

UN REGARD PLUS NUANCE DANS LE DEBAT RELATIF AUX PENSIONS : UN TIERS DES TRAVAILLEURS AGES BELGES ET NEERLANDAIS PERCOIVENT LE TRAVAIL COMME UN CHOIX NON VOLONTAIRE¹

PAR **LIEZE SOHIER*, LUC VAN OOTEGEM** ET ELSY VERHOFSTADT*****

* Doctorante, Universiteit Gent

** Chargé de cours, Universiteit Gent

*** Professeur, Universiteit Gent

1. INTRODUCTION

Nous avons été inondés au cours des dernières années de messages négatifs concernant la soutenabilité financière du régime de pensions. En raison de l'augmentation de l'espérance de vie et dans le contexte d'une politique d'allongement des carrières, les pouvoirs publics néerlandais, puis belges, ont limité les possibilités de départ en retraite anticipé. Il s'agit là d'un exercice délicat car le départ à la retraite anticipé est devenu une norme sociale pour de très nombreux travailleurs et employeurs (Wise, 2010). L'Enquête nationale sur les Pensions de Delta Lloyd indique que de très nombreux travailleurs comptent partir à la retraite avant leur 65^e anniversaire. L'âge moyen de départ à la retraite souhaité se situe à 61 ans (Delta Lloyd, 2014). Différentes études montrent qu'eux aussi, les employeurs ne sont pas très enthousiastes à l'idée d'investir dans le maintien des travailleurs plus âgés, et ce pour différents motifs (tels que la productivité, les coûts salariaux, les formations, etc.). 27 pour cent seulement des employeurs européens encouragent leurs travailleurs âgés à rester

(1) Remerciements envers SHARE : le présent article fait usage de données de l'étude *Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe* (SHARE), Wave 1, 2, 4 & 5 (DOIs: 10.6103/SHARE.w1.260, 10.6103/SHARE.w2.260, 10.6103/SHARE.w4.111, 10.6103/SHARE.w5.100). L'ensemble de données SHARE est principalement le fruit d'un financement de la Commission européenne via FP5 (QLK6-CT-2001-00360), FP6 (SHARE-I3: RII-CT-2006-062193, COMPARE: CIT5-CT-2005-028857) et FP7 (SHARE-PREP: N°211909, SHARE-LEAP: N°227822, SHARE M4: N°261982). Financement complémentaire de l'U.S. National Institute on Ageing (U01 AG09740-13S2, P01 AG005842, P01 AG08291, P30 AG12815, R21 AG025169, Y1-AG-4553-01, IAG BSR06-11 en OGH4 04-064) et du ministère allemand de l'Enseignement et de la Recherche. Des remerciements sont également adressés à différentes sources de financement nationales (voir www.share-project.org).

au travail jusqu'à l'âge de départ en retraite officiel (Conen, Henkens et Schippers, 2012). Deux tiers environ des employeurs dans cette étude n'ont jamais pris de mesures pour engager des travailleurs âgés ou pour les garder.

Si une carrière plus longue assure indubitablement une meilleure situation financière pour l'intéressé, elle soulève d'autre part la question plus large de l'effet sur le bien-être personnel général. Dans cette étude, nous mesurons le bien-être général au moyen d'une question relative à la satisfaction de vie. Cet indicateur est considéré comme une évaluation individuelle du bien-être dans l'ensemble de ses dimensions et est recommandé par l'Organisation de Coopération et de Développement économiques (OCDE) comme indicateur de bien-être subjectif (OCDE, 2013a). Le libre exercice de la volonté dans les choix constitue un déterminant important du bien-être personnel (Bavetta et Navarra, 2012). Le choix de continuer à travailler ou de partir à la retraite représente pour beaucoup un des principaux choix dans la vie. C'est pour cette raison que nous introduisons le concept de « travail non volontaire à un âge avancé » et procédons à une distinction entre les actifs volontaires et involontaires pour étudier les conséquences sur le bien-être de l'allongement des carrières. Nous définissons le travail non volontaire comme étant « la situation dans laquelle le travailleur décide de continuer à travailler lorsque ce choix est perçu comme non délibéré ou comme contraint ». Nous étudions l'importance de la part représentée par les seniors percevant leur décision de continuer à travailler comme non volontaire. Nous étudions ensuite l'effet du fait de continuer à travailler de manière non volontaire sur le bien-être général de l'intéressé.

Nous faisons usage dans cette étude de données issues de l'ensemble de données longitudinales européen de l'étude *Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe* (SHARE). SHARE renferme les données détaillées de plus de 85 000 personnes de plus de 50 ans dans 20 pays européens (Börsch-Supan et Jürges, 2005 ; Börsch-Supan et al., 2013). Un module étendu de l'ensemble des données est consacré au statut d'activité actuel. Les répondants sont interrogés concernant les caractéristiques du dernier emploi ou de l'emploi actuel, ainsi que sur le niveau des revenus professionnels et des allocations. L'enquête a eu lieu au cours de quatre périodes (2004-5, 2006-7, 2011 et 2013). Notre étude s'intéresse aux Pays-Bas et à la Belgique. Les deux pays ont mené au cours de la dernière décennie une politique d'incitation à travailler plus longtemps. Le gouvernement néerlandais a initié cette politique dès l'année 2006 en relevant l'âge de départ en retraite anticipé, une mesure qui n'est intervenue en Belgique qu'à partir de 2011. L'âge légal de départ à la retraite a été augmenté pour passer à 67 ans en 2023 (Pays-Bas) ou en 2030 (Belgique). SHARE offre la possibilité de procéder à un suivi de la part représentée par les actifs pour quatre échéances d'observation au cours de la période 2005-2013 pour les deux pays. Concernant les Pays-Bas et la Belgique, SHARE englobe respectivement 6509 et 8694 répondants uniques, ainsi que 12 531 et 17 910 observations. Un tiers des

répondants ont été interrogés au cours de chacune des quatre périodes (d'autres ne l'ont été qu'au cours d'une, deux ou trois périodes). L'échantillon est pondéré sur la base de la région, de la classe d'âge et du sexe par période d'observation et par pays (Abduladze, Malter et Börsch-Supan, 2013).

Dans la partie suivante, nous nous intéressons à la question de savoir si les actifs sont partis à la retraite à un âge plus avancé au cours de la période 2005-2013. Nous analysons ensuite les conséquences sur le bien-être du travail non volontaire à un âge plus avancé. Nous commençons par conceptualiser ce que sont le bien-être individuel et le travail non volontaire (partie 3). Dans la partie 4, nous analysons la part représentée par les actifs non volontaires, après quoi nous démontrons (partie 5) que les actifs non volontaires rapportent une satisfaction de vie inférieure à celle rapportée par les actifs volontaires. Nous concluons par un récapitulatif des points de discussion et une série de recommandations stratégiques.

2. LES SENIORS TRAVAILLENT JUSQU'A UN AGE PLUS AVANCE AUX PAYS-BAS QU'EN BELGIQUE

SHARE interroge les répondants concernant leur situation professionnelle actuelle. Le tableau 1 présente la situation professionnelle par groupe d'âge et montre une répartition différente des groupes professionnels entre les pays. Dans SHARE, le statut de retraité fait l'objet d'une définition large et le groupe englobe également des retraités à temps partiel et des préretraités. Sur l'ensemble des périodes (non rapporté dans le tableau), la part représentée par les retraités à temps partiel (personnes continuant d'accomplir un travail rémunéré) gagne en popularité dans les deux pays. Le pourcentage de départs en retraite anticipés (avant l'âge de 65 ans) est plus élevé en Belgique qu'aux Pays-Bas. Ceci s'explique partiellement par le fait que la politique de pensions aux Pays-Bas a été durcie plus tôt. Toutefois, les pourcentages de femmes et hommes au foyer et de personnes en incapacité de travail sont supérieurs aux Pays-Bas dans la même catégorie d'âge. Le pourcentage de seniors au travail est en moyenne plus élevé aux Pays-Bas par rapport à la Belgique mais un Néerlandais travaille en moyenne moins d'heures (ne figurent pas dans le tableau) Les répondants actifs néerlandais ont rapporté une durée de travail hebdomadaire moyenne de 34 heures, contre 38 pour les Belges. La part des indépendants dans la population au travail est plus ou moins identique dans les deux pays (15 pour cent).

TABLEAU 1 : LA SITUATION ACTUELLE RAPPORTEE PAR GROUPE D'AGE, EN POUR CENT : MOYENNE SUR LES QUATRE PERIODES D'OBSERVATION, DONNEES PONDEREES

	50-64 ans		65-74 ans		75+ ans		Moyenne	
	NL	BE	NL	BE	NL	BE	NL	BE
Retraité	11	23	78	83	75	78	39	50
- Complet	71	90	92	95	98	99	91	95
- Partiel	29	10	8	5	2	1	9	5
Salarié ou indépendant	56	49	2	1	0	0	33	26
- < 36 heures	45	35	67	59	63	67	45	35
- ≥ 36 heures	55	65	33	41	38	33	55	65
Homme/-femme au foyer	15	11	18	15	19	20	16	14
Sans emploi	4	8	0	0	0	0	2	4
Malade de longue durée, en incapacité de travail ou avec restriction	12	9	1	1	2	1	8	5
Autre : rentiers, vivant de ressources propres, étudiant, bénévole	2	1	1	1	4	1	2	1
Pourcentage par groupe d'âge	58	53	25	25	18	22	100	100

Note : les répondants de moins de 50 ans (partenaires) n'ont pas été inclus dans le tableau.

Les deux pays ont une culture de départ en retraite précoce mais cette propension diminue légèrement au fil des périodes (tableau 2). L'âge de départ à la retraite effectif est inférieur chez les Belges comparativement aux retraités néerlandais. Il n'y a pas non plus de mouvement de rattrapage. Ces chiffres concordent avec les calculs de l'OCDE relatifs au départ à la retraite effectif dans les deux pays (OCDE, 2013c). Si l'on s'intéresse uniquement aux retraités récents (maximum trois années de retraite), on continue d'observer des écarts clairs en termes d'âge de départ à la retraite effectif. Parallèlement à un âge de départ à la retraite moyen supérieur, la variation est inférieure aux Pays-Bas et baisse au fil du temps. Alors qu'en 2013, la majorité des personnes récemment parties à la retraite aux Pays-Bas avaient pris leur retraite à 65 ans, on note en Belgique une majorité de départs avant l'âge de 62 ans. Une explication concernant ces écarts entre les Pays-Bas et la Belgique réside dans le décalage temporel sur le plan de la politique d'allongement des carrières. En Belgique, le départ à la retraite anticipée avec pension complète est toujours possible (la politique a essentiellement consisté à durcir les conditions d'âge), alors qu'aux Pays-Bas, le départ anticipé dans le premier pilier a été fortement découragé financièrement, voire supprimé. En outre, d'autres possibilités de départ anticipé subsistent dans le premier pilier, comme par exemple le fait qu'en Belgique, les travailleurs peuvent également quitter le marché du travail par le biais d'une allocation de maladie-invalidité, de chômage avec complément d'entreprise ou de dispense d'inscription comme demandeur d'emploi. Nous pouvons par conséquent conclure

que si un changement partiel s'observe sur le plan des mentalités, le départ anticipé demeure pour beaucoup une norme sociale. Concernant les Pays-Bas, nous observons des évolutions notables en direction de l'âge de départ à la retraite officiel. La Belgique opère à peine un mouvement de rattrapage par rapport aux Pays-Bas et une variation importante s'observe sur le plan de l'âge de départ à la retraite.

TABLEAU 2 : AGE DE DEPART A LA RETRAIRE EFFECTIF PAR CATEGORIE D'AGE, EN POUR CENT, DONNEES PONDEREES

	2007		2011		2013		Moyenne	
	NL	BE	NL	BE	NL	BE	NL	BE
Age de départ à la retraite effectif des retraités								
< 55 ans	6,3	12,0	2,5	6,5	2,0	6,6	3,4	8,3
55-59 ans	20,9	28,8	18,7	27,2	16,3	26,1	18,4	27,3
60 ans	12,7	23,6	13,4	26,1	10,4	25,3	12,1	25,0
61-64 ans	19,1	17,0	23,4	19,2	23,4	20,5	22,2	18,9
65 ans	33,7	13,7	35,3	16,4	40,1	17,1	36,6	15,8
> 65 ans	7,3	5,0	6,7	4,6	7,7	4,5	7,3	4,7
Moyenne en années	61,22	59,35	62,00	60,27	62,46	60,31	61,95	59,99
Age de départ à la retraite effectif pour les retraités récents (<=3 ans à la retraite)								
< 60 ans	18,6	34,6	7,0	24,0	3,4	21,8	9,2	26,3
60-61 ans	23,4	29,7	19,6	36,6	10,4	32,6	17,5	33,1
62 ans	5,9	4,1	12,4	3,3	10,3	4,0	9,7	3,8
63-64 ans	4,3	8,6	10,8	9,8	13,5	7,4	9,8	8,6
65 ans	40,0	15,7	40,3	20,8	53,3	27,1	44,9	21,6
> 65 ans	7,8	7,4	9,9	5,5	9,2	7,1	9,0	6,7
Moyenne en années	62,44	60,56	63,18	61,20	63,89	61,54	63,21	61,13
<i>Ecart standard</i>	<i>3,44</i>	<i>4,38</i>	<i>2,70</i>	<i>3,61</i>	<i>2,35</i>	<i>3,66</i>	<i>2,89</i>	<i>3,87</i>

Note : l'âge de départ en retraite effectif n'a pas fait l'objet d'une enquête au cours de la première période d'observation (2005).

3. BIEN-ETRE ET LIBRE CHOIX

Avant d'étudier les conséquences sur le bien-être de la politique d'allongement des carrières, il est nécessaire de conceptualiser les notions de bien-être et de travail (non) volontaire. Le bien-être, ou la qualité de vie, du citoyen est de plus en plus admis comme critère directement pertinent sur le plan politique (Stiglitz, Sen et Fitoussi, 2009). L'attention croissante (y compris dans les médias) envers la prise en compte du bonheur et de la satisfaction démontre également que des visions plus larges en matière de bien-être trouvent un écho au sein de la société. Le bien-être englobe, outre le revenu, également d'autres domaines, tels que par exemple la santé, les loisirs, les droits individuels et l'environnement de vie. Les indicateurs en matière

de bien-être ont tout intérêt à tenir également compte de sources de bien-être non monétaires, importantes pour l'évaluation du bien-être individuel et de la qualité de vie (Fleurbacy et Blanchet, 2013). Le bien-être est par conséquent un concept large et difficilement mesurable (OCDE, 2011, 2013b ; Helliwell, Layard et Sachs, 2012). Dans cet article, la satisfaction à l'égard de la vie personnelle est utilisée comme critère d'évaluation du bien-être. Cet indicateur est un critère exhaustif et est considéré comme une évaluation individuelle par quelqu'un de sa qualité de vie dans l'ensemble des domaines.

Un facteur déterminant majeur à l'égard de la satisfaction de vie réside dans le caractère volontaire des choix opérés. Les situations dans lesquelles il n'y a pas de choix débouchent généralement sur une satisfaction inférieure comparativement aux situations offrant une liberté de choix, car ces situations sont perçues comme non voulues délibérément (Botti, 2004). La décision de partir à la retraite ou de (continuer à) travailler est un choix individuel important. Dans la littérature, une distinction est opérée entre retraités percevant leur départ à la retraite comme une contrainte (retraités involontaires) et les retraités qui ne le perçoivent pas ainsi (retraités volontaires) (Szinovacz et Davy, 2005 ; Van Solinge et Henkens, 2007). Un départ non volontaire entraîne une moins bonne adaptation à la retraite (Wong et Earl, 2009) et une perte de satisfaction significative (Bender, 2012). Le départ non volontaire est défini dans la littérature de manière plus large que ces situations dans lesquelles les personnes concernées n'avaient pas le choix (tel est le cas du départ à la retraite consécutif à des problèmes de santé personnels ou à un licenciement) (Szinovacz et Davey, 2005). Il s'agit en effet de la perception personnelle d'un choix contraint en matière de retraite et à cet égard, la perception de l'autocontrôle de la situation est importante (Szinovacz et Davey, 2005). Le départ en vue de prodiguer des soins au partenaire ou à un membre de la famille peut contribuer à la perception d'un choix contraint. La faible santé d'un tiers échappe en effet à l'emprise personnelle de l'individu. Elle aussi, l'attitude du partenaire, des collègues et du management à l'égard de la retraite peut conduire à la perception d'un choix contraint en la matière, tout comme un écart entre âge de départ à la retraite et âge de départ à la retraite souhaité. Le caractère volontaire du départ varie fortement selon les pays et les études (Dorn et Sousa-Poza, 2010). Sur la base des données de l'*International Social Survey Programme* (ISSP) de 1997, la part des partants volontaires dans les pays européens varie de 10 % (Danemark) à la moitié (Allemagne) des partants (Dorn et Sousa-Poza, 2010). Van Solinge et Henkens (2007) ont constaté qu'aux Pays-Bas, 17 pour cent des gens partaient à la retraite contre leur volonté, et ce sur la base d'un échantillon de 778 répondants dans les secteurs de l'industrie et du commerce.

Elle aussi, la décision du travailleur de prolonger sa carrière plutôt que de partir à la retraite peut être perçue comme non volontaire. La littérature (ainsi que le débat sociétal) tient peu compte de ce caractère non volontaire du choix professionnel

dans l'analyse du bien-être des travailleurs âgés. Selon la théorie classique du travail, le travailleur soupèse toujours le revenu et le temps libre et, par conséquent, ne peut opérer un choix non volontaire. Le travailleur a toujours le choix d'arrêter de travailler s'il se satisfait d'un revenu et d'une pension (future) inférieurs. Néanmoins, la décision de continuer à travailler peut être perçue comme non volontaire ou contrainte. Pour illustrer cette situation, considérons deux travailleurs (identiques) décidant de continuer à travailler : alors que l'un a eu le choix de partir à la retraite, l'autre n'a pas eu ce choix. Les deux travailleurs perçoivent donc un degré de libre choix et un bien-être différents (Sen, Muellbauer, Kanbur, Hart et Williams, 1987). L'absence d'alternative dans le choix de partir à la retraite peut s'entendre tant littéralement (ne satisfaisait pas aux conditions de pension) que de manière figurée (pression du partenaire en vue de continuer à travailler). Tout comme dans un départ à la retraite non volontaire, la perception de la perte d'autonomie dans le contrôle de la situation est très importante. Cette perception est individuelle et varie donc d'une personne à l'autre. Une situation financière difficile ou l'impossibilité de changer d'emploi ou d'employeur peuvent également susciter ce sentiment. Une situation dans laquelle aucune possibilité n'existe de percevoir une allocation de pension anticipée peut également engendrer un sentiment de choix professionnel non volontaire. Par conséquent, tant des motifs personnels que des normes sociales et des réglementations peuvent être à la base d'une situation de travail non volontaire.

4. LES TRAVAILLEURS NON VOLONTAIRES : AMPLEUR DU PHENOMENE ET EVOLUTION AU FIL DU TEMPS

Quelle est l'importance de la part des travailleurs âgés qui perçoivent leur choix de continuer à travailler comme un choix non volontaire ? Le travail non volontaire se définit comme étant la situation dans laquelle le travailleur décide de continuer à travailler lorsque ce choix est perçu comme non délibéré. Le répondant est un travailleur non volontaire s'il a répondu par l'affirmative à la question binaire suivante dans SHARE : « *En pensant à votre emploi actuel, souhaitez-vous prendre votre retraite le plus rapidement possible ?* » Cette question exprime l'intention de partir à la retraite réprimée par la décision de l'individu de continuer à travailler en raison de certaines circonstances. Autrement dit, le travailleur n'avait pas de choix alternatif pour envisager de partir prochainement à la retraite et perçoit donc une restriction dans sa liberté de choix.

Un tiers des répondants actifs (cinquante ans et plus) ont l'impression de travailler de manière non volontaire (tableau 3). La part moyenne des actifs non volontaires au cours de la période d'observation (2005-2013) ne diffère pas notablement selon les pays (33,01 pour cent aux Pays-Bas ; 33,80 pour cent en Belgique). La tendance diffère cependant selon les pays. Au cours de la période d'observation, la part belge diminue, tandis que la part néerlandaise atteint un pic en 2007, avant de redescen-

dre. En 2006, les avantages fiscaux liés au départ à la retraite anticipé dans le premier pilier ont été fortement modérés aux Pays-Bas, tandis que les travailleurs âgés en Belgique continuaient, au cours de cette période, de pouvoir partir à la retraite de manière anticipée en percevant une allocation. Les conditions de départ en retraite n'ont été durcies qu'en 2011 mais le tableau 2 nous montre que l'âge de départ en retraite effectif n'a pas notablement évolué de ce fait en Belgique. Dans les deux pays, on observe une baisse du pourcentage d'actifs non volontaires depuis la période succédant à la crise économique de 2007. Une explication possible réside dans le fait qu'en des temps économiques plus difficiles, les travailleurs apprécient davantage le fait d'avoir un emploi. D'autre part, le tableau 3 montre clairement que les actifs représentent une part sans cesse croissante dans la tranche des 50-69 ans. En termes numériques, il y a donc plus d'actifs non volontaires en 2013 qu'en 2005. En 2013, on note pour chaque tranche de 1000 seniors âgés de 50 à 69 ans 162 actifs non volontaires aux Pays-Bas et 142 en Belgique, alors que ces chiffres se situaient en 2005 à respectivement 127 et 123 seulement.

TABLEAU 3 : EVOLUTION DES REpondANTS ACTIFS (NON VOLONTAIRES) DANS LA CATEGORIE DES 50-69 ANS, DONNEES PONDEREES

	2005	2007	2011	2013
Pays-Bas				
Actif	42,00	44,76	46,28	49,73
<i>dont travaillant non volontairement = % de réponses positives</i>	30,27	36,11	33,05	32,51
Retraité	21,75	23,32	25,46	25,28
<i>Autre (sans emploi ; hommefemme au foyer ; malade de longue durée, en incapacité de travail ou avec restriction ; catégorie résiduelle)</i>	36,25	31,92	28,26	24,99
Belgique				
Actif	33,70	36,43	40,00	45,40
<i>dont travaillant non volontairement = % de réponses positives</i>	36,62	36,11	33,05	32,51
Retraité	38,85	23,32	25,46	25,28
<i>Autre (sans emploi ; hommefemme au foyer ; malade de longue durée, en incapacité de travail ou avec restriction ; catégorie résiduelle)</i>	27,45	36,43	28,26	24,99

Si nous faisons une comparaison entre les groupes de population (ne figure pas dans les tableaux), nous constatons que plus d'hommes que de femmes se sentent actifs non volontaires. Ainsi, en moyenne 38 pour cent des hommes actifs aux Pays-Bas ont l'impression de travailler de manière non volontaire, contre 26 pour cent des femmes actives. Sur le plan de l'âge moyen, il n'existe aucune tendance claire (ou écart) concernant les actifs volontaires et non volontaires. Le pourcentage d'actifs non volontaires diminue en fonction du niveau de scolarité. En Belgique, 44 pour cent des faiblement diplômés (enseignement secondaire inférieur), 33 pour cent des moyennement diplômés (enseignement secondaire supérieur) et 27 pour cent des hautement diplômés (enseignement supérieur) se perçoivent comme actifs non volontaires. Les actifs non volontaires décrivent plus souvent leur emploi de manière négative. Le tableau 4 affiche des écarts significatifs lorsque l'on compare les caractéristiques des emplois des actifs volontaires et des actifs non volontaires. Malgré tout, les travailleurs seniors ne changent pas souvent d'emploi (2,39 pour cent des actifs néerlandais et 1,96 pour cent des actifs belges) ou d'employeur (respectivement 6,25 pour cent et 3,57 pour cent). Dans une régression multivariée, les constats qui précèdent sont confirmés pour le genre (uniquement aux Pays-Bas), l'éducation et les caractéristiques de l'emploi. Elle aussi, une moins bonne santé contribue à une probabilité augmentée de situation professionnelle non volontaire. Le revenu relatif ne joue aucun rôle.

TABLEAU 4 : POURCENTAGE D'ACTIFS (NON) VOLONTAIRES REPONDANT « D'ACCORD » OU « TOUT A FAIT D'ACCORD » AUX AFFIRMATIONS CONCERNANT L'EMPLOI ACTUEL, DONNEES PONDEREES

	Actifs volontaires		Actifs non volontaires	
	NL	BE	NL	BE
Globalement insatisfait(e) de l'emploi	2,1	3,3	12,0	13,8
Emploi physiquement lourd	34,7	38,6	47,5	48,1
Subit une pression du temps constante en raison d'une forte charge de travail	32,9	44,2	45,0	55,8
Très peu de liberté dans la détermination de la manière dont le travail est effectué	13,5	20,3	23,9	31,6
Aucune opportunité d'acquérir de nouvelles compétences	15,5	26,6	22,3	41,5
Soutien insuffisant dans les situations difficiles	16,3	23,4	26,7	38,6
Ne perçoit pas la reconnaissance qu'il/elle pense mériter	14,7	21,4	32,9	43,3
Salaires non conformes aux efforts et réalisations	29,4	31,2	39,5	40,8
Mauvaises perspectives de promotion dans l'emploi	49,5	42,6	61,0	53,7
Manque de sécurité d'emploi	25,7	14,3	34,8	18,7

Note : pour chaque affirmation, les pourcentages diffèrent significativement ($p=0,000$) entre les actifs volontaires et non volontaires, et ce pour les deux pays distinctement.

La dimension longitudinale de SHARE offre la possibilité de voir si les travailleurs plus âgés qui ont indiqué vouloir partir à la retraite le plus vite possible l'ont également fait effectivement (pondéré, actifs âgés de 50 à 60 ans) : 26,62 pour cent des travailleurs non volontaires néerlandais et 28,79 de leurs homologues belges sont partis à la retraite au cours de la période suivante. Chez les actifs volontaires néerlandais et belges, un pourcentage inférieur était parti à la retraite au cours de la période suivante (respectivement 17,29 pour cent et 13,56 pour cent). Moins de 5 pour cent des actifs non volontaires parviennent à changer d'emploi. Nous pouvons conclure qu'environ un actif senior sur trois travaille de manière non volontaire. Combinée avec une part croissante des actifs dans le groupe des 50-69 ans, cette situation entraîne une augmentation du nombre absolu d'actifs non volontaires. Compte tenu de la mobilité professionnelle très faible chez les travailleurs seniors, ceux-ci voient souvent le départ en retraite anticipé comme la seule voie de sortie de cette situation difficile.

5. PERTE DE SATISFACTION DES ACTIFS NON VOLONTAIRES

La question « *Sur une échelle de 0 à 10, où 0 signifie que vous êtes totalement insatisfait(e) et 10 que vous êtes totalement satisfait(e), comment jugeriez-vous votre vie ?* » de l'ensemble de données SHARE est adoptée comme critère d'évaluation de la qualité de vie (tableau 5). La satisfaction de vie moyenne diffère significativement entre les actifs non volontaires et les actifs volontaires ($p < 0,05$). L'écart est également significatif pour chaque période distincte. Pour les deux pays, le groupe des actifs non volontaires rapporte systématiquement un score de satisfaction inférieur comparativement au groupe des actifs volontaires. Le fait que la satisfaction soit, de manière générale, supérieure aux Pays-Bas qu'en Belgique est un résultat observé également pour l'ensemble de la population dans d'autres études (OCDE, 2013b ; Eurofound, 2013). Une explication possible à cette situation peut être trouvée grâce à l'initiative 'Comment va la vie ?' de l'OCDE (<http://www.oecdbetterlifeindex.org/fr/>), qui montre que les Pays-Bas obtiennent un meilleur score que la Belgique (sur la base d'une estimation subjective de la situation) pour les domaines importants de la santé, des emplois et de la sécurité personnelle.

TABLEAU 5 : SATISFACTION DE VIE MOYENNE, DONNEES PONDEREES

	2007		2011		2013		Moyenne	
	NL	BE	NL	BE	NL	BE	NL	BE
Actifs volontaires	8,03	7,90	8,26	7,90	8,13	7,86	8,14	7,88
Actifs non volontaires	7,90	7,75	7,81	7,61	7,99	7,71	7,99	7,69

Note : la satisfaction à l'égard de l'existence n'a pas été visée par l'enquête au cours de la première période d'observation, 2005.

Les actifs seniors non volontaires sont moins satisfaits que leurs collègues toujours actifs de manière volontaire. A l'instar de ce que l'on observait pour le départ en retraite non volontaire, les seniors perçoivent donc également une perte de satisfaction en relation avec le travail non volontaire. Une estimation basée sur un panel démontre en outre que l'écart en termes de satisfaction de vie entre les deux groupes demeure inchangé et significatif si nous contrôlons pour les caractéristiques d'emploi susmentionnées (tableau 4), ainsi que pour la santé, le revenu, le partenaire, l'âge et d'autres caractéristiques personnelles. Ceci confirme notre hypothèse que, à l'instar de ce que l'on savait déjà pour le choix en matière de retraite, la perception du choix de continuer à travailler, c'est-à-dire que ce choix est perçu comme volontaire ou pas, constitue un élément important pour la satisfaction de vie et le bien-être des seniors.

6. DISCUSSION

Les Pays-Bas et la Belgique ont, dans leur politique en matière d'allongement des carrières, principalement misé sur la restriction des possibilités de départ en retraite anticipé. Tant la Belgique que les Pays-Bas ont une culture de sortie précoce du marché du travail. A l'aide de l'ensemble de données SHARE, il a été vérifié de manière descriptive si cette habitude de sortie anticipée s'effrite. Concernant les Pays-Bas, nous observons des évolutions en direction de l'âge de départ à la retraite officiel. Ceci est moins le cas en Belgique. Le départ anticipé continue de constituer une norme sociale pour beaucoup. Dans le débat sur les pensions, l'attention se focalise sur les implications financières de la problématique du vieillissement. Du point de vue du bien-être, il convient d'accorder davantage d'attention à des considérations autres que purement financières. La présente contribution s'intéresse principalement aux conséquences de l'allongement de la carrière sur la satisfaction de vie chez les travailleurs âgés. Nous interprétons la satisfaction de vie comme un considérant global de tout ce qu'un individu juge important dans sa vie. La liberté dans les choix constitue un déterminant important du bien-être général. Nous nous sommes dès lors intéressés à la manière dont les actifs perçoivent leur décision de prolonger leur carrière : volontaire ou non volontaire. Un tiers des actifs âgés de cinquante ans et plus perçoivent leur situation professionnelle comme non volontaire. Cette part est

demeurée stable au cours de la période étudiée (2005 à 2013). Le groupe des actifs plus âgés augmente au cours de cette période. Nous pouvons donc conclure que le groupe formé par les actifs non volontaires forme un groupe important et croissant et qu'il rapporte en moyenne un score de satisfaction de vie inférieur comparativement au groupe des actifs volontaires. Ce constat induit la demande que l'on accorde davantage d'attention à des nuances en matière de bien-être dans le débat sur les pensions. Cette question devient encore plus pertinente à mesure que la politique belge en matière de pensions va devenir effective et (comme aux Pays-Bas) déboucher sur une augmentation du groupe formé par les sortants plus tardifs.

Les deux pays ont choisi de principalement miser sur des mesures contraignantes ou des incitants financiers pour encourager l'allongement des carrières. La décision de rester au travail est cependant motivée par plus que par des motifs financiers (Boumans, De Jong et Vanderlinden, 2008; Templer, Armstrong-Stassen et Cattaneo, 2010 ; Ten Have, Van Dorsselaer et De Graaf, 2015). La politique en matière d'allongement des carrières peut également mettre l'accent sur deux autres piliers des recommandations de l'OCDE en la matière, à savoir '*l'amélioration de l'employabilité*' et '*la modification des pratiques des employeurs*' (OCDE, 2016). L'employabilité se définit comme étant l'accomplissement, l'acquisition ou la création de travail par une utilisation optimale des compétences (Van der Heijde et Van der Heijden, 2006, p.453). A cet égard, la qualité de l'emploi et le développement d'un épanouissement personnel suffisant par la formation jouent un rôle important. Des études ont également mis en lumière un lien clair entre le comportement de sortie et les caractéristiques de l'emploi (Blekesaune et Solem, 2005 ; Scheurs, Van Emmerik, De Cuyper, Notelaers et De Witte, 2010) et entre le comportement de sortie et l'influence du partenaire (Henkens, 1999), ainsi que les collègues et le management sur le lieu de travail (Van Solinge et Henkens, 2014).

Le troisième pilier met l'accent sur la promotion de la diversité des âges sur le lieu de travail et vise à lutter contre la discrimination basée sur l'âge. Ces deux derniers piliers requièrent une collaboration forte entre les pouvoirs publics, ainsi que les organisations syndicales et patronales (Armstrong-Stassen, 2008). Notre étude démontre l'existence d'un lien significatif entre les caractéristiques de l'emploi et le travail non volontaire. Miser sur les deux autres piliers peut permettre de parvenir à une augmentation du nombre d'actifs âgés percevant leur décision comme volontaire, générant potentiellement une augmentation du bien-être matérialisée par l'augmentation de la satisfaction.

(Traduction)

BIBLIOGRAPHIE

Abduladze, L., Malter, F. et Börsch-Supan, A., *SHARE Wave 4: Innovations & Methodology*, Munich, Center for the economics of aging, 2013.

Armstrong-Stassen, M., Organisational practices and the post-retirement employment experience of older workers, *Human Resource Management Journal*, 18 (1), pp. 36-53, 2008.

Bavetta, S. et Navarra, P., *The Economics of Freedom: Theory, Measurement, and Policy Implications*, Cambridge, Cambridge University Press, 2012.

Bender, K. A., An analysis of well-being in retirement: The role of pensions, health, and 'voluntariness' of retirement, *The Journal of Socio-Economics*, 41 (4), pp. 424-433, 2012.

Blekesaune, M. et Solem, P. E., Working conditions and early retirement: a prospective study of retirement behavior, *Research on Aging*, 27 (1), pp. 3-30, 2005.

Börsch-Supan, A. et Jürges, H. (eds.), *The Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe – Methodology*, Mannheim, Mannheim Research Institute for the Economics of Aging (MEA), 2005.

Börsch-Supan, A., Brandt, M., Hunkler, C., Kneip, T., Korbmacher, J., Malter, F., Schaan, B., Stuck, S. et Zuber, S., Data resource profile: the Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE), *International Journal of Epidemiology*, 42 (4), pp. 992-1001, 2013.

Botti, S., The psychological pleasure and pain of choosing: when people prefer choosing at the cost of subsequent outcome satisfaction, *Journal of personality and social psychology*, 87 (3), pp. 312-326, 2004.

Boumans, N. P., De Jong, H.J. et Vanderlinden, L., Determinants of early retirement intentions among Belgian nurses, *Journal of advanced nursing*, 63 (1), pp. 64-74, 2008.

Conen, W. S., Henkens, K. et Schippers, J., Employers' attitudes and actions towards the extension of working lives in Europe, *International Journal of Manpower*, 33 (6), pp. 648-665, 2012.

Delta Lloyd Life, Résultats de l'Enquête nationale sur les Pensions : http://www.deltalloydlife.be/documents/10706/207422/DTL2029582_L_Pensioenenquête_FR_INT.pdf/fd9921a6-d2b7-4604-bf3a-02fc1e3b7b05, 2014.

Dorn, D. et Sousa-Poza, A., 'Voluntary' and 'involuntary' early retirement: an international analysis, *Applied Economics*, 42 (4), pp. 427-438, 2010.

Eurofound, *Quality of life in Europe: Subjective well-being*, Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne, 2013.

Fleurbaey, M. et Blanchet, D., *Beyond GDP. Measuring welfare and assessing sustainability*, Oxford, Oxford University Press, 2013.

Helliwell, J., Layard, R. et Sachs, J., *World Happiness Report*, The Earth Institute, Columbia University, New York, 2012.

Henkens, K., Retirement intentions and spousal support: A multi-actor approach, *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 54,(2), pp. 63-73, 1999.

Henkens, K., Solinge, H. V. et Dalen, H. V., Beslissingen rond langer werken: de onzichtbare drempels voor een later pensioen, *Tijdschrift voor HRM*, 3, pp. 64-79, 2009.

OCDE, *Comment va la vie ? Mesurer le bien-être*, Editions OCDE, 2011.

OCDE, *OECD Guidelines on Measuring Subjective Well-being*, Editions OCDE, 2013a.

OCDE, *Comment va la vie ? Mesurer le bien-être*, Editions OCDE, 2013b.

OCDE, Age effectif de sortie du marché du travail, in *Panorama des pensions, 2013. Les indicateurs de l'OCDE et du G20*, Editions OCDE, 2013c.

OCDE, *Mettre en place des marchés du travail plus résilients et inclusifs*, Déclaration des Ministres, 2016.

Sen, A., Muellbauer, J., Kanbur, R., Hart, K. et Williams, B., *The standard of living*, Cambridge, Cambridge University Press, 1987.

Schreurs, B., Van Emmerik, H., De Cuyper, N., Notelaers, G. et De Witte, H., Job demands-resources and early retirement intention: Differences between blue-and white-collar workers, *Economic and Industrial Democracy*, 32 (1), pp. 47-68, 2010.

Stiglitz, J. E., Sen, A. et Fitoussi, J-P., *Rapport de la Commission sur la mesure des performances économiques et du progrès social*, Commission sur la mesure des performances économiques et du progrès social, mimeo, 2009.

Szinovacz, M. E. et Davey, A., Predictors of perceptions of involuntary retirement, *The Gerontologist*, 45 (1), pp. 36-47, 2005.

Templer, A., Armstrong-Stassen, M. et Cattaneo, J., Antecedents of older workers' motives for continuing to work, *Career Development International*, 15 (5), pp. 479-500, 2010.

Ten Have, M., Van Dorsselaer, S. et De Graaf, R., Associations of work and health-related characteristics with intention to continue working after the age of 65 years, *The European Journal of Public Health*, 25 (1), pp. 122-124, 2015.

Van den Heijde, C. M. et Van Der Heijden, B. I., A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability, *Human resource management*, 45,(3), pp. 449-476, 2006.

Van Solinge, H. et Henkens, K., Involuntary retirement: The role of restrictive circumstances, timing, and social embeddedness, *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 62 (5), pp. 295-303, 2007.

Van Solinge, H. et Henkens, K., Work-related factors as predictors in the retirement decision-making process of older workers in the Netherlands, *Ageing and Society*, 34 (9), pp. 1551-1574, 2014.

Wise, D. A., Facilitating longer working lives: International evidence on why and how, *Demography*, 47 (1), pp. 131-149, 2010.

Wong, J. Y. et Earl, J.K., Towards an integrated model of individual, psychosocial and organizational predictors of retirement adjustment, *Journal of Vocational Behavior*, 75 (1), pp. 1-13, 2009.

TABLE DES MATIERES

UN REGARD PLUS NUANCE DANS LE DEBAT RELATIF AUX PENSIONS : UN TIERS DES TRAVAILLEURS AGES BELGES ET NEERLANDAIS PERCOIVENT LE TRAVAIL COMME UN CHOIX NON VOLONTAIRE

1. INTRODUCTION	213
2. LES SENIORS TRAVAILLENT JUSQU'A UN AGE PLUS AVANCE AUX PAYS-BAS QU'EN BELGIQUE	215
3. BIEN-ETRE ET LIBRE CHOIX	217
4. LES TRAVAILLEURS NON VOLONTAIRES : AMPLEUR DU PHENOMENE ET EVOLUTION AU FIL DU TEMPS	219
5. PERTE DE SATISFACTION DES ACTIFS NON VOLONTAIRES	222
6. DISCUSSION	223
BIBLIOGRAPHIE	225