

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES
Séance plénière du 14 décembre 2011 à 9 h 30
« Emploi et retraite en Europe : étude de cas »

Document N°8
<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

**Partir à la retraite en Europe : déterminants individuels
et rôle de la protection sociale**

*Thierry Debrand et Nicolas Sirven (IRDES)
Questions d'économie de la Santé n°148 - 2010*

Partir à la retraite en Europe : déterminants individuels et rôle de la protection sociale

Thierry Debrand, Nicolas Sirven (Irdes)

En Europe, les comportements de passage à la retraite des seniors sont comparables et reposent à la fois sur des facteurs individuels – âge, sexe, niveau d'éducation et état de santé – et des facteurs contextuels, tels que les situations familiale et professionnelle. Outre ces facteurs explicatifs habituels, l'analyse présentée ici met l'accent sur le rôle des systèmes de protection sociale. Elle montre que les trois volets de la protection sociale (emploi, retraite, maladie) expliquent, pour une grande part, l'hétérogénéité du taux d'emploi des seniors en Europe, qui varie de 34 % en Italie à 70 % en Suède.

Toute politique publique visant à favoriser l'activité des seniors en Europe devrait donc tenir compte non seulement de la complexité des déterminants des décisions individuelles mais aussi de l'ensemble des systèmes de protection sociale, et non uniquement ceux liés à la retraite.

La faiblesse structurelle des taux d'emploi des seniors est un des phénomènes les plus marquants des économies européennes. Elle a conduit les États membres de l'Union européenne à affirmer leur volonté d'atteindre d'ici à 2010 un taux d'emploi de 50 % pour les personnes âgées de 55 à 64 ans. Les dernières statistiques d'Eurostat semblent aller dans ce sens : ce taux d'emploi est passé, en moyenne, de 36 % en 1997 à 45 % en 2007. Malgré une tendance commune à l'augmentation, cette moyenne masque toutefois des situations très hétérogènes en Europe. Dans certains pays, les taux d'emploi des seniors dépassent déjà l'objectif affiché, comme en Suède (70 %), au Danemark (59 %), au Royaume-Uni (57 %) et en Allemagne (52 %). En revanche, d'autres pays présentent des chiffres très inférieurs, comme

l'Autriche (39 %), la France (38 %), la Belgique et l'Italie (34 %).

Ces différences de taux d'emploi peuvent s'expliquer par deux types de facteurs : d'une part, les contraintes liées à la demande de travail des entreprises et, d'autre part, l'offre de travail des salariés âgés. Dans ce dernier cas, les disparités de taux d'emploi relèvent de choix personnels liés par exemple à l'état de santé, à l'environnement familial, à la structure du marché du travail ou aux différences institutionnelles entre les pays. Cette analyse s'inscrit dans le cadre des études sur l'offre de travail.

Plus précisément, les déterminants de la participation à l'emploi des seniors et du départ à la retraite sont étudiés à partir d'une analyse à la fois sur le « stock » et

sur les « flux ». Le « stock » correspond à la participation au marché de travail et le « flux » au départ vers la retraite. En plus des facteurs explicatifs habituels, tels que les caractéristiques de l'individu et du ménage, c'est le rôle des systèmes de protection sociale au sens large qui est observé. Les analyses de l'offre de travail des seniors portent jusqu'à présent essentiellement sur les déterminants individuels ou n'étudient que partiellement l'influence des systèmes de protection sociale, comme ce qui a été fait pour la retraite [Blanchet, Debrand, 2007] ou l'invalidité [Börsch-Supan, 2007]. Or, on peut douter du fait qu'un seul volet de la protection sociale influe sur le choix de quitter son emploi. Le chômage ou l'invalidité permettent aussi de sortir du marché du travail en attendant l'ouverture des droits à la retraite. Des phénomènes de

substitution et de complémentarité entre les différentes modalités de sortie du marché du travail – chômage, invalidité, retraite – incitent donc à appréhender les systèmes de protection sociale dans leur ensemble.

Pour mener à bien cette analyse, les deux premières vagues de l'enquête SHARE (2004-2006) ont été utilisées et complétées par des séries macroéconomiques décrivant trois systèmes de protection sociale présents dans tous les pays européens : le système lié aux politiques de l'emploi et de lutte contre le chômage, le système lié à la prise en charge de la maladie et de l'incapacité, ainsi que le système lié à la retraite.

Trois dimensions principales dans la littérature

Les déterminants de l'activité des travailleurs âgés sont généralement classés selon leur caractère monétaire ou non monétaire. Compte tenu de la variété des déterminants agissant sur le départ à la retraite, ils sont ici regroupés en trois dimensions. Celles-ci renvoient d'une part aux caractéristiques des individus (données individuelles), d'autre part à leur environnement proche (données contextuelles) et enfin au système de protection sociale en vigueur dans le pays concerné (données institutionnelles). Ces dimensions ont des interactions entre elles ; leurs frontières sont floues et des déterminants peuvent se situer aussi bien dans l'un ou l'autre des groupes.

La dimension individuelle : la place centrale de la santé et de l'espérance de vie anticipée

Parmi les facteurs explicatifs les plus courants de la décision individuelle de départ en retraite tels que l'âge, le genre et le niveau d'étude, la santé occupe une place centrale. Plusieurs travaux empiriques font observer que l'état de santé, et notamment l'incapacité, est une des variables déterminantes du maintien en emploi des seniors [Currie, Madrian, 1999]. Si la relation entre état de santé et offre de travail paraît évidente, la compréhension des causalités se révèle toutefois complexe, voire

ambiguë. Deux effets opposés semblent jouer simultanément : d'une part, le travail peut contribuer, en fin de vie active, à une détérioration de l'état de santé et, d'autre part, un mauvais état de santé peut être à l'origine d'une sortie anticipée du marché du travail.

Un autre indicateur, l'espérance de vie anticipée, a un effet propre sur la décision de partir en retraite. Selon la théorie économique, cet indicateur modifie les comportements des individus face à leur retraite, à travers un certain nombre de mécanismes : un effet de richesse sur la fin de leur cycle de vie, un effet d'incertitude sur leur épargne et un effet lié au risque de longévité. Plusieurs travaux montrent que les individus ont une assez bonne idée de leur probabilité de survie, dont ils tiennent compte pour ajuster leur départ à la retraite. D'autres anticipations peuvent aussi influencer la décision de cesser son activité, comme la prise en compte des réformes de retraites à venir, dans un futur proche.

La dimension contextuelle : le poids de l'environnement familial et professionnel

Les facteurs dits de « contexte », de nature diverse, visent tous à expliquer les interactions entre la situation personnelle des individus et l'environnement dans lequel ils vivent. Ici, la dimension contextuelle renvoie aux rapports que les salariés entretiennent avec leur environnement proche : la situation familiale et les conditions de travail.

Dans la décision de partir à la retraite, le rôle de la situation de famille s'illustre notamment dans le problème de la coordination des dates de départ à la retraite des conjoints. La décision de cesser son activité est rarement individuelle. La préférence pour le « loisir » a plus de valeur si le conjoint n'est déjà plus en activité. Si les ressources du ménage le permettent, il serait donc logique que les conjoints cherchent à rapprocher leurs dates de cessation d'activité. D'autres contraintes sociales peuvent aussi peser sur les décisions individuelles et constituer un facteur significatif du départ à la retraite, notamment l'état de santé du conjoint ou d'un autre membre de la famille. Ainsi,

REPÈRES

SHARE, base d'information européenne sur la santé et le vieillissement, est une infrastructure internationale de recherche reconnue par la Communauté européenne. Dans chaque pays participant, l'enquête est supervisée par des chercheurs ou des universités. En France, l'Irdes et l'Insee en assurent la conduite. La présente étude a bénéficié d'une aide de l'Agence nationale de la recherche portant la référence ANR-09-JCJC-0141-01. Elle s'intègre dans le projet de recherche *Health Economics of Ageing and Participation in Society* (HEAPS).

prendre en charge un membre de la famille dépendant a plutôt tendance à éloigner de l'emploi.

Le second effet de contexte renvoie à la relation entre conditions de travail et santé. Diverses analyses mettent ainsi en évidence l'impact des conditions de travail sur l'état de santé [Karasek, Theorell, 1990 ; Siegrist, 1996]. De plus, les pays européens sont confrontés depuis une trentaine d'années à une mutation profonde de leur tissu productif, facteur d'inquiétude pour les salariés et plus particulièrement pour les plus âgés. La crise que traversent actuellement les économies occidentales renforcerait ce processus.

La dimension institutionnelle : le rôle des systèmes de protection sociale

S'il existe en Europe une certaine convergence des politiques publiques et des cadres législatifs et réglementaires, chaque système reste différent du fait de l'histoire, des priorités des gouvernements, et également de la façon dont les habitants appréhendent les réformes.

Dans les décennies 1980 et 1990, des systèmes de préretraites ont été introduits dans les pays européens dans le cadre de politiques de l'emploi visant à lutter contre le chômage de masse et à absorber les chocs industriels liés à la modernisation de l'outil productif. Compte tenu de l'échec en termes de création d'emplois et du coût financier engendré, les systèmes de préretraites collectives ont été progressivement abandonnés. De nouveaux dispositifs « individualisés » ont été introduits, tels que des pensions d'invalidité et des mesures permettant aux seniors d'anti-

ciper leur cessation d'activité pour raison de santé. L'état de santé de chacun prend donc une importance croissante dans les modalités de sortie du marché du travail. Cependant, ces dispositifs d'invalidité, qui visent initialement à compenser un état de santé détérioré, ne profitent pas toujours à l'ensemble de la population en mauvaise santé. En Europe, les critères d'accès à ces dispositifs varient fortement, ce qui renvoie davantage à des différences d'appréhension institutionnelle qu'à de réelles différences d'état de santé.

La plupart des travaux sur l'impact des systèmes de protection sociale sur la décision de partir en retraite s'intéressent aux déterminants financiers, c'est-à-dire aux droits acquis en fonction de l'âge, du sexe, des salaires, etc. Tant à l'échelle du système des retraites que du système lié à la prise en charge de l'incapacité, les facteurs financiers peuvent influencer le départ à la retraite. Par exemple, les modèles les plus fréquents qui explicitent le passage à

la retraite se réfèrent à un arbitrage entre « loisir » et travail, dans lequel intervient à la fois le niveau des pensions (leur taux de remplacement) et l'espérance de gain pendant la retraite [Gruber, Wise, 1998]. Il en est de même pour la prise en charge de l'incapacité [Börsch-Supan, 2007] où le niveau des prestations – qui peuvent s'apparenter à un salaire de remplacement octroyé en incapacité – et la durée du versement peuvent modifier l'offre de travail des salariés âgés.

Toutefois, pour ces deux systèmes, il faut également tenir compte de la possibilité légale ou réglementaire de pouvoir y accéder, tels que l'âge légal de départ à la retraite, les critères de santé pour la prise en charge de l'incapacité, etc. Un troisième système, lié à la protection de l'emploi et au chômage, peut également intervenir. Si de nombreux travaux considèrent l'un ou l'autre des systèmes de protection sociale, aucune étude ne prend en compte simultanément l'influence de ces trois systèmes.

Principaux résultats observés à partir de l'enquête SHARE (2004-2006)

Les caractéristiques spécifiques des travailleurs partis à la retraite entre 2004 et 2006

La lecture des premières statistiques descriptives (tableau 1) met en évidence des différences entre les travailleurs qui ont pris leur retraite et ceux qui demeurent en activité deux ans plus tard. En effet, ceux partis à la retraite sont plutôt des hommes, plutôt les plus âgés, plutôt des salariés du secteur public et moins des entrepreneurs individuels, plutôt des couples, notamment ceux dont le conjoint n'est pas salarié, plutôt des salariés relativement moins satisfaits de leur emploi, et des individus plutôt en mauvaise santé. Si l'on considère les anticipations en matière d'espérance de vie, il semble aussi exister des différences entre ceux qui sont en emploi et ceux qui sont partis en retraite.

Participation à l'emploi et passage à la retraite : le poids des facteurs individuels et contextuels

Les déterminants de la participation à l'emploi et du passage à la retraite sont nombreux et multidimensionnels.

Concernant la participation des seniors à l'emploi, l'analyse – toutes autres choses égales par ailleurs – met en évidence l'influence des déterminants habituels (tableau 2). Au plan individuel, la probabilité d'occuper un emploi se réduit logiquement avec l'âge. Elle est d'autant plus forte que le niveau d'étude est élevé ou que les individus sont entrepreneurs individuels. L'influence primordiale de la santé est confirmée, puisque les individus se déclarant en bonne santé ont une probabilité plus forte d'occuper un emploi. Le rôle des facteurs de contexte est lui aussi important puisque la situation du conjoint par rapport à l'emploi influence le fait d'être en activité. La probabilité d'occuper un emploi est notamment plus forte si le conjoint travaille. De plus, les individus qui dispensent de l'aide informelle à une personne (au sein ou à l'extérieur du

SOURCES

Données individuelles

Pour étudier les dynamiques, c'est-à-dire les raisons pour lesquelles les travailleurs partent ou non à la retraite, les données individuelles utilisées sont issues de l'enquête SHARE (*Survey of Health, Ageing, and Retirement in Europe*). SHARE est constitué d'un échantillon de 20 000 ménages (dont au moins un membre est âgé de 50 ans ou plus) interrogés en 2004 et réinterrogés en 2006 dans onze pays européens.

Variables institutionnelles

Les variables institutionnelles décrivant les différents systèmes sont issues des données de l'OCDE. Le choix a été fait de se reporter sur des indicateurs construits de façon homogène entre les pays et, lorsque cela a été possible, de différencier les variables selon quelques caractéristiques individuelles (hommes/femmes; quartiles de revenu).

Les sources de données sont :

- pour les systèmes de retraite: Whitehouse et Queisser (2006);
- pour les autres systèmes de protection sociale: « Perspective de l'emploi » (OCDE, 2004) pour l'emploi et le chômage, et « Transformer le handicap en capacité » (OCDE, 2003) pour la maladie et l'incapacité.

Indicateurs décrivant les systèmes de santé

Pour la retraite:

- **Distance_retraite**: il s'agit de l'indicateur le plus simple qui mesure, dans chacun des pays, l'écart pour chaque individu entre l'âge minimal du départ à la retraite (par sexe) et l'âge de l'intéressé.

- **Tx_replacement**: désigne le taux de remplacement à 60 ans, qui est la proportion du montant des retraites sur le dernier salaire.
- **Var_richesse**: désigne la variation de la richesse en pension d'un individu s'il décide de prendre sa retraite à 65 ans au lieu de 60 ans. La richesse en pension (la somme actualisée des droits à la retraite versés tout au long de la retraite) est un indicateur complémentaire du taux de remplacement à 60 ans qui combine l'effet du taux de remplacement, de l'espérance de vie et d'une règle de revalorisation des pensions.

Pour la maladie et l'incapacité:

- **Couverture**: indicateur synthétique construit par l'OCDE pour rendre compte du pourcentage de la population couverte par les dispositifs de prise en charge de l'incapacité et de la maladie.
- **Générosité**: indicateur synthétique construit par l'OCDE pour rendre compte de la générosité financière des systèmes de prise en charge de l'incapacité et de la maladie.

Pour l'emploi:

- **Protection_emploi**: indicateur synthétique décrivant la législation et la réglementation de protection de l'emploi
- **Tx_chômage**: désigne le taux de chômage (par sexe) en 2004.

Pour plus de détails, se référer au document de travail [Debrand, Sirven, 2009].

T1

Seniors en emploi en 2004 et passage à la retraite entre 2004 et 2006

	Échantillon de l'étude	Participation à l'emploi en 2004	Passage à la retraite entre 2004 et 2006			
Variables de SHARE						
Statut sur le marché du travail						
Retraité entre les 2 vagues	-	14,6 %	-			
Actif occupé	63,1 %	-	-			
Âge						
50-51 ans	13,1 %	19,3 %	1,1 %			
52-53 ans	14,0 %	19,9 %	4,4 %			
54-55 ans	13,7 %	18,4 %	10,5 %			
56-57 ans	13,3 %	15,2 %	13,0 %			
58-59 ans	13,0 %	12,5 %	23,9 %			
60-61 ans	13,1 %	7,8 %	16,5 %			
62-63 ans	13,1 %	5,2 %	22,1 %			
64 ans et plus	6,7 %	1,8 %	8,5 %			
Niveau d'études						
Inférieur au baccalauréat	35,5 %	31,1 %	38,0 %			
Baccalauréat	32,3 %	32,0 %	30,2 %			
Supérieur au baccalauréat	31,5 %	36,3 %	31,1 %			
État de santé perçu						
Bon en 2004	43,4 %	50,8 %	42,4 %			
Bon en 2004 et en 2006	27,1 %	32,7 %	26,1 %			
Détérioré entre 2004 et 2006	16,3 %	18,1 %	16,3 %			
Amélioré entre 2004 et 2006	10,4 %	10,7 %	8,7 %			
Mauvais en 2004 et en 2006	46,1 %	38,5 %	48,9 %			
Anticipations						
Femme: vivre jusqu'à 75 ans	28,1 %	29,2 %	26,7 %			
Homme: vivre jusqu'à 75 ans	35,0 %	35,7 %	39,2 %			
Hausse de l'âge légal de départ à la retraite	27,9 %	39,5 %	19,8 %			
Réduction du montant des retraites	29,4 %	41,3 %	27,1 %			
Contexte familial						
Conjoint en bonne santé	26,5 %	29,3 %	24,1 %			
Conjoint actif occupé	30,5 %	38,7 %	25,8 %			
Pas de conjoint	36,0 %	36,3 %	34,3 %			
Ménage avec enfant(s)	53,9 %	64,3 %	33,4 %			
Aidant naturel (donne des soins informels)	16,0 %	15,3 %	14,6 %			
Contexte professionnel						
Employé du secteur privé	66,1 %	63,7 %	64,3 %			
Employé du secteur public	17,9 %	17,5 %	20,3 %			
Travailleur indépendant	15,7 %	18,8 %	15,2 %			
Conditions de travail						
Est satisfait de son emploi	61,5 %	91,7 %	88,6 %			
A peur de perdre son emploi	51,7 %	77,8 %	77,4 %			
Effectif	7 109	4 486	656			
Variables de l'OCDE						
	Moyenne	Écart-type	Moyenne	Écart-type	Moyenne	Écart-type
Indicateurs de protection sociale utilisés dans l'enquête						
Tx_replacement*	79,411	19,23	79,134	19,541	78,304	18,597
Var_richesse*	-18,323	31,11	-17,857	32,222	-11,268	26,837
Distance_retraite*	2,682	5,042	4,574	4,522	0,942	3,856
Couverture*	3,43	1,042	3,582	1,057	3,492	1,088
Générosité*	3,062	1,375	3,211	1,412	3,245	1,366
Tx_chômage*	7,783	2,522	7,65	2,557	7,391	2,35
Protection_emploi*	2,233	0,507	2,231	0,526	2,182	0,498

* Les indicateurs sont décrits dans l'encadré Sources p. 3.

Champ: personnes âgées de 50 à 64 ans en 2004, ayant participé aux deux premières vagues de l'enquête SHARE.

Guide de lecture: 46,1 % des enquêtés ont déclaré avoir un mauvais état de santé en 2004 et en 2006; 38,5 % des personnes en emploi en 2004 et 48,9 % de celles qui sont sorties du marché du travail entre 2004 et 2006 se considèrent en mauvaise santé en 2004 et en 2006 (échantillons respectifs: 7 109, 4 486 et 656 enquêtés). Le taux de chômage est de 7,8 % sur l'ensemble de la population enquêtée; ce taux est de 7,65 % parmi la population active en 2004 et de 7,4 % chez les personnes qui sont pris leur retraite entre 2004 et 2006.

Données: Enquête SHARE 2004-2006.

ménage) ont une probabilité plus faible d'occuper un emploi.

Concernant le passage à la retraite, les analyses – toutes choses égales par ailleurs – confirment dans les grandes lignes les observations tirées des statistiques descriptives (tableau 2). L'âge, le niveau d'éducation, la situation familiale, la situation professionnelle et le fait d'être satisfait de son emploi sont bien des déterminants du fait de partir à la retraite, au même titre que la variation de l'état de santé entre 2004 et 2006. Par ailleurs, la satisfaction au travail ou la peur de perdre son emploi sont des facteurs qui retardent le passage à la retraite tout comme le fait d'être en bonne santé – voire d'améliorer son état de santé entre les deux vagues.

Enfin, dans certains cas, un lien statistique est observé entre les anticipations que font les individus des réformes des retraites et le fait de partir en retraite. Si ce lien n'est pas établi pour ce qui est du montant des pensions, il semble jouer un rôle important en ce qui concerne l'augmentation de l'âge du départ à la retraite. Deux explications sont ici possibles: soit les salariés sont plus sensibles à l'âge de la retraite, soit ils ont internalisé le fait que les réformes sont généralement plus « rapides » pour modifier l'âge de départ que les montants des retraites.

L'influence de la protection sociale sur l'emploi des seniors

Concernant la participation des seniors à l'emploi, les caractéristiques des systèmes de protection sociale ont bien une importance dans le fait d'occuper ou non un emploi. En considérant chaque système l'un après l'autre, plusieurs observations peuvent être faites. Pour le système lié à la retraite, la probabilité d'occuper un emploi est plus faible quant le taux de remplacement est élevé, de même que la richesse nette actualisée (encadré Sources p. 3). Assez logiquement, plus la « distance » à l'âge minimum légal de la retraite est grande et plus la probabilité d'être en emploi est forte. Pour le système lié à la prise en charge de la maladie et de l'incapacité, un lien positif s'observe avec l'indicateur lié au pourcentage de la population couverte par les dispositifs relevant de

l'incapacité. Pour les variables institutionnelles relatives au marché du travail, l'indice de protection légale de l'emploi a un effet positif (encadré Sources p. 3).

Pour ce qui est du passage à la retraite, l'influence de chaque système est constatée. Assez logiquement, la probabilité de prendre sa retraite est d'autant plus forte que la variation de la richesse nette actualisée est élevée et que la générosité des systèmes de prise en charge de l'incapacité et de la maladie est importante. *A contrario*, la transition emploi-retraite est corrélée négativement avec la distance à la retraite, le taux de couverture du système de prise en charge de l'incapacité et le niveau du chômage (encadré Sources p. 3).

Les différences entre les pays européens expliquées par les variations des volets emploi, santé, retraite des systèmes de protection sociale

Les différences en matière de participation des seniors à l'emploi et de passage à la retraite trouvent principalement leur origine dans les déterminants institutionnels, et donc dans la variation des systèmes de protection sociale selon les pays.

S'agissant de la participation des seniors à l'emploi, les facteurs individuels et contextuels expliquent 31 % de la variance entre les pays. L'introduction des indicateurs sur le marché du travail explique assez peu ces différences (+6 %), contrairement aux particularités des systèmes de retraite (+13 %). De même, les indicateurs liés à la prise en charge de la maladie et de l'incapacité expliquent fortement les différences entre les pays (+42 %)

MÉTHODE

L'analyse comporte deux étapes. Premièrement, la recherche des déterminants du départ à la retraite en Europe est réalisée par l'estimation conjointe des déterminants de la participation à l'emploi et du passage à la retraite. Deuxièmement, à partir des résultats des estimations précédentes, la méthodologie retenue permet d'appréhender les facteurs explicatifs des différences entre les pays européens. Enfin, la volonté d'expliquer les différences entre les pays impose une analyse globale sur l'ensemble des échantillons nationaux.

Pour plus de détails, se référer au document de travail [Debrand, Sirven, 2009].

T2 Déterminants de la participation à l'emploi des seniors en 2004 et du passage à la retraite entre 2004 et 2006		
Variables	Participation à l'emploi en 2004	Passage à la retraite entre 2004 et 2006
Sexe		
<i>Hommes</i>	Réf.	-
Femmes	0,13**	-
Âge		
<i>50-51 ans</i>	Réf.	Réf.
52-53 ans	0,02	0,34*
54-55 ans	0,01	0,55**
56-57 ans	-0,27**	0,53**
58-59 ans	-0,46**	0,91**
60-61 ans	-0,88**	0,83**
62-63 ans	-1,05**	1,41**
64 ans et plus	-1,26**	1,42**
Niveau d'études		
<i>Inférieur au baccalauréat</i>	Réf.	-
Baccalauréat	0,12**	-
Supérieur au baccalauréat	0,33**	-
État de santé perçu		
<i>Mauvais en 2004</i>	Réf.	-
Bon en 2004	0,36**	-
<i>Bon en 2004 et en 2006</i>	Réf.	Réf.
Détérioré entre 2004 et 2006	-	-0,17**
Amélioré entre 2004 et 2006	-	-0,14
Mauvais en 2004 et en 2006	-	-0,19*
Anticipations		
<i>Espérance de vie</i>		
<i>Femme : espérance de vie inférieure à 75 ans</i>	Réf.	-
Femme : espérance de vie à 75 ans	0,16**	-
<i>Homme : espérance de vie inférieure à 75 ans</i>	Réf.	-
Homme : espérance de vie à 75 ans	0,05	-
Cadre réglementaire au moment du départ à la retraite		
<i>Baisse de l'âge minimum légal de départ à la retraite</i>	-	Réf.
Hausse de l'âge minimum légal de départ à la retraite	-	-0,30**
Augmentation du montant des retraites	-	Réf.
Réduction du montant des retraites	-	-0,08
Contexte familial		
Conjoint en bonne santé	-0,03	-0,11
Conjoint en activité	0,38**	-0,22**
Pas de conjoint	0,17**	-0,26**
Ménage avec enfant(s)	0,05*	-0,12**
Aidant naturel (donne des soins informels)	-0,17**	0,04
Contexte professionnel		
<i>Employé du secteur privé</i>	Réf.	Réf.
Employé du secteur public	-0,01	0,15**
Travailleur indépendant	0,72**	-0,40**
Conditions de travail		
Est satisfait de son emploi	-	-0,36**
A peur de perdre son emploi	-	-0,16**
Caractéristiques		
Temps écoulé entre les vagues 1 et 2	-	-0,01
Indicateurs de protection sociale utilisés dans l'enquête		
Tx_replacement*	-0,46**	0,26
Var_richesse*	-0,25*	0,93**
Distance_retraite*	0,09**	-0,11**
Couverture*	0,35**	-0,47**
Générosité*	-0,02	0,12**
Tx_chômage*	0,02	-0,07**
Protection_emploi*	0,27**	-0,18
Effectif	7 109	4 869

* Les indicateurs sont décrits dans l'encadré Sources p. 3.

Guide de lecture : avoir un conjoint en activité a un effet positif sur la participation à l'emploi en 2004 et un effet négatif sur le passage à la retraite entre 2004 et 2006. L'écart entre l'âge minimal légal de départ à la retraite et l'âge d'un individu a un effet positif sur la participation à l'emploi en 2004 et un effet négatif sur le passage à la retraite entre 2004 et 2006. Ces effets ont un seuil de significativité à 5 %.

Seuils de significativité : * 10 %, ** 5 %.

Données : Enquête SHARE 2004-2006.

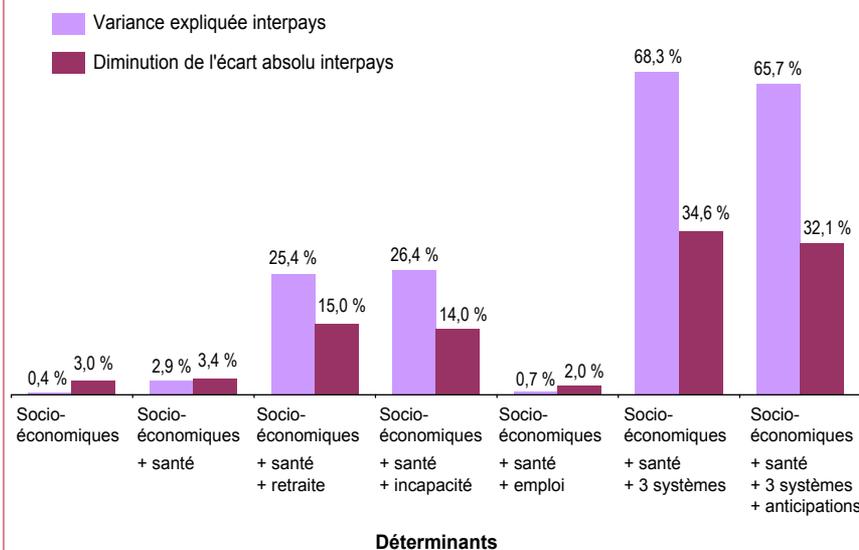
[Debrand, Sirven, 2009]. En effet, depuis la fin des années 1980, la plupart des pays européens ont ajouté des systèmes de sortie de l'emploi pour raisons de santé [Börsch-Supan, 2007].

En ce qui concerne le passage à la retraite, l'ensemble des déterminants individuels et contextuels jouent un rôle négligeable, puisqu'ils expliquent moins de 4 % des différences (graphique 1). Mais cette estimation devient beaucoup plus importante lorsque les trois systèmes institutionnels sont pris en compte simultanément, ce qui explique 68,3 % des différences. En outre, pris indépendamment, les caractéristiques de chacun des systèmes de protection sociale apportent plus d'information dans l'explication des différences entre les pays que pris dans leur ensemble : avec le système de retraite, 25,4 % de la variance est expliquée, et celle-ci s'élève à 26,4 % avec le système lié à la prise en charge de l'incapacité. Toutefois, contrairement à ces deux systèmes, les indicateurs liés à l'emploi apportent assez peu d'informations pour comprendre les différences entre les pays (1 % de la variance expliquée).

Les comportements de passage à la retraite des seniors sont comparables entre les pays européens du point de vue de l'âge, du sexe, du niveau d'éducation, de l'état de santé. Pour la dimension contextuelle, on retrouve l'idée que les conditions de travail et la situation du conjoint sur le marché du travail influent sur le choix de partir à la retraite. Les trois systèmes de la protection sociale (emploi, retraite, maladie) sont également des déterminants importants de la décision de partir en retraite. Ces résultats corroborent l'existence d'une multitude de facteurs explicatifs du départ à la retraite.

L'ensemble des déterminants individuels et contextuels explique assez peu les différences entre les pays. En revanche, ce sont les caractéristiques des trois systèmes de protection sociale (emploi, santé, retraite) qui expliquent la grande majorité des diffé-

G1 Passage à la retraite entre 2004 et 2006 : explication des différences inter pays



Données : Enquête SHARE 2004-2006.

rences entre les pays. Plus précisément, les systèmes ont une influence moindre lorsqu'ils sont pris en compte individuellement, avec une place prépondérante pour les systèmes liés à la retraite et l'incapacité. Or, si l'effet collectif des trois systèmes est supérieur à la somme des effets singuliers, on peut penser qu'il existe une forme de complémentarité entre les systèmes de protection sociale. Thèse d'autant plus vraisemblable qu'un système est rarement pensé *ex-nihilo*, mais plutôt construit en fonction des autres systèmes existants. Dès lors, les différences entre les pays ne sont pas à chercher dans les différences entre les caractéristiques socio-économiques individuelles mais dans les différences institutionnelles ou systémiques.

Ces résultats suggèrent que toute politique publique en Europe visant à augmenter le taux d'emploi des seniors devrait reposer sur ces deux postulats : premièrement, tenir compte de la complexité des déterminants des décisions individuelles et de leurs interactions ; deuxièmement, les principaux facteurs de convergence en Europe sont à rechercher dans les différences systémiques, en prenant en considération l'ensemble des systèmes de protection sociale et non uniquement les systèmes liés à la retraite. ♦

POUR EN SAVOIR PLUS

- Blanchet D., Debrand T. (2007). « Souhaiter prendre sa retraite le plus tôt possible : santé, satisfaction au travail et facteurs monétaires », *Économie et Statistique*, Insee, 403-404 : 39-62.
- Börsch-Supan A. (2007). "Work Disability, Health, and Incentive Effects", Mannheim Research Institute for the Economics of Aging (MEA), discussion paper 135.
- Currie J., Madrian B.C. (1999). "Health, Health Insurance and the Labor Market", *Handbook of Labor Economics*, Ashenfelter O. and Card D. (eds.), Amsterdam, North Holland: 3309-3416.
- Debrand T., Sirven N. (2009). *Quelles sont les motivations des départs à la retraite en Europe : situation personnelle, familiale, professionnelle ou rôle de la protection sociale ?*, Document de travail n° 26, Irdes, juin.
- Gruber J., Wise B. (1998). "Social Security and Retirement: An International Comparison", *American Economic Review*, 88(2) : 158-163.
- Karasek R., Theorell T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. Basic Books, New York.
- Madrian B. (1994). "The Effect of Health Insurance on Retirement", *Broking paper on Economic Activity* 1 : 181-252.
- OCDE (2003). « Transformer le handicap en capacité ». Éditions OCDE.
- OCDE (2004). « Perspectives de l'emploi ». Éditions OCDE.
- Siegrist J. (1996). "Adverse Health Effects of High-Effort/Low-Reward Conditions", *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1) : 27-41.
- Whitehouse E., Queisser M. (2006). *Retirement Incentives: Draft Special Issue of "Pensions at a Glance"*. Document de travail, OCDE.