

Les Français partent vite à la retraite, car ils sont usés par leur travail

Bruno Palier

Le politiste souligne que l'attachement des Français à prendre leur retraite le plus tôt possible a été étudié en détail par la recherche. C'est la poursuite par les entreprises d'une hyperproductivité qui explique le plus souvent le désir des seniors d'arrêter le travail

Malgré l'allongement de la durée de vie, de plus trois mois chaque année jusqu'à récemment, la plupart des Français ne souhaitent pas travailler plus longtemps. Quand l'occasion se présente, ils partent en retraite le plus tôt possible. Différentes enquêtes analysent les motivations de ces départs à la retraite. Celle menée par la Caisse nationale d'assurance-vieillesse (CNAV) en 2008, confirmée par de nombreuses enquêtes dirigées depuis par la direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees) du ministère des affaires sociales, souligne que ceux qui veulent bien travailler plus longtemps sont ceux qui associent travail et « *réalisation de soi, épanouissement personnel, valorisation et expression de soi, utilité sociale, bien-être et lien social* ». Il s'agit le plus souvent de cadres, de professions intellectuelles, de diplômés du supérieur. En revanche, ceux, beaucoup plus nombreux, qui souhaitent partir le plus tôt possible associent travail et « *fatigue au travail (physique et morale), contraintes (horaires, rythme de vie), obligations, usure, stress, pression, dégradation de l'ambiance au travail et du statut personnel* ». Les enquêtes menées depuis confirment que l'usure au travail constitue une motivation forte au départ.

De nombreux travaux de sociologues montrent depuis longtemps les dégradations des situations de travail et du rapport au travail en France. Les troubles musculo-squelettiques (TMS) représentent une très forte majorité des maladies professionnelles et augmentent depuis dix ans (35 000 nouveaux cas par an). Tous ces indices soulignent le rythme toujours plus soutenu de l'organisation du travail, les contraintes organisationnelles accrues et le stress au travail.

Il s'agit là des conséquences concrètes des stratégies retenues par la plupart des entreprises françaises. Pour rester compétitives dans une économie mondialisée, les entreprises ont choisi de ne garder que les salariés les plus productifs, et de leur demander de travailler toujours plus intensément. Si l'on regarde les taux d'emploi en France, en particulier ceux des seniors, on s'aperçoit qu'ils sont plus faibles que dans beaucoup de pays européens : 53,3 % des personnes de 55-65 ans sont en emploi en 2018, tandis que la moyenne européenne est de 58,7 % (71,4 % en Allemagne ou 77,9 % en Suède), ce qui a fait dire au candidat Macron que l'on travaillait moins en France qu'ailleurs.

« Course au rendement »

Certes, moins de gens travaillent que dans d'autres pays, en particulier parmi les seniors, mais ceux qui travaillent le font de manière de plus en plus soutenue. La France combine un taux d'emploi faible des seniors et des jeunes avec une productivité horaire du travail parmi les plus élevées d'Europe (117 pour la France pour une base 100 correspondant à la moyenne européenne, données Eurostat pour 2019). Comme le mentionne l'étude de la CNAV de 2008, « *les assurés de moins de 60 ans ont souvent insisté sur la détérioration du climat professionnel, dénonçant la quête de productivité et la course au rendement. Il semble que ces nouvelles valeurs managériales aient conduit à la perte d'une ambiance sereine et conviviale que certains assurés ont connue en début de carrière, ambiance pâtissant désormais de comportements plus individualistes. Elles ont aussi amené des restrictions de personnel et ainsi contribué à l'accroissement des charges de travail* » (Aouici et al., 2008, page 23). Si les nombreux suicides chez les constructeurs automobiles ou à France Télécom ont illustré à l'extrême les impasses de cette stratégie d'hyperproductivité, d'une façon générale, celle-ci explique en grande partie pourquoi ceux qui travaillent ne souhaitent pas le faire plus longtemps. Quant à ceux qui n'ont pas accès à

l'emploi, ils ne comprennent pas qu'on leur demande de travailler plus longtemps alors qu'ils n'en ont même pas la possibilité.

Les enquêtes montrent qu'aux conditions de travail elles-mêmes s'ajoutent d'autres facteurs explicatifs des départs précoces en retraite en France : le calcul du montant de la pension joue bien sûr, tout comme le désir de profiter d'une période de repos sans contrainte et en bonne santé, mais aussi la volonté de s'arrêter pour prendre soin des petits-enfants, ou de proches malades ou devenus dépendants. Cela montre également le besoin de développer les structures d'accueil des jeunes enfants et des personnes âgées dépendantes afin de ne pas obliger les individus (qui sont en majorité des femmes) à interrompre leur carrière pour prendre soin de leurs proches.

Enfin, les enquêtes de la CNAV montrent que les individus souhaitent partir le plus vite possible pour éviter d'avoir à subir les conséquences d'une nouvelle réforme des retraites, qui risque toujours de durcir un peu plus les conditions d'accès à une pension complète. On mesure ici le paradoxe : alors que les réformes sont censées inciter les salariés à partir le plus tard possible, leur multiplication pousse les salariés à partir le plus tôt possible !

Valoriser le capital humain

En repoussant l'âge de départ à la retraite, Emmanuel Macron annonce un ajustement automatique des comportements. Certains experts estiment que les employeurs et les salariés ajustent leur comportement en fonction de l'âge légal de départ en retraite. Les employeurs cesseraient d'investir, notamment en formation professionnelle, pour leurs salariés quelque temps avant cet âge, et les salariés cesseraient eux-mêmes de s'investir dans l'entreprise à la perspective de leur départ. Repousser l'âge est censé permettre de maintenir plus longtemps un investissement de l'entreprise dans les seniors et un investissement des seniors dans leur entreprise, rendant ainsi possible un allongement de la durée effective de travail. D'autres pensent au contraire que ce phénomène est marginal et que ce qui influence la durée effective de travail est bien plus lié à l'âge d'entrée sur le marché du travail, ou aux conditions macroéconomiques plus générales.

L'augmentation de l'âge légal de la retraite permet surtout de faire faire des économies aux régimes de retraite, parce qu'elle oblige tous ceux qui ont accumulé assez d'années de cotisation pour partir à 62 ans à reporter le moment de liquider leur retraite jusqu'au nouvel âge légal, permettant ainsi d'économiser plusieurs mois ou années de prestations, et de faire rentrer autant de mois ou d'années de plus de cotisations. Le risque est de le faire contre la majorité des Français : ceux qui sont restés en emploi, mais n'en peuvent plus des conditions dégradées liées aux stratégies d'hyperproductivité, et surtout ceux qui sont sans emploi depuis longtemps, et voient l'âge de départ s'éloigner. Le risque est alors que ces personnes tombent au revenu de solidarité active (RSA) pendant plusieurs années, ce qui à la fois réduira leur revenu présent, mais aussi leurs droits à la retraite.

Ne jouons pas sur la compétitivité par la compression des coûts et la pressurisation des salariés. De nombreux travaux et les exemples des pays nordiques montrent que c'est en misant sur les activités économiques fondées sur la valorisation du capital humain (le savoir, les compétences techniques, organisationnelles, communicationnelles, les capacités créatives et adaptatives des salariés) que l'on pourrait trouver les chemins d'une nouvelle croissance forte, durable et partagée. Les politiques menées dans les pays scandinaves montrent qu'il est possible de favoriser des emplois de qualité en investissant dans la recherche et l'éducation, mais aussi dans l'amélioration des conditions de travail, l'aménagement des postes en fin de carrière, et dans une formation pour tous tout au long de la vie.

Bruno Palier est directeur de recherche du CNRS à Sciences Po, au Centre d'études européennes et de politique comparée. Il est notamment l'auteur de « Réformer les retraites » (Presses de Sciences Po, 2021)