000): Analyse juridique des effets de la LAMal: Catalogue des prestations et procédures.</i>	<a href="#">318.010.14.00f</a>
15/00	<i>Baur, Rita; Braun, Ulrike (2000): Bestandsaufnahme besonderer Versicherungsformen in der obligatorischen Krankenversicherung.</i>	<a href="#">318.010.15.00d</a>
2/01	<i>Balthasar, Andreas (2001): Die Sozialpolitische Wirksamkeit der Prämienverbilligung in den Kantonen: Monitoring 2000.</i>	<a href="#">318.010.2.01d</a>
2/01	<i>Balthasar, Andreas (2001): Efficacité sociopolitique de la réduction de primes dans les cantons.</i>	<a href="#">318.010.2.01f</a>
3/01	<i>Peters, Matthias; Müller, Verena; Luthiger, Philipp (2001): Auswirkungen des Krankenversicherungsgesetzes auf die Versicherten.</i>	<a href="#">318.010.3.01d</a>
4/01	<i>Baur, Rita; Heimer, Andreas (2001): Wirkungsanalyse KVG: Information der Versicherten.</i>	<a href="#">318.010.4.01d</a>
5/01	<i>Balthasar, Andreas; Bieri, Oliver; Furrer, Cornelia (2001): Evaluation des Vollzugs der Prämienverbilligung.</i>	<a href="#">318.010.5.01d</a>
5/01	<i>Balthasar, Andreas; Bieri, Oliver; Furrer, Cornelia (2001): Evaluation de l'application de la réduction de primes.</i>	<a href="#">318.010.5.01f</a>
6/01	<i>Hammer, Stephan; Pulli, Raffael; Iten, Rolf; Eggimann, Jean-Claude (2001): Auswirkungen des KVG auf die Versicherer.</i>	<a href="#">318.010.6.01d</a>
7/01	<i>Bundesamt für Sozialversicherung (2001): Persönlichkeitsschutz in der sozialen und privaten Kranken- und Unfallversicherung (Expertenbericht).</i>	<a href="#">318.010.7.01d</a>
7/01	<i>Office fédéral des assurances sociales (2001): Protection de la personnalité dans l'assurance-maladie et accidents sociale et privée (Rapport d'experts).</i>	<a href="#">318.010.7.01f</a>
8/01	<i>Hammer, Stephan; Pulli, Raffael; Schmidt, Nicolas; Iten, Rolf; Eggimann, Jean-Claude (2001): Auswirkungen des KVG auf die Leistungserbringer.</i>	<a href="#">318.010.8.01d</a>
9/01	<i>Battaglia, Markus; Junker, Christoph (2001): Auswirkungen der Aufnahme von präventiv-medizinischen Leistungen in den Pflichtleistungskatalog, Teilbericht Impfungen im Schulalter.</i>	<a href="#">318.010.9.01d</a>
10/01	<i>Sager, Fritz; Rüefli, Christian; Vatter, Adrian (2001): Auswirkungen der Aufnahme von präventiv-medizinischen Leistungen in den Pflichtleistungskatalog. Politologische Analyse auf der Grundlage von drei Fallbeispielen.</i>	<a href="#">318.010.10.01d</a>
11/01	<i>Faisst, Karin; Fischer, Susanne; Schilling, Julian (2001): Monitoring 2000 von Anfragen an PatientInnen- und Versichertenorganisationen.</i>	<a href="#">318.010.11.01d</a>
12/01	<i>Hornung, Daniel; Röthlisberger, Thomas; Stiefel, Adrian (2001): Praxis der Versicherer bei der Vergütung von Leistungen nach KVG.</i>	<a href="#">318.010.12.01d</a>
13/01	<i>Haari, Roland; Schilling, Karl (2001): Kosten neuer Leistungen im KVG. Folgerungen aus der Analyse der Anträge für neue Leistungen und Unterlagen des BSV aus den Jahren 1996-1998.</i>	<a href="#">318.010.13.01d</a>
14/01	<i>Rüefli, Christian; Vatter, Adrian (2001): Kostendifferenzen im Gesundheitswesen zwischen den Kantonen. Statistische Analyse kantonaler Indikatoren.</i>	<a href="#">318.010.14.01d</a>
14/01	<i>Rüefli, Christian; Vatter, Adrian (2001): Les différences intercantoniales en matière de coûts de la santé. Analyse statistique d'indicateurs cantonaux.</i>	<a href="#">318.010.14.01f</a>
15/01	<i>Haari, Roland et al. (2001): Kostendifferenzen zwischen den Kantonen. Sozialwissenschaftliche Analyse kantonaler Politiken.</i>	<a href="#">318.010.15.01d</a>
16/01	<i>Bundesamt für Sozialversicherung (2001): Wirkungsanalyse KVG, Synthesebericht.</i>	<a href="#">318.010.16.01d</a>
16/01	<i>Office fédéral des assurances sociales (2001): Analyse des effets de la LAMal, Rapport de synthèse.</i>	<a href="#">318.010.16.01f</a>
2/02	<i>Zellweger, Ueli; Faisst, Karin (2002): Monitoring 2001 von Anfragen an PatientInnen- und Versicherten-</i>	<a href="#">318.010.2.02d</a>

organisationen.

3/02 *Matenza, Guido et al. (2002): Stationen im Prozess der Anerkennung der psychologischen Psychotherapie.* [318.010.3.02d](#)

## Invalidité / handicap

Nr. N°	Autor/inn/en, Titel auteur/s, titre	Bestell-Nr. BBL N° de commande OFCL
6/99	<i>Bachmann, Ruth; Furrer, Cornelia (1999): Die ärztliche Beurteilung und ihre Bedeutung im Entscheidungsverfahren über einen Rentenanspruch in der Eidg. Invalidenversicherung.</i>	<a href="#">318.010.6.99d</a>
7/99	<i>Prinz, Christopher (1999): Invalidenversicherung: Europäische Entwicklungstendenzen zur Invalidität im Erwerbsalter. Band 1 (Vergleichende Synthese).</i>	<a href="#">318.010.7.99d</a>
8/99	<i>Prinz, Christopher (1999): Invalidenversicherung: Europäische Entwicklungstendenzen zur Invalidität im Erwerbsalter. Band 2 (Länderprofile).</i>	<a href="#">318.010.8.99d</a>
10/00	<i>Aarts, Leo; de Jong, Philipp; Prinz, Christopher (2000): Determinanten der Inanspruchnahme einer Invalidenrente – Eine Literaturstudie.</i>	<a href="#">318.010.10.00d</a>

## Prévoyance vieillesse / prévoyance professionnelle

Nr. N°	Autor/inn/en, Titel auteur/s, titre	Bestell-Nr. BBL N° de commande OFCL
2/94	<i>Bender, André; Favarger, M. Philippe; Hoesli, Martin (1994) : Evaluation des biens immobiliers dans les institutions de prévoyance.</i>	<a href="#">318.010.2.94f</a>
3/94	<i>Wüest, Hannes; Hofer, Martin; Schweizer, Markus (1994): Wohneigentumsförderung – Bericht über die Auswirkungen der Wohneigentumsförderung mit den Mitteln der beruflichen Vorsorge.</i>	<a href="#">318.010.3.94d</a>
1/95	<i>van Dam, Jacob; Schmid, Hans (1995): Insolvenzversicherung in der beruflichen Vorsorge.</i>	<a href="#">318.010.1.95d</a>
3/96	<i>Bundesamt für Sozialversicherung (1996): Berufliche Vorsorge: Neue Rechnungslegungs- und Anlagevorschriften. Regelung des Einsatzes der derivativen Finanzinstrumente.</i>	<a href="#">318.010.3.96d</a>
3/96	<i>Office fédéral des assurances sociales (1996): Prévoyance professionnelle: Nouvelles prescriptions en matière d'établissement des comtes et de placements. Réglementation concernant l'utilisation des instruments financiers dérivés.</i>	<a href="#">318.010.3.96f</a>
3/96	<i>Ufficio federale delle assicurazioni sociali (1996) : Previdenza professionale : Nuove prescrizioni in materia di rendiconto e di investimenti. Regolamentazione concernente l'impiego di strumenti finanziari derivati.</i>	<a href="#">318.010.3.96i</a>
4/96	<i>Wechsler, Martin; Savioz, Martin (1996): Umverteilung zwischen den Generationen in der Sozialversicherung und im Gesundheitswesen.</i>	<a href="#">318.010.4.96d</a>
2/97	<i>Infras (1997): Festsetzung der Renten beim Altersrücktritt und ihre Anpassung an die wirtschaftliche Entwicklung. Überblick über die Regelungen in der EU.</i>	<a href="#">318.010.2.97d</a>
12/98	<i>Spycher, Stefan (1998): Auswirkungen von Leistungsveränderungen bei der Witwenrente. Im Auftrag der IDA FiSo 2.</i>	<a href="#">318.010.12.98d</a>
16/98	<i>Bundesamt für Sozialversicherung (1998): Forum 1998 über das Rentenalter/ sur l'âge de la retraite (Tagungsband).</i>	<a href="#">318.010.16.98</a>
18/98	<i>Koller, Thomas (1998): Begünstigtenordnung in der zweiten und dritten Säule (Gutachten).</i>	<a href="#">318.010.18.98d</a>
18/98	<i>Koller, Thomas (1998): L'ordre des bénéficiaires des deuxième et troisième piliers (Expertise).</i>	<a href="#">318.010.18.98f</a>
19/98	<i>INFRAS (1998): Mikroökonomische Effekte der 1. BVG-Revision.</i>	<a href="#">318.010.19.98d</a>
19/98	<i>INFRAS (1998): Effets microéconomiques de la 1<sup>re</sup> révision de la LPP. Rapport final.</i>	<a href="#">318.010.19.98f</a>
20/98	<i>KOF/ETHZ (1998): Makroökonomische Effekte der 1. BVG-Revision. Schlussbericht.</i>	<a href="#">318.010.20.98d</a>
20/98	<i>KOF/ETHZ (1998): Effets macroéconomiques de la 1<sup>re</sup> révision de la LPP. Rapport final.</i>	<a href="#">318.010.20.98f</a>
2/00	<i>PRASA (2000): Freie Wahl der Pensionskasse: Teilbericht.</i>	<a href="#">318.010.2.00d</a>
9/00	<i>Schneider, Jacques-André (2000) : A-propos des normes comptables IAS 19 et FER/ RPC 16 e de la prévoyance professionnelle en suisse (Expertise).</i>	<a href="#">318.010.9.00f</a>
1/01	<i>Gognalons-Nicolet, Maryvonne; Le Goff, Jean-Marie (2001): Retraits anticipés du marché du travail avant l'âge AVS: un défi pour les politiques de retraite en Suisse.</i>	<a href="#">318.010.1.01f</a>
17/01	<i>Bundesamt für Sozialversicherung (2001) : Zwei Berichte zum Thema Minimalzinsvorschriften für Vorsorgeeinrichtungen. Hauptbericht: Über die Möglichkeit, bei den Minimalzinsvorschriften für Vorsorgeeinrichtungen auf Real- statt Nominalzinsen abzustellen. Ergänzendes Bericht: Über den Aspekt der Lebensversicherer im Problemkreis Minimalzinsvorschriften gemäss BVG.</i>	<a href="#">318.010.17.01d</a>
17/01	<i>Office fédéral des assurances sociales (2001): Deux rapports sur le thème prescriptions de taux minimaux pour les institutions de prévoyance. Rapport principal : sur la possibilité de se fonder sur les taux d'intérêts</i>	<a href="#">318.010.17.01f</a>



	<i>réels et non sur les taux nominaux pour fixer les prescriptions de taux minimaux pour les institutions de prévoyance. Rapport complémentaire : sur l'aspect de la problématique de la réglementation du taux d'intérêts minimal LPP du point de vue des assureurs-vie.</i>	
1/03	Gaillard, Antille Gabrielle ; Bilger, Marcel ; Candolfi, Pascal ; Chaze, Jean-Paul ; Flückiger, Yves (2003) : <a href="#">Analyse des déterminants individuels et institutionnels du départ anticipé à la retraite.</a>	<a href="#">318.010.1/03f</a>
2/03	Balthasar, Andreas; Bieri, Olivier; Grau, Peter; Künzi, Kilian; Guggisberg Jürg (2003): <a href="#">Der Übergang in den Ruhestand - Wege, Einflussfaktoren und Konsequenzen.</a>	<a href="#">318.010.2/03d</a>
2/03	Balthasar, Andreas; Bieri, Olivier; Grau, Peter; Künzi, Kilian; Guggisberg Jürg (2003): <a href="#">Le passage à la retraite: Trajectoires, facteurs d'influence et conséquences.</a>	<a href="#">318.010.2/03f</a>
3/03	Bonoli, Giuliano, Gay-des-Combes, Benoît (2003): <a href="#">L'évolution des prestations vieillesse dans le long terme : une simulation prospective de la couverture retraite à l'horizon 2040.</a>	<a href="#">318.010.3/03f</a>
4/03	Jans, Armin; Hammer, Stefan; Graf, Silvio ; Iten Rolf ; Maag, Ueli ; Schmidt, Nicolas; Weiss Sampietro, Thea (2003) : <a href="#">Betriebliche Alterspolitik – Praxis in den Neunziger Jahren und Perspektiven.</a>	<a href="#">318.010.4/03d</a>
4/03.1	Graf, Silvio; Jans, Armin; Weiss Sampietro, Thea (2003) : <a href="#">Betriebliche Alterspolitik – Unternehmens- und Personenbefragung. Beilageband I.</a>	<a href="#">318.010.4/03.1d</a>
4/03.2	Hammer Stefan ; Maag, Ueli; Schmidt, Nicolas (2003): <a href="#">Betriebliche Alterspolitik – Fallstudien. Beilageband II.</a>	<a href="#">318.010.4/03.2d</a>
5/03	Fux, Beat (2003): <a href="#">Entwicklung des Potentials erhöhter Arbeitsmarktpartizipation von Frauen nach Massgabe von Prognosen über die Haushalts- und Familienstrukturen.</a>	<a href="#">318.010.5/03d</a>
6/03	Baumgartner, Doris A. (2003): <a href="#">Frauen in mittleren Erwerbssalter. Eine Studie über das Potenzial erhöhter Arbeitsmarktpartizipation von Frauen zwischen 40 und 65.</a>	<a href="#">318.010.6/03d</a>
7/03	Wanner, Philippe ; Gabadinho, Alexis ; Ferrari, Antonella (2003): <a href="#">La participation des femmes au marché du travail.</a>	<a href="#">318.010.7/03f</a>
8/03	Wanner, Philippe ; Stuckelberger, Astrid ; Gabadinho, Alexis (2003) : <a href="#">Facteurs individuels motivant le calendrier du départ à la retraite des hommes âgés de plus de 50 ans en Suisse.</a>	<a href="#">318.010.8/08f</a>
9/03	Widmer, Rolf ; Mühleisen, Sybille; Falta, Roman, P.; Schmid, Hans (2003): <a href="#">Bestandesaufnahme und Interaktionen Institutioneller Regelungen Beim Rentenritt.</a>	<a href="#">318.010.9/03d</a>
10/03	Schlupe, Kurt (2003) : <a href="#">Finanzierungsbedarf in der AHV (inkl. EL).</a>	<a href="#">318.010.10/03d</a>
11/03	Müller, André; van Nieuwkoop, Renger; Lieb, Christoph (2003): <a href="#">Analyse der Finanzierungsquellen für die AHV. SWISSLOG – Ein Overlapping Generations Model für die Schweiz.</a>	<a href="#">318.010.11/03d</a>
12/03	Abrahamsen, Yngve; Hartwig, Jochen (2003): <a href="#">Volkswirtschaftliche Auswirkungen verschiedener Demographieszennarien und Varianten zur langfristigen Finanzierung der Alterssicherung in der Schweiz.</a>	<a href="#">318.010.12/03d</a>
13/03	Interdepartementale Arbeitsgruppe IDA ForAlt (2003): <a href="#">Synthesebericht zum Forschungsprogramm zur längerfristigen Zukunft der Alterssicherung (IDA ForAlt).</a>	<a href="#">318.010.13/03 d</a>
13/03	Groupe de travail interdépartemental IDA ForAlt (2003): <a href="#">Rapport de synthèse du Programme de recherche sur l'avenir à long terme de la prévoyance vieillesse (IDA ForAlt).</a>	<a href="#">318.010.13/03 f</a>
13/03	Gruppo di lavoro interdipartimentale IDA ForAlt (2003): <a href="#">Rapporto di sintesi del Programma di ricerca sul futuro a lungo termine della previdenza per la vecchiaia (IDA ForAlt).</a>	<a href="#">318.010.13/03 i</a>

## Politique sociale, questions familiales et économie

Nr. N°	Autor/inn/en, Titel auteur/s, titre	Bestell-Nr. BBL N° de commande OFCL
2/95	Bauer, Tobias (1995): Literaturrecherche: Modelle zu einem garantierten Mindesteinkommen.	<a href="#">318.010.2.95d</a>
3/95	Farago, Peter (1995): Verhütung und Bekämpfung der Armut: Möglichkeiten und Grenzen staatlicher Massnahmen.	<a href="#">318.010.3.95d</a>
3/95	Farago, Peter (1995) : Prévenir et combattre la pauvreté: forces et limites des mesures prises par l'Etat.	<a href="#">318.010.3.95f</a>
1/96	Cardia-Vonèche, Laura et al. (1996): Familien mit alleinerziehenden Eltern.	<a href="#">318.010.1.96d</a>
1/96	Cardia-Vonèche, Laura et al. (1996): Les familles monoparentales.	<a href="#">318.010.1.96f</a>
4/97	IPSO und Infras (1997): Perspektive der Erwerbs- und Lohnquote.	<a href="#">318.010.4.97d</a>
5/97	Spycher, Stefan (1997): Auswirkungen von Regelungen des AHV-Rentenalters auf die Sozialversicherungen, den Staatshaushalt und die Wirtschaft.	<a href="#">318.010.5.97d</a>
10/98	Bauer, Tobias (1998): Kinder, Zeit und Geld. Eine Analyse der durch Kinder bewirkten finanziellen und zeitlichen Belastungen von Familien und der staatlichen Unterstützungsleistungen in der Schweiz Mitte der Neunziger Jahre.	<a href="#">318.010.10.98d</a>
11/98	Bauer, Tobias (1998a): Auswirkungen von Leistungsveränderungen bei der Arbeitslosenversicherung. Im Auftrag der IDA FiSo 2.	<a href="#">318.010.11.98d</a>
13/98	Müller, André; Walter, Felix; van Nieuwkoop, Renger; Felder, Stefan (1998): Wirtschaftliche Auswirkungen von Reformen der Sozialversicherungen. DYNASWISS – Dynamisches allgemeines Gleichgewichtsmodell	<a href="#">318.010.13.98d</a>

	für die Schweiz. Im Auftrag der IDA FiSo 2.	
14/98	<i>Mauch, S.P., Iten, R., Banfi, S., Bonato, D., von Stokar, T., Schips, B., Abrahamsen, Y. (1998):</i> Wirtschaftliche Auswirkungen von Reformen der Sozialversicherungen. Schlussbericht der Arbeitsgemeinschaft INFRAS/KOF. Im Auftrag der IDA FiSo 2.	<a href="#">318.010.14.98d</a>
17/98	<i>Leu, Robert E.; Burri, Stefan; Aregger, Peter (1998):</i> Armut und Lebensbedingungen im Alter.	<a href="#">318.010.17.98d</a>
5/99	<i>Bundesamt für Sozialversicherung (1999):</i> Bedarfsleistungen an Eltern (Tagungsband).	<a href="#">318.010.5.99d</a>
9/99	<i>OECD (1999):</i> Bekämpfung sozialer Ausgrenzung. Band 3. Sozialhilfe in Kanada und in der Schweiz.	<a href="#">318.010.9.99d</a>
1/00	<i>Ecoplan (2000):</i> Neue Finanzordnung mit ökologischen Anreizen: Entlastung über Lohn- und MWST-Prozente?	<a href="#">318.010.1.00d</a>
8/00	<i>Sterchi, Beat; Egger, Marcel; Merckx, Véronique (2000):</i> Faisabilité d'un «chèque-service».	<a href="#">318.010.8.00f</a>
13/00	<i>Wyss, Kurt (2000):</i> Entwicklungstendenzen bei Integrationsmassnahmen der Sozialhilfe.	<a href="#">318.010.13.00d</a>
13/00	<i>Wyss, Kurt (2000):</i> Évolution des mesures d'intégration de l'aide sociale.	<a href="#">318.010.13.00f</a>
1/02	<i>Schiffbänker, Annemarie; Thenner, Monika; Immervoll, Herwig (2001):</i> Familienlastenausgleich im internationalen Vergleich. Eine Literaturstudie.	<a href="#">318.010.1.02d</a>
4/02	<i>Soland, Rita; Stern, Susanne; Steinemann, Myriam; Iten, Rolf (2002):</i> Zertifizierung familienpolitischer Unternehmen in der Schweiz.	<a href="#">318.010.4.02d</a>

## Perspectives et développement de la sécurité sociale

Nr. N°	Autor/inn/en, Titel auteur/s, titre	Bestell-Nr. BBL N° de commande OFCL
10/95	<i>Eidg. Departement des Innern (1995):</i> Bericht des Eidgenössischen Departementes des Innern zur heutigen Ausgestaltung und Weiterentwicklung der schweizerischen 3-Säulen-Konzeption der Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge	<a href="#">318.012.1.95d</a>
10/95	<i>Département fédéral de l'intérieur (1995) :</i> Rapport du Département fédéral de l'intérieur concernant la structure actuelle et le développement futur de la conception helvétique des trois piliers de la prévoyance vieillesse, survivants et invalidité.	<a href="#">318.012.1.95f</a>
10/95	<i>Dipartimento federale dell'interno (1995) :</i> Rapporto del Dipartimento federale dell'interno concernente la struttura attuale e l'evoluzione futura della concezione svizzera delle tre pilastri de la previdenza per la vecchiaia, i superstiti e l'invalidità.	<a href="#">318.012.1.95i</a>
1/96	<i>Interdepartementale Arbeitsgruppe „Finanzierungsperspektiven der Sozialversicherungen“ (IDA FiSo 1) (1996):</i> Bericht über die Finanzierungsperspektiven der Sozialversicherungen (unter besonderer Berücksichtigung der demographischen Entwicklung).	<a href="#">318.012.1.96d</a>
1/96	<i>Groupe de travail interdépartemental « Perspectives de financement des assurances sociales » (IDA FiSo 1) (1996) :</i> Rapport sur les perspectives de financement des assurances sociale (en regard en particulier à l'évolution démographique).	<a href="#">318.012.1.96f</a>
1/97	<i>Interdepartementale Arbeitsgruppe „Finanzierungsperspektiven der Sozialversicherungen“ (IDA FiSo 2) (1997):</i> Analyse der Leistungen der Sozialversicherungen; Konkretisierung möglicher Veränderungen für drei Finanzierungsszenarien.	<a href="#">318.012.1.97d</a>
1/97	<i>Groupe de travail interdépartemental « Perspectives de financement des assurances sociales » (IDA FiSo 1) (1997) :</i> Analyse des prestations des assurances sociales ; Concrétisation de modifications possibles en fonction de trois scénarios financiers.	<a href="#">318.012.1.97f</a>