



Départs anticipés du marché du travail: entre désirs annoncés et raisons énoncées

Nathalie Burnay (FUNDP)



En guise d'introduction...

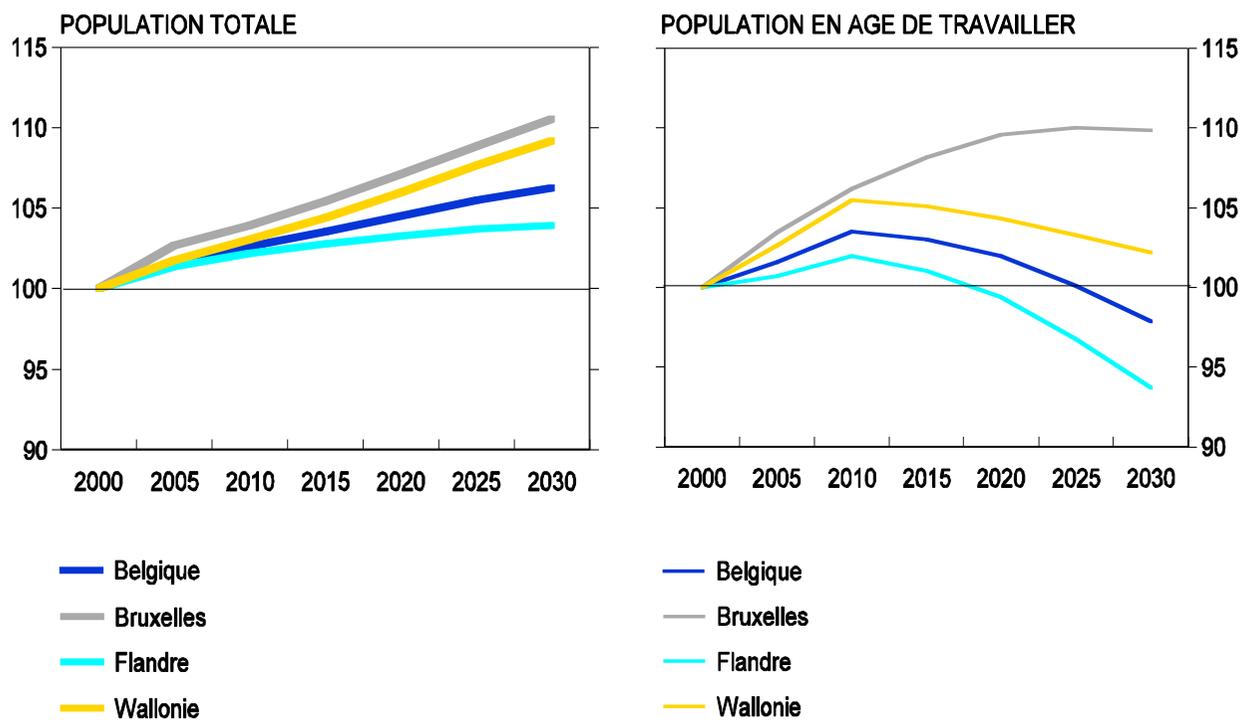
- **Important changement démographique : vieillissement de la population**
- **Conséquences:**
 - ✓ Diminution du nombre d'actifs:
en 2050, les 65 ans et plus représenteront 34% de la population belge
 - ✓ Vieillesse de la population en âge de travailler:
en 2050, la proportion des 50-64 ans représentera 38% de la population en âge de travailler en Belgique

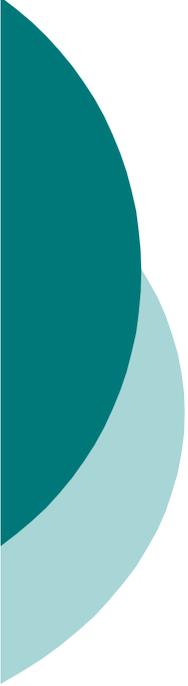


Taux d'emploi des 45 ans et plus (Belgique- 2004)

	45-49 ans	50-54 ans	55-59 ans	60-64 ans
Belgique	77,25%	65,41%	42,10%	14,13%
Hommes	87,76%	78,17%	53,35%	19,99%
Femmes	66,54%	52,41%	30,84%	8,53%

Evolution démographique





Enjeux du vieillissement

- Economiques
 - Maintien de la protection sociale
 - Gestion de la main-d'œuvre
- Bien-être au travail
 - Evolution des conditions de travail
 - Pénibilité au travail
 - Intensification du travail



Revue de la littérature: niveau micro

- Aisance financière
 - (Adam, 1999 ; Adam, Prescher, Beehr & Lespito, 2002 ; Barnes-Farrell, 2003 ; Feldman, 1994 ; Walker, 1985 ; Gratton & Haug, 1983, Friedman & Orbach, 1974 ; Parker, 1980 ; McGoldrick & Cooper, 1980, Saurel-Cubizolles *et al.*, 1999, Barnay & Jeger, 2006).
- Santé
 - (Molinié, 2006; Lund & Borg, 1999).
- Composition familiale
 - (Szinovacz & De Viney, 2000, Van Solinge & Henkens, 2005, Gustman & Steinmeier, 1994, Neece W. & Patterson D., 1997)
- Interaction entre l'âge et le sexe
 - (Walker, 1985 ; Gratton & Haug, 1983 ; Szinovacz & De Viney, 2000, Van Solinge & Henkens, 2005).



Revue de littérature: niveau méso

- le contexte organisationnel ou les changements structurels du contexte professionnel (Bartel, Sicherman, 1993)
- les risques psychosociaux au travail (Herzog, House & Morgan, 1991)
- le manque de perspectives de carrière, de reconnaissance sociale et de développement personnel (Feldman, 1994 ; Schmitt, White, Coyle & Rauschenberger, 1979).



Revue de la littérature: niveau macro

- Formes de discrimination
 - (McEvan, 1990 ; Lackzo & Phillipson, 1991; Itzin & Phillipson, 1993)
- Stéréotypes sociaux
 - (Rosen & Jerdee, 1976 ; Taylor & Walker, 1994 ; Hasell & Perrewe ; Palonimi & Tikkanen, 2000 ; Mc Gregor, 2002; Remery, Henkens, Schippers, & Ekamper, 2003)
- Culture du retrait – politiques sociales
 - (Guillemard, 2005)
- Aspirations des travailleurs



Projet CAPA: partenaires

- **Mme N. Dery**
Direction générale Humanisation du travail (SPF)
- **Prof N. Burnay**
Facultés universitaires Notre-Dame de la Paix (Namur)
- **Prof. Lutgart Braeckman**
Vakgroep Maatschappelijke Gezondheidkunde - **UG**
- **Dr B. De Mey**
SEPP ARISTA Occupational Health Service,
- **Dr F. Brusco**
SEPP ATTENTIA



Départs anticipés à travers l'enquête CAPA (SPF - FSE)

- Enquête portant sur les stéréotypes sociaux à l'égard du travailleur âgé et sur les formes de discrimination à l'âge
- N= 900 (12 secteurs d'activité)
- Données secondaires: départs anticipés
 - Volonté de départ anticipé: 92%
 - Age moyen du départ souhaité: 58 ans
 - 48 % après 60 ans, 52 % avant.
...dans un contexte politique de maintien des travailleurs âgés sur le marché du travail



Volonté de départ avant 60 ans

Variables	Odds ratios
Age (1)	0.15 (***)
Sexe	
Homme (ré f.)	1
Femme	3.53 (***)
Nombre d'enfants (1)	1.37 (*)
Statut	
Ouvrier (réf.)	1
Employé	0.75 (*)
Cadre inférieur	0.66 (***)
Cadre supérieur	0.60 (***)
Satisfaction professionnelle (1)	0.55 (***)
Niveau de stress	
Pas stressé (réf)	1
Un peu stressé	2.16 (***)
Moyennement à beaucoup	3.46 (***)
Membre d'une association	
Non	1
Oui	2.12 (**)



Motifs de départs anticipés (données CAPA) – Résultats en %

Types de motifs	Hommes	Femmes	TOTAL
Raisons de santé	36.3	38.4	37.2
Raisons professionnelles			
Lourdeur du travail physique	6	7.4	6.6
Charge psychosociale	17.2	9.6	13.6
Horaire de travail	4.1	2.7	3.4
TOTAL raisons professionnelles	27.3	19.7	23.6
Raisons privées	36.5	41.9	39.2
TOTAL	100	100	100

Motifs de départ: trois modèles cohérents

Variables du modèle	Modèle 1 : Raisons de santé	Modèle 2 : Raisons prof.	Modèle 3 : Raisons privées
Sexe			
Homme	n.s.	1	1
Femme		0.52 (***)	1.31 (**)
Niveau d'études			
Sup. ou universitaires (réf)	1	n.s.	1
Secondaires	2.03 (**)		0.85
Primaires	1.58 (***)		0.52 (*)
Statut professionnel			
Ouvrier (réf)	1	1	1
Employé	0.41 (***)	1.67 (*)	1.51 (**)
Cadre inférieur	0.48 (***)	2.65 (***)	0.91 (n.s.)
Cadre supérieur	0.59 (**)	1.85 (**)	1.21 (n.s.)
Temps de travail			
Travail à temps partiel	n.s.	1	n.s.
Travail à temps plein		1.58 (**)	
Santé			
Mauvaise ou convenable (réf)	1	n.s.	n.s.
Bonne	0.61 (***)		
Très bonne ou excellente	0.71 (**)		
Stress			
Pas stressé		1	1
un peu stressé	n.s.	3.49 (***)	1.04
moyennement à bp		5.05 (***)	0.62 (*)
Satisfaction financière			
Très difficile à moyenne	n.s.	1	n.s.
Bonne à très bonne		1.4 (**)	
Volonté de réduire son temps de travail			
Non	1	1	n.s.
Oui	0.53 (***)	1.60 (**)	
Sociabilité primaire (famille)			
Jamais ou rarement (réf)	1	1	1
De temps en temps	0.34 (***)	3.60 (**)	1.72
Souvent	0.41 (**)	1.84 (*)	2.21 (*)
Sociabilité secondaire			
Jamais ou rarement	n.s.	n.s.	1
De temps en temps			1.54 (*)
Souvent			1.84 (**)
Sociabilité tertiaire (act. soc. ou cult.)			
Jamais (réf)	1	1	1
Rarement	0.43 (***)	2.82 (***)	1.68 (*)
- de 2h/sem.	0.54 (**)	2.17 (**)	1.80 (**)
+ de 2h/sem.	0.61 (*)	1.51 (*)	1.89 (**)



Merci de votre attention
