



La réforme des retraites d'août 2003 offre aux cotisants du régime général davantage de choix dans le moment de leur départ à la retraite, en atténuant la pénalisation en cas de départ précoce et en introduisant un encouragement financier au report de l'âge de la retraite. L'enquête relative aux intentions de départ conduite en 2005 montre que pour les salariés du régime général âgés de 54 à 59 ans, l'âge de 60 ans continue à concentrer largement les souhaits et les intentions de départ en retraite. Ils ne seraient ainsi que 10 % à souhaiter « dans l'idéal » partir après 60 ans, et environ 18 % à en exprimer l'intention à l'énoncé des différentes contraintes susceptibles de peser sur leur décision de liquidation. Cette proportion s'élève toutefois à 30 % lorsque les éléments pécuniaires de la décision, à savoir la pension qu'ils percevraient en fonction de l'âge de départ choisi, sont détaillés en fonction des minorations et majorations de pensions prévues par la législation. Les personnes les plus diplômées, celles qui vivent sans conjoint, mais aussi celles qui se déclarent satisfaites de leur emploi, à la fois souhaitent et envisagent de partir plus tard en retraite. Il en est de même, compte tenu des contraintes liées à l'obtention du taux plein, pour celles qui ont eu une carrière plus courte, qui ont connu des périodes de chômage ou qui craignent pour leur emploi. En revanche, se déclarer en mauvaise santé ou avoir exercé un métier dangereux joue clairement dans le sens d'une volonté de départ plus précoce.

Benoît RAPOPORT

Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement
Ministère de la santé et des solidarités
Drees

Les intentions de départ à la retraite des salariés du privé âgés de 54 à 59 ans

Le système de retraite français offre aux assurés une certaine liberté de choix quant à l'âge de leur départ en retraite. Toutefois, jusqu'en 2003, dans le régime général, les choix des individus étaient de fait restreints par la forte décote subie par ceux qui n'avaient pas atteint le taux plein ou qui n'avaient pas le nombre de trimestres requis pour percevoir une retraite complète. Il n'existait en outre pas d'incitation financière pour des personnes qui souhaitaient prolonger leur activité alors qu'elles avaient déjà rempli les conditions d'obtention d'une retraite complète. La réforme d'août 2003 a en partie relâché ces contraintes en assouplissant la décote et en introduisant une surcote¹. L'enquête relative aux intentions de départ à la retraite réalisée en 2005

1. Un coefficient de réduction est appliqué à la pension pour les personnes ne remplissant pas les conditions d'obtention du taux plein (décote). Avant la réforme d'août 2003, ce coefficient était de 2,5 % par trimestre, soit 10 % par an. Après la réforme, il passera en 2013, lorsque la montée en charge sera achevée, à 1,25 % par trimestre, soit 5 % par an. La pension est en outre réduite au prorata si l'assuré a accompli une durée d'assurance (tous régimes) inférieure à la durée fixée par la loi. Par ailleurs, avant la réforme d'août 2003, une personne remplissant les conditions d'obtention d'une retraite complète ne retirait aucun bénéfice en termes de pension du régime général d'un prolongement de son activité, hors effets éventuels sur le salaire annuel moyen servant de référence à la pension. Après la réforme, la pension sera augmentée de 3 % par année supplémentaire (0,75 % par trimestre).



sous l'égide de plusieurs organismes publics, interroge les futurs retraités du régime général âgés de 54 à 59 ans (encadré 1) d'abord sur l'âge de départ qu'ils souhaiteraient dans l'idéal, puis sur celui qu'ils envisagent, en prenant en compte l'ensemble des contraintes susceptibles de peser sur leur décision. L'enquête permet aussi de préciser l'impact des contraintes financières sur les décisions envisagées en proposant aux salariés interrogés de choisir parmi un ensemble de couples d'âge de liquidation et de niveau de pension.

L'âge de 60 ans continue à concentrer les souhaits et les intentions de départ

Dans un premier temps, les personnes étaient interrogées sur l'âge de départ à la retraite souhaité « *Dans l'idéal, à quel âge souhaiteriez-vous partir en retraite ?* ». Cette question n'imposait la prise en compte d'aucune contrainte, notamment financière, aux personnes interrogées qui étaient donc totalement libres d'exprimer un souhait idéal.

Dans un second temps, elles étaient questionnées sur l'âge de départ qu'elles envisagent effectivement, « *compte tenu des différentes contraintes susceptibles de peser sur [leur] décision (contraintes financières, familiales ou professionnelles)* ».

L'âge de 60 ans conserve un pouvoir d'attraction très fort puisque 37,5 % des personnes interrogées disent souhaiter partir à cet âge et que près de la moitié l'envisagent (graphique 1). Au total, 90,2 % des personnes interrogées souhaiteraient dans l'idéal partir avant ou précisément à 60 ans et 81,6 % l'envisagent. Inversement, seul un répondant sur dix souhaiterait partir après 60 ans, et seulement 0,4 % après 65 ans. La proportion de personnes souhaitant partir à 59 ans et avant reste donc importante, puisqu'elle atteint 52,7 %. Si la question relative aux souhaits n'imposait en théorie aucune contrainte, il est toutefois difficile d'exclure la possibilité que certaines personnes interrogées aient pu intégrer dans leurs souhaits certaines des règles ou des normes implicites prévalant en termes de départ à la retraite. Ceci est partiellement confirmé par une proportion plus

élevée de personnes souhaitant partir à 65 ans plutôt qu'à 63 ou 64 ans. La comparaison de l'âge auquel la durée requise pour l'obtention du taux plein est atteint et de l'âge souhaité montre d'un autre côté qu'un grand nombre de personnes qui atteindraient le taux plein à 59 ans ou avant (72,1 % des personnes interrogées²) souhaitent partir à 60 ans (encadré 2).

En moyenne, un an de décalage entre âges de liquidation souhaité et envisagé

En moyenne, les salariés du régime général souhaiteraient « dans l'idéal » partir à 58,8 ans, alors qu'ils envisagent un départ effectif un an plus tard (59,8 ans)³. Ainsi, le fait de prendre en considération les contraintes susceptibles de peser sur les intentions des per-

sonnes, qu'elles soient financières, familiales ou professionnelles, conduit les personnes à reculer d'un an, en moyenne, leurs intentions de départ. Il faut cependant noter que près d'un tiers des répondants envisagent de partir avant 60 ans, ce qui reste une proportion importante. Celle-ci ne semble pas pouvoir être attribuée uniquement à la méconnaissance des règles du régime général, puisque les salariés interrogés envisagent de partir avant 60 ans d'autant plus fréquemment qu'ils s'estiment bien informés.

Les personnes les plus diplômées et les mieux rémunérées souhaiteraient partir plus tard que les autres

Si l'on met à part les personnes sans diplôme qui forment une catégorie relativement hétérogène, l'âge de

E • 1

L'enquête « Intentions de départ à la retraite »

La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites a largement modifié les paramètres du mode de calcul des pensions, en particulier dans le régime général et dans la fonction publique. La Caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav), le Secrétariat général du Conseil d'orientation des retraites (Cor), la Direction générale du trésor et de la politique économique du ministère de l'Économie et des finances (DGTFE), la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des études statistiques (Drees), l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) et le Service de la communication du ministère de l'Économie et des finances (Sircom) se sont associés afin de collecter un certain nombre d'informations sur les intentions et les comportements des futurs retraités. L'enquête, qui s'est déroulée entre décembre 2004 et février 2005, a été conduite par l'institut de sondage IPSOS au moyen de la méthode des quotas. Le champ de l'enquête était constitué de cotisants du régime général et de la fonction publique. Les personnes étaient interrogées sur leurs études, leur situation professionnelle et familiale, puis sur leurs conditions de travail et leur satisfaction dans l'emploi, leur état de santé, leurs revenus et leur épargne. En outre, des questions portaient sur leurs intentions et souhaits de départ en retraite ainsi que sur leur niveau d'information concernant le système de retraite et leur propre situation. Enfin plusieurs questions s'efforçaient de déterminer la sensibilité des choix de départ en cas de variations du niveau de pension perçu.

L'échantillon compte 1 004 actifs occupés en novembre 2004 cotisant au régime général au moment de l'enquête, âgés de 54 à 59 ans et ayant validé au moins 100 trimestres au régime général, ainsi que 400 cotisants de la Fonction publique qui n'ont pas été inclus dans cette étude. Les personnes qui ont eu une carrière courte, les personnes au chômage ou en invalidité, mais aussi les préretraités, et parmi les plus âgées, celles qui ont bénéficié des mesures de retraite anticipée pour carrière longue prévues par la réforme des retraites de 2003, sont donc exclues. Il en résulte en particulier que les assurés enquêtés ont connu moins fréquemment le chômage et sont en meilleure santé que l'ensemble de la population.

2. Pour l'année 2004, 65,5% des liquidants du régime général (ensemble des droits directs) avaient une durée d'assurance tous régimes de 160 trimestres et plus (Recueil Statistique de la Cnav 2004).

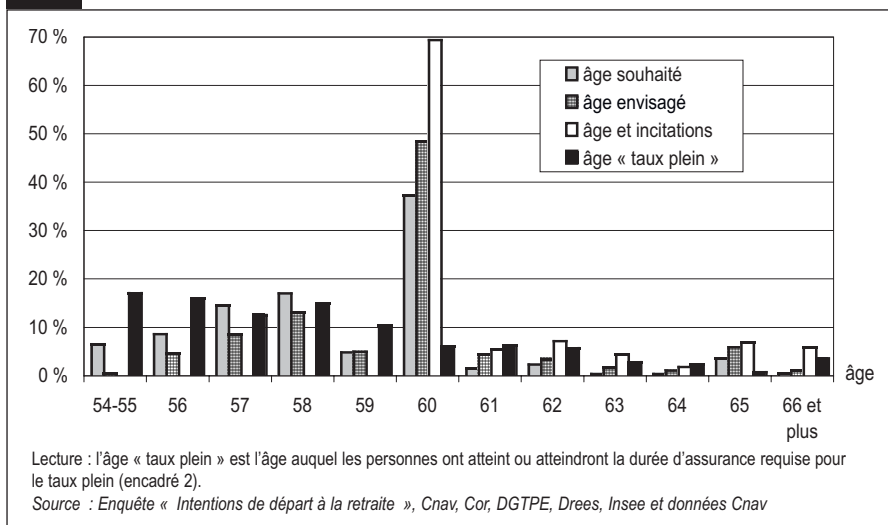
3. À titre de comparaison, selon la vague 4 du baromètre Drees (avril 2004), l'âge moyen souhaité est de 58,0 ans pour les personnes en emploi dans le secteur privé et âgées de 54 à 59 ans. Cet écart de 0,8 ans avec l'enquête « Intentions de départ » peut être imputé au fait que dans cette enquête, la question ne porte que sur l'âge souhaité, tandis que dans le baromètre, les individus sont interrogés sur l'âge auquel ils souhaiteraient ou *auraient aimé* prendre leur retraite, ce qui les autorise à indiquer un âge inférieur à leur âge. Par ailleurs, l'âge moyen envisagé est de 60,8 ans dans le baromètre, contre 59,8 ans dans l'enquête « Intentions de départ ». Les personnes interrogées dans cette enquête ont toutes cotisé au moins 100 trimestres. Elles ont donc en moyenne une carrière plus longue que dans le baromètre Drees, ce qui leur permet d'envisager un départ plus précoce, et, en particulier, d'être plus nombreuses à pouvoir obtenir un départ anticipé.

départ souhaité croît régulièrement avec le niveau de diplôme (graphique 2). L'écart atteint deux ans entre les personnes détenant un CEP et celles qui ont obtenu au moins un diplôme universitaire de second cycle. Trois groupes se dessinent : d'une part les salariés qui ont un CEP, un BEPC et un CAP, ensuite ceux qui ont le baccalauréat ou un diplôme universitaire de premier cycle et enfin ceux qui détiennent un diplôme universitaire de second cycle. On retrouve la même hiérarchie lorsque l'on examine la catégorie socioprofessionnelle (CSP) puisque l'écart d'âge de départ souhaité entre les ouvriers qualifiés et les cadres est de près de deux ans. Là encore, on peut distinguer d'une part les ouvriers qualifiés, d'autre part les employés, les professions intermédiaires et agents de maîtrise, et enfin les cadres⁴. Plusieurs interprétations sont possibles. Les personnes les moins diplômées ont généralement débuté leur activité plus tôt que celles détenant un diplôme universitaire et avaient donc accompli une carrière plus longue que ces dernières lorsqu'on les a interrogées. Les différences en termes d'accidents de carrière,

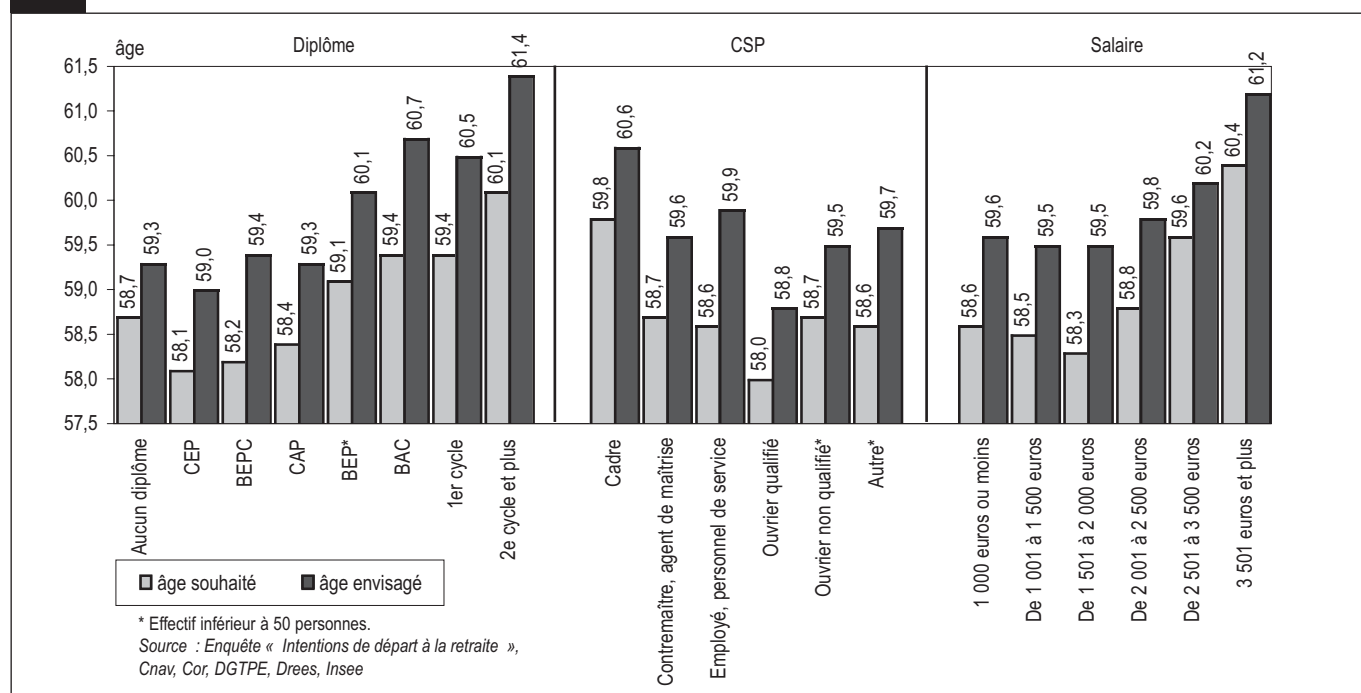
en particulier le chômage, qui peuvent exister entre les plus diplômés et les moins diplômés sont en partie effacées par la sélection opérée dans l'échantillon. Les plus diplômés ont aussi des salaires plus élevés et donc des taux de remplacement moyen plus faibles, ce qui peut les inciter à repousser davantage leur départ. En effet, même si l'effet du salaire sur l'âge de départ souhaité paraît relativement complexe

(cf. graphique 2), ce sont les personnes qui perçoivent les salaires les plus élevés qui, en moyenne, souhaitent partir le plus tard. En outre, les cadres (et donc, en moyenne les plus diplômés), ont une espérance de vie à 60 ans nettement supérieure à celle des ouvriers (Premier rapport du Cor, 2001), si bien que même en partant à la retraite plus tard que les autres CSP, ils peuvent jouir plus longtemps de leur retraite.

G
•01 les différentes notions d'âge dans l'enquête « Intentions de départ à la retraite »



G
•02 âge de départ souhaité et envisagé : variables sociodémographiques et salaire



4. Les ouvriers non qualifiés et les « autres CSP » se classent avec les professions intermédiaires, mais les effectifs sont trop faibles (tout comme pour les détenteurs d'un BEP) pour que l'on puisse en tirer des conclusions solides.

Enfin, les personnes les mieux rémunérées et les cadres sont aussi plus fréquemment satisfaits de leur emploi et en bonne santé. Or ces facteurs sont susceptibles d'influer sur les souhaits en matière d'âge de départ à la retraite.

Les salariés satisfaits de leur emploi et en bonne santé souhaitent aussi partir plus tard

La satisfaction exprimée par les salariés interrogés vis-à-vis de leur emploi a un impact sur l'âge de départ souhaité (graphique 3). Cet effet est surtout marqué pour les personnes « très satisfaites » qui souhaitent partir un an plus tard en moyenne que celles qui se disent simplement « satisfaites » et près d'un an et demi plus tard que les autres. Tous les facteurs passés en revue dans l'enquête et ayant une relation avec les conditions de travail ont un effet sur les souhaits des personnes. Ainsi, les personnes se déclarant bien payées, ayant de bonnes relations avec leur hiérarchie, un emploi varié ou formateur et qui considèrent avoir les moyens de faire un travail de bonne qualité souhaitent partir plus tard que les autres.

De la même façon, l'âge de départ souhaité est d'autant plus élevé que l'état de santé général déclaré par le répondant est satisfaisant (graphique 4). L'écart est ainsi de plus d'un an entre les personnes se déclarant en très bonne santé et celles se disant en très mauvaise santé. Il faut rappeler à cet égard que les personnes interrogées étaient toutes en emploi au moment de l'enquête et que sont exclues de l'analyse les personnes qui ont déjà quitté le marché du travail pour des raisons de santé. De la même façon, les personnes qui connaissent fréquemment des problèmes de santé – fatigue, douleurs physiques, sentiment de découragement ou de nervosité et difficultés à se concentrer – souhaitent partir plus tôt. L'écart est surtout marqué entre les personnes qui rencontrent souvent l'un de ces problèmes et celles qui en souffrent de temps en temps, rarement ou jamais, même si dans le cas des douleurs physiques, il existe aussi une différence assez marquée entre les personnes qui n'ont jamais connu ce

type de troubles et celles qui en souffrent rarement ou de temps en temps.

D'autres éléments sont à prendre en compte dans les souhaits d'âge de départ à la retraite, comme le sexe, la situation familiale ou encore la détention d'épargne ou de patrimoine. Leur influence sera analysée dans le cadre d'une analyse multivariée (infra), les effets apparaissant relativement peu marqués lorsqu'on les examine séparément.

Des écarts similaires mais moins marqués concernant l'âge de départ envisagé compte tenu des contraintes pesant sur la liquidation

Lorsque l'on demande aux salariés de prendre en compte l'ensemble des contraintes susceptibles de peser sur leur décision, on observe le même type de relations entre l'âge envisagé et les différentes caractéristiques ayant un impact sur l'âge de départ souhaité. Toutefois, leur influence paraît généralement moins accentuée. Les différences selon les caractéristiques sociodémographiques et le revenu restent importantes, les hauts salaires, les cadres et les détenteurs d'un diplôme du second cycle universitaire envisageant un départ nettement plus tardif que les autres. Ainsi, un an sépare l'âge de départ envisagé par les détenteurs d'un diplôme uni-

versitaire de deuxième cycle et ceux qui ont un CAP ou un BEP, et près de deux ans séparent l'âge de départ envisagé par les cadres et les ouvriers qualifiés (cf. graphique 2).

En revanche, les effets de la satisfaction dans l'emploi et des conditions de travail, ainsi que de la fréquence des soucis de santé sont moins flagrants que sur l'âge de départ idéalement souhaité (cf. graphiques 3 et 4). En particulier, seules les personnes se déclarant très satisfaites de leur emploi envisagent effectivement un départ plus tardif, les autres formant de ce point de vue un groupe homogène. Corrélativement, seules deux des caractéristiques des conditions de travail des salariés paraissent jouer sur l'âge de départ envisagé : les personnes qui ont un travail varié ou formateur envisagent un départ plus tardif que celles dont le travail est répétitif et peu formateur. En ce qui concerne l'état de santé général, on retrouve la même relation positive qu'avec l'âge souhaité : plus les personnes se déclarent en bonne santé, plus elles envisagent un départ tardif, l'écart atteignant 1,3 an entre les salariés se déclarant en très mauvaise santé et ceux se déclarant en très bonne santé. En revanche, la fréquence des problèmes de santé joue peu. À l'exception des douleurs physiques qui sont de fait les problèmes pouvant le plus facilement permettre un départ précoce pour raison de santé.

E•2

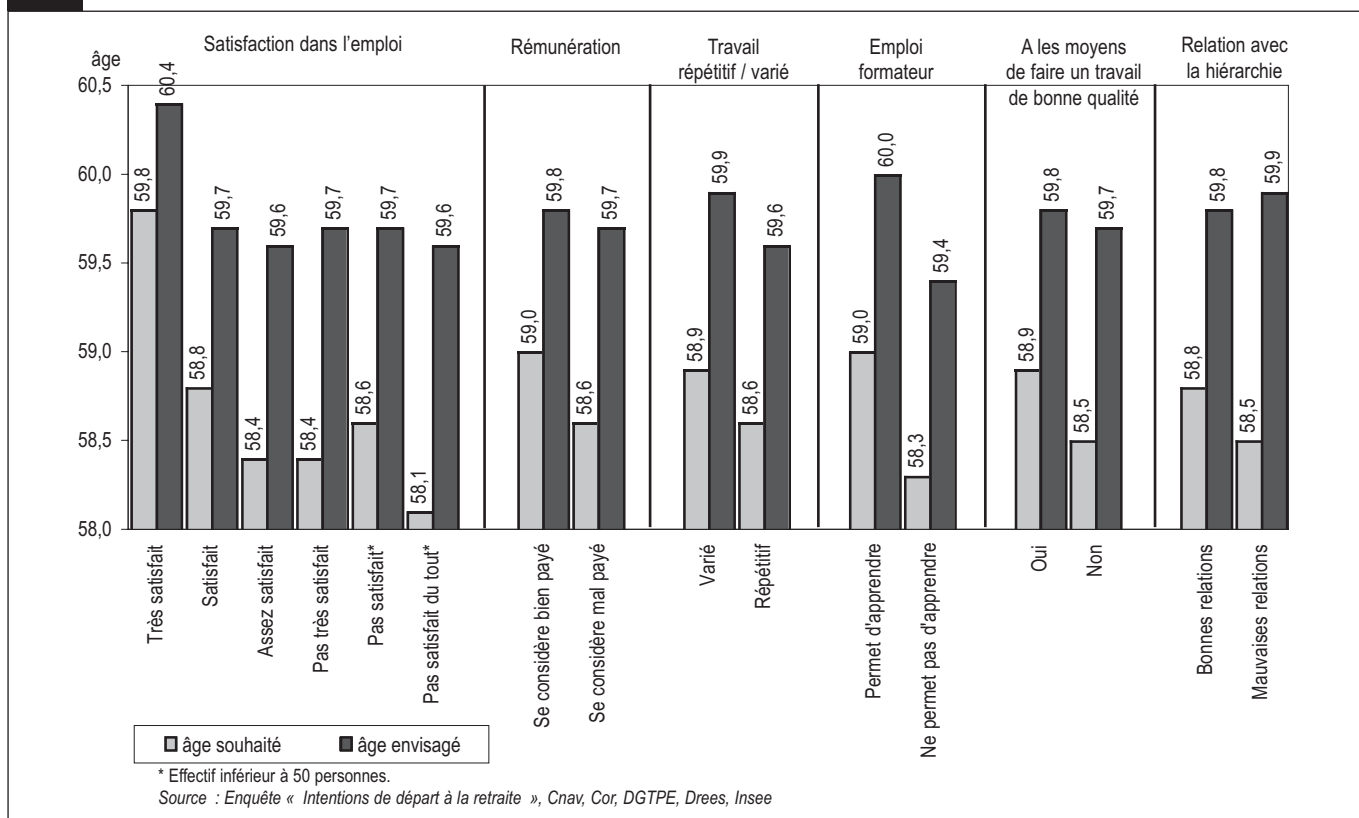
Âge « taux plein », âge de départ souhaité et âge de départ envisagé

Les personnes interrogées dans l'enquête sont présentes dans les registres de la Chav. Il a donc été possible de reconstituer leur carrière et, en particulier, de déterminer si elles ont déjà atteint le taux plein au moment de l'enquête ou d'estimer à quel âge elles l'atteindront (âge « taux plein »).

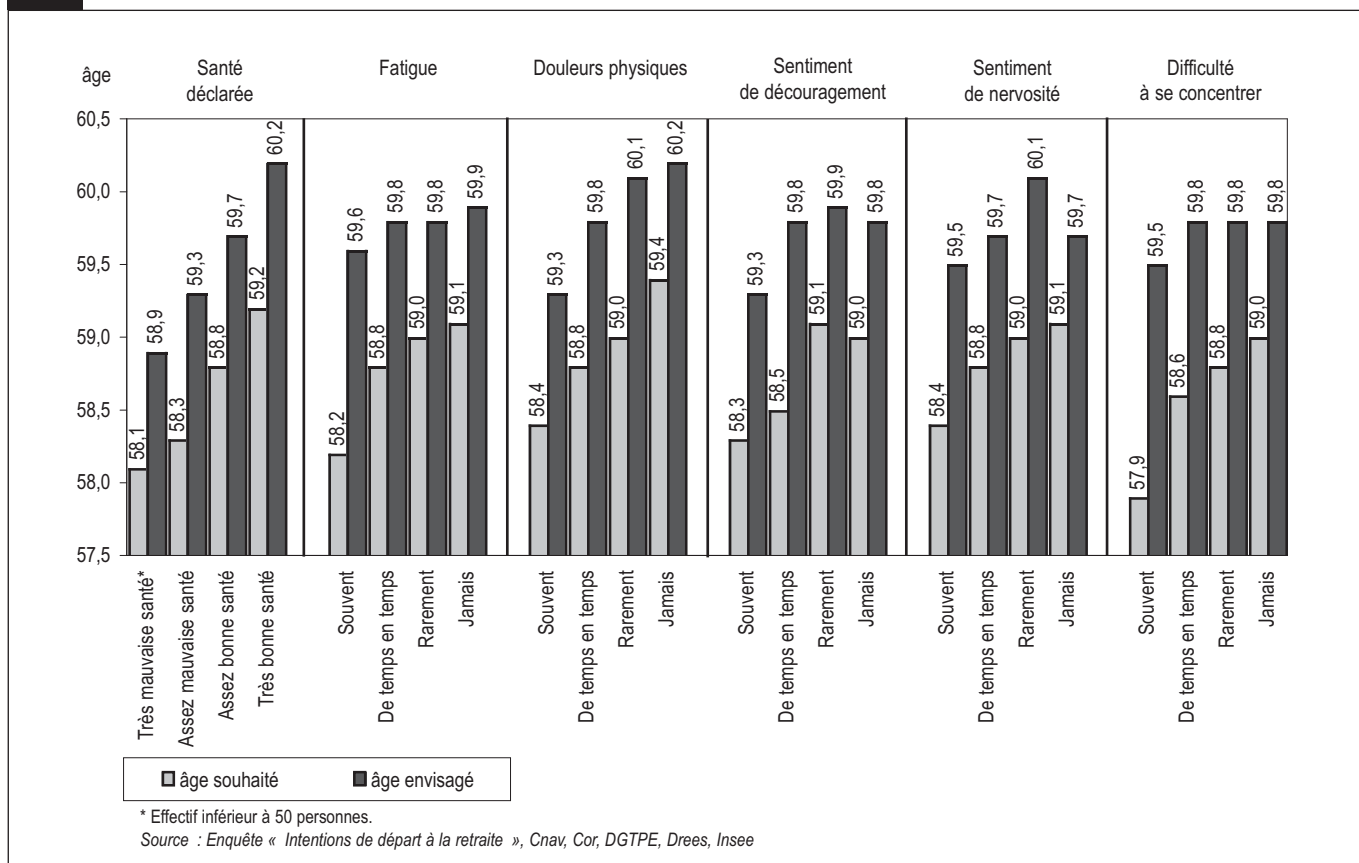
Ainsi, 72,1 % des personnes interrogées ont ou auront atteint la durée requise pour le taux plein à 59 ans ou avant (graphique 1), et seulement 2,5 % d'entre elles bénéficieront de l'obtention automatique du taux plein à 65 ans, ce qui est bien évidemment lié au critère de sélection de l'échantillon (actifs ayant validé au moins 100 trimestres).

En moyenne, les personnes ayant déjà atteint la durée requise pour le taux plein souhaitent et envisagent de partir une demi-année plus tôt que les autres. L'écart diminue naturellement avec l'âge puisque, les personnes remplissant les conditions pour bénéficier de la retraite anticipée pour carrière longue ont pu déjà partir en retraite, ce qui n'est pas encore le cas pour les plus jeunes. Ainsi, en ce qui concerne l'âge souhaité, l'écart entre ceux qui ont déjà le taux plein et ceux qui ne l'ont pas encore atteint est de 1,4 an pour les personnes de 54 ans, mais n'est que de 0,1 an pour les salariés âgés de 59 ans. Par ailleurs, parmi les personnes de 59 ans ayant déjà atteint la durée requise pour le taux plein, âge de départ souhaité et âge de départ envisagé coïncident, ce qui n'est pas le cas pour ceux qui n'ont pas encore la durée requise pour le taux plein.

G • 03 âge de départ souhaité et envisagé : satisfaction dans l'emploi et conditions de travail



G • 04 âge de départ souhaité et envisagé : santé



Les femmes et les personnes sans conjoint envisagent une liquidation plus tardive

Enfin, si les souhaits en matière d'âge de départ étaient relativement peu différenciés entre hommes et femmes, on observe que les femmes envisagent de liquider leur retraite 0,4 an plus tard que les hommes, ce qui est cohérent avec le fait qu'elles ont généralement des carrières plus courtes ou plus heurtées que ces derniers, même si l'échantillon retenu a sélectionné des personnes dont les carrières sont relativement longues. Enfin, les personnes qui n'ont pas de conjoint souhaitent et envisagent un départ plus tardif, mais l'écart est surtout marqué pour l'âge envisagé : 60,5 ans en moyenne pour celles qui n'ont pas de conjoint, contre 59,7 ans pour celles qui ont un conjoint non employé et 59,5 ans pour celles qui ont un conjoint en emploi.

L'analyse « toutes choses égales par ailleurs » confirme l'influence du diplôme, de la satisfaction dans l'emploi et de l'état de santé

Les corrélations entre les différents facteurs explicatifs des intentions des salariés en matière d'âge de départ rendent difficile l'interprétation de certains effets de ces facteurs. Par exemple, les plus diplômés et les personnes les plus satisfaites de leur emploi souhaitent et envisagent de partir plus tard, mais les plus diplômés sont aussi plus nombreux parmi les personnes satisfaites de leur emploi si bien que la statistique descriptive ne permet pas de déterminer quel facteur est le plus important. Pour analyser toutes choses égales par ailleurs les réponses relatives aux âges souhaité et envisagé de départ en retraite, on utilise une méthode économétrique afin

de déterminer les effets des différents facteurs explicatifs⁵.

L'analyse multivariée (T01) permet de confirmer les principales conclusions de l'analyse descriptive. Toutes choses égales par ailleurs, les salariés les plus diplômés et les mieux rémunérés souhaitent un départ plus tardif. Le diplôme a la même incidence sur l'âge de départ envisagé, mais, dans ce cas, le salaire n'a plus d'effet significatif. L'âge de départ souhaité croît de même avec le niveau de satisfaction dans l'emploi, les personnes très satisfaites se distinguant nettement. Si ces personnes envisagent aussi un départ plus tardif, l'écart est en revanche beaucoup plus modéré. À l'inverse, les personnes en mauvaise santé souhaitent et envisagent de partir significativement plus tôt, surtout si on les compare aux personnes se déclarant en bonne ou en très bonne santé ; la fréquence et la durée des arrêts de travail récents n'ont pas d'effet significatif, ni sur l'âge souhaité, ni sur l'âge envisagé. Les salariés les plus âgés⁶ souhaitent et envisagent également de partir plus tard à la retraite.

Les souhaits des hommes et des femmes ne diffèrent pas statistiquement, mais les femmes envisagent un âge de départ significativement plus tardif, alors même que l'on prend en compte le nombre de trimestres validés à 60 ans (incluant une évaluation de la majoration de durée d'assurance) et la situation familiale, dont le nombre d'enfants.

Une influence spécifique des facteurs liés à l'environnement familial

L'environnement familial a un impact assez marqué sur l'âge souhaité et surtout sur l'âge envisagé. Les personnes qui ont un conjoint, qu'il soit en emploi ou non, envisagent un

départ significativement plus précoce, mais seules celles ayant un conjoint non employé souhaitent aussi partir plus tôt que les personnes sans conjoint. Les personnes n'ayant pas de conjoint ont moins de contraintes familiales, ce qui semble leur permettre d'envisager un départ plus tardif. Par contre, prévoir d'avoir des personnes à charge n'a d'impact ni sur l'âge souhaité, ni sur l'âge envisagé. Enfin, les personnes qui ont eu de nombreux enfants souhaitent et envisagent de partir plus tard à la retraite.

Avoir connu le chômage ou le craindre retarde l'âge de liquidation envisagé

Les caractéristiques de carrière et d'emploi des salariés interrogés ont un impact sur leurs âges de liquidation souhaité et envisagé. D'une part, le nombre de trimestres validés à 60 ans réduit, comme attendu, l'âge envisagé, mais aussi, bien que dans une moindre mesure, l'âge souhaité. Ceci peut suggérer que les répondants intègrent partiellement dans leurs souhaits leur situation réelle. En ce qui concerne la carrière passée, avoir connu des périodes de chômage retarde significativement les âges de liquidation souhaité et envisagé, tandis qu'avoir exercé un métier dangereux les rend plus précoces. Enfin, les perspectives professionnelles jouent aussi sur les souhaits et les prévisions : les personnes qui ne craignent pas du tout pour leur emploi souhaitent et envisagent un départ plus précoce que les autres. Inversement, ceux qui craignent pour leur emploi souhaitent et envisagent de partir plus tard. Il se peut que ces personnes anticipent de devoir attendre plus longtemps pour obtenir le taux plein, en dépit de la possibilité pour les personnes en chômage indemnisé de valider des trimestres. On observe ainsi que les per-

5. Ces variables sont considérées comme des variables linéaires continues, et la méthode employée est celle des moindres carrés ordinaires. Les résultats sont qualitativement les mêmes lorsque les variables expliquées sont considérées comme des durées écoulées entre la date de l'enquête et la date où surviendra le départ souhaité ou envisagé, et estimées à l'aide d'un modèle de durée.

6. L'âge des personnes a mécaniquement un effet très fort et difficile à interpréter sur leurs souhaits et leurs prévisions, dans la mesure où il ne leur était pas possible de choisir un âge de départ plus faible que leur âge au moment de l'enquête, et où une partie des personnes âgées, par exemple, de 59 ans, sont déjà parties à la retraite.

sonnes qui ne craignent pas du tout pour leur emploi se déclarent nettement mieux informées que les autres. Elles ont aussi plus fréquemment atteint le taux plein, parce qu'elles sont plus âgées en moyenne que les autres⁷. Enfin, les personnes qui prévoient une activité particulière après leur départ en retraite envisagent un départ plus précoce, mais cette variable n'a pas d'influence sur les souhaits qu'elles formulent.

La détention d'un patrimoine immobilier permet d'envisager un départ plus précoce

Les personnes propriétaires ou accédant à la propriété du logement principal souhaitent et envisagent de partir plus tôt, même si pour l'âge envisagé, l'effet estimé n'est pas significatif. Celles qui possèdent un logement qui n'est pas leur logement principal, c'est-à-dire un élément de patrimoine supplémentaire, envisagent également de partir plus tôt. La possession de ce patrimoine pourrait avoir pour effet d'alléger la contrainte financière subie par ces répondants, ce qui leur permet d'envisager un départ plus précoce. La détention de produits d'épargne n'a, par contre, pas d'effet significatif sur les différentes variables estimées.

Au total, l'hétérogénéité entre individus paraît jouer de façon substantielle sur les souhaits en matière d'âge de départ, ceux-ci dépendant fortement des conditions sociodémographiques, de la satisfaction dans l'emploi et des conditions de travail, de l'état de santé, et dans une moindre mesure de la situation maritale. En revanche, il paraît logique que les facteurs qui influent directement, notamment à travers la législation, sur les arbitrages entre âge de départ à la retraite et montant de la

pension jouent davantage sur l'âge de départ envisagé que ceux qui entraînent principalement des préférences différentes.

La prise en compte explicite du niveau de pension prévu conduit généralement à des intentions de départ plus tardives

Après l'interrogation des personnes sur leurs souhaits, hors de toutes contraintes, le questionnaire sur l'âge envisagé les incitait à tenir compte des différentes contraintes susceptibles de peser sur leurs décisions, mais ces contraintes n'étaient précisées que de façon relativement vague, et surtout, les personnes n'étaient pas réellement placées dans une situation de choix. Dans un troisième temps, donc, le répondant a été amené à choisir une option parmi un ensemble de huit couples associant un âge de départ en retraite (entre 60 et 67 ans) et un niveau de pension. Les pensions aux différents âges étaient déterminées à partir du nombre de trimestres validés par le répondant⁸ et du salaire déclaré. Ces deux paramètres permettaient de calculer, pour chaque personne, un taux de remplacement approximatif à 65 ans ainsi qu'un taux de minoration ou de majoration (pour les départs à 66 et 67 ans) par rapport à la pension qu'elle aurait perçue à 65 ans.

Les personnes interrogées continuent dans ce cadre à choisir très majoritairement un départ à 60 ans, l'âge moyen choisi étant de 61,1 ans (cf. graphique 1)⁹. Elles sont en outre très peu nombreuses à se déclarer prêtes à bénéficier d'une augmentation de leur pension en échange d'un départ après 65 ans.

Il n'est pas possible de comparer directement les âges de départ sou-

haité et envisagé et la réponse aux incitations financières, dans la mesure où cette dernière restreint le champ des réponses aux âges compris entre 60 et 67 ans. Toutefois, si l'on regroupe les âges inférieurs à 60 ans d'une part, et supérieurs à 67 ans d'autre part, la proportion des répondants choisissant l'âge de 60 ans en tenant compte des incitations financières est plus faible (69,6 %) que celle des personnes qui envisageaient précédemment un départ à 60 ans ou avant (81,6 %) ou qui souhaitaient « dans l'idéal » partir à 60 ans ou avant (90,2 %). Inversement, les personnes choisissant un âge plus élevé que 60 ans en réponse à la question intégrant les niveaux de pensions sont toujours, à âge donné, proportionnellement plus nombreuses que celles qui envisageaient un départ à cet âge sans avoir pris en compte explicitement les calculs financiers.

La prise en compte explicite d'un élément financier dans le choix de l'âge de liquidation semble donc accroître, en moyenne, l'âge de départ choisi par les répondants. Plus précisément, 20,5 % des répondants choisissent un âge qui, lorsque l'on intègre explicitement les incitations financières, est plus tardif que l'âge précédemment envisagé. Pour 44,6 % d'entre eux, ces âges sont identiques, tandis que pour 30,4 %, l'âge choisi en réponse aux incitations est de 60 ans et l'âge envisagé est inférieur ou égal à 60 ans¹⁰. Enfin, 4,5 % seulement des répondants choisissent un âge plus faible que l'âge envisagé lorsque l'on introduit explicitement la prise en compte d'éléments financiers. Les personnes choisissant 60 ans sur la base des éléments pécuniaires évoqués par l'enquête, souhaitent ainsi partir en moyenne à 58,1 ans et envisagent un départ à 59 ans en

7. L'introduction, comme variable explicative, d'une indicatrice signalant que la personne a déjà atteint le taux plein ou d'une variable mesurant le niveau d'information réduit l'effet de la variable signalant la crainte pour l'emploi, sans toutefois modifier son signe. De surcroît, l'effet reste significatif mais au seuil de 5 % seulement.

8. Étendu pour avoir le nombre de trimestres à 60 ans

9. De nombreux répondants aimeraient partir en retraite avant 60, ce qui ne leur est pas permis dans le cadre de la question 43, si bien que l'âge moyen observé est très certainement surestimé.

10. Ces deux chiffres ne sont pas directement comparables parce qu'en réponse à la question sur l'âge envisagé, certaines personnes peuvent prévoir de partir avant 60 ans et d'attendre cet âge pour percevoir leur première pension ou encore de bénéficier de la retraite anticipée, toutes choses qui sont exclues par la question relative aux incitations financières.

T
• 01 **âge souhaité de départ, âge envisagé et âge choisi en fonction des incitations financières : résultats de l'analyse multivariée**

	Âge souhaité	Âge envisagé	Âge et incitations	
			Modèle 1 ^a	Modèle 2 ^a
Femme	0,16	0,56***	-0,15	-0,18
Salaire	0,17**	0,07	0,06	0,03
Taux de minoration				0,16***
Âge	0,53***	0,30***	0,11**	0,12***
Diplôme				
• Bac et université	0,49**	0,99***	0,57***	0,55***
• CAP-BEP	0,16	0,20	-0,00	0,02
• BEPC-CEP-aucun			<i>Référence</i>	
Trimestres validés à 60 ans	-0,02***	-0,03***	-0,02***	-0,01
Satisfaction dans l'emploi actuel				
• Très satisfait	1,02***	0,53**	0,48**	0,50**
• Satisfait	0,42**	-0,00	0,23	0,22
• Assez satisfait	0,23	-0,05	0,16	0,16
• Non satisfait			<i>Référence</i>	
Conjoint				
• Conjoint en emploi	-0,15	-0,46**	-0,48**	-0,47**
• Conjoint non employé	-0,38*	-0,59***	-0,51***	-0,51***
• Sans conjoint			<i>Référence</i>	
Propriétaire (ou accédant) du logement principal	-0,29*	-0,17	-0,16	-0,16
Propriétaire (ou accédant) d'un autre logement	0,07	-0,27*	-0,08	-0,09
Santé				
• Se déclare en assez ou très mauvaise santé	-0,48*	-0,57**	-0,48**	-0,51**
• Se déclare en assez bonne santé	-0,13	-0,22	-0,40**	-0,39**
• Se déclare en très bonne santé			<i>Référence</i>	
Détient des produits d'épargne à long terme	-0,07	0,02	-0,10	-0,11
A connu des périodes de chômage	0,42***	0,59***	0,36***	0,34***
Prévoit d'avoir des personnes à charge	0,08	0,12	0,14	0,14
Ne craint pas du tout pour son emploi	-0,31*	-0,41***	-0,46***	-0,45***
A exercé un métier dangereux	-0,28**	-0,33**	-0,26*	-0,24*
Prévoit une activité pendant la retraite	-0,19	-0,34**	-0,24	-0,24
A eu des arrêts de travail pour raison de santé				
• Souvent	0,32	0,23	-0,13	-0,11
• Parfois	-0,04	-0,01	0,00	0,00
• Rarement ou jamais			<i>Référence</i>	
Nombre d'enfants élevés	0,16**	0,23***	0,18***	0,17***
Constante	60,87***	64,57***	64,90***	62,21***

Champ : Salariés du régime général âgés de 54 à 59 ans ; 961 observations.
^a : Le modèle 2 inclut parmi les facteurs explicatifs le taux de minoration de la pension, qui est exclu dans le modèle 1.
 Lecture : l'accroissement d'un an de l'âge de la personne interrogée accroît de 0,53 ans l'âge de départ souhaité.
 *** significatif au seuil de 1 %, ** significatif au seuil de 5 %, * significatif au seuil de 10 %.
 Source : Enquête « Intentions de départ à la retraite », Cnav, Cor, DGTPE, Drees, Insee

moyenne. Puis, les âges moyens souhaité et envisagé croissent avec l'âge déterminé en fonction des incitations financières, mais plus rapidement que ce dernier. Ainsi, les personnes qui indiquent qu'elles partiraient à 65 ans auraient dans l'idéal souhaité partir à 61,2 ans et envisageaient initialement de partir à 62 ans en moyenne.

Enfin, les effets des différents facteurs explicatifs sont qualitativement assez proches de ceux estimés précédemment pour l'âge de départ envisagé, si ce n'est qu'il n'y a pas de différences significatives entre hommes et femmes (modèle 1) [tableau 1]¹¹ et que prévoir une activité particulière pendant la retraite n'a pas d'effet significatif lorsque les personnes doivent explicitement tenir compte des éléments financiers. L'introduction du taux de minoration de la pension par rapport à ce qu'elle serait à 65 ans comme facteur explicatif supplémentaire (modèle 2) [cf. tableau 1] montre que cette variable, bien qu'ayant un fort pouvoir explicatif (l'âge choisi croît avec ce taux), ne modifie pas les effets des autres facteurs, à l'exception du nombre de trimestres validés à 60 ans, ce qui tient en large partie au fait que ce taux de minoration a été déterminé sur la base de cette variable. ●

11. L'utilisation d'un modèle économétrique de type tobit permettant de tenir compte du fait que les choix étaient restreints aux âges compris entre 60 et 67 ans ne change qualitativement pas les résultats.

Pour en savoir plus

RAPOPORT B., 2006, « Âge de départ souhaité, âge de départ envisagé et liberté de choix en matière d'âge de départ à la retraite », Dossiers Solidarité et Santé, n°2, avril-juin, Drees, à paraître.

RAPOPORT B., 2006, « Les incitations financières influent-elles sur les intentions de départ en retraite des salariés de 55 à 59 ans ? », Dossiers Solidarité et Santé, n°2, avril-juin, Drees, à paraître.