



TRANSITIONS
DEMOGRAPHIQUES
TRANSITIONS
ECONOMIQUES

Comment maintenir les seniors en emploi ?

26 octobre 2023

Chaire TDTE

Samba Sawane
Chargé de recherche

Résumé

La France est l'un des pays d'Europe avec le plus faible taux d'emploi des seniors (55-64 ans). Ce taux était en 2022 environ 57% soit 5 points en-dessous de la moyenne européenne (62%) et loin derrière des pays comme l'Allemagne ou la Suède qui affichaient des taux respectifs de 73,3% et 77,3%.

Le taux d'emploi diminue avec l'âge, il est plus faible après 60 ans ; en effet, il est de 75,1% pour les 55-59 ans et de 35,5% pour les plus de 60 ans. À cela, on peut ajouter le fait que plus de 40% des seniors retraités partent à la retraite car ne voulant plus travailler (DRESS (2022)). Toutefois, les seniors apportent une richesse d'expérience, de compétences et de connaissances de l'environnement de travail. Il est donc primordial de se questionner sur l'emploi des seniors et réfléchir aux moyens à mettre en œuvre pour les maintenir en emploi. Pour mener à bien cette étude, nous avons cherché à identifier les déterminants du maintien en emploi des seniors puis procédé à l'estimation de leur impact grâce à un modèle de régression Probit pour les 3 raisons suivantes :

- Il permet de modéliser les variables binaires ¹, c'est le cas de notre variable cible qui prend la valeur de 1 si le senior décide de se maintenir en emploi et 0 si le senior décide prendre sa retraite dès que les conditions de départ sont remplies.
- L'estimateur issu de la méthode des moindres carrés généralisés (MCG) permet de tenir compte du caractère non linéaire de certaines variables et donc d'éviter la perte d'information.
- Il permet d'établir un classement des principaux déterminants qui agissent sur le maintien en emploi des seniors.

Ainsi les 4 principaux facteurs sont :

- L'absence de satisfaction dans le travail qui diminue de 29% la décision de se maintenir en emploi
- Les problèmes de santé psychique diminuent de 8% la décision de se maintenir en emploi
- Les problèmes de santé physique diminuent de 4% la décision de se maintenir en emploi
- La formation qui, au contraire, augmente de 5% la probabilité de se maintenir en emploi

Ce classement nous a ainsi permis de cibler nos recommandations afin d'améliorer le maintien en emploi des seniors.

Cette étude suggère de repenser le cadre de travail : personnaliser le parcours professionnel de chaque senior selon ses besoins, ses aspirations, proposer des horaires de travail plus flexibles et du temps partiel, proposer des formations continues, prendre en compte la

¹ . Une variable binaire est une variable qui n'a que 2 valeurs possibles.



pénibilité de certains métiers, envisager des voies de reconversion, valoriser leur expérience, aménager les postes de travail, mais aussi favoriser une culture de mentorat où les seniors peuvent aider à former les plus jeunes travailleurs.

Table des matières

Résumé	2
Introduction	5
1. Revue de la littérature	5
2. Méthodologie	9
2.1 Base de données SHARE	9
2.2 Présentation des variables	10
2.3 Le modèle Probit	11
3. Estimations et résultats	13
3.1 Résultats bruts	13
3.2 Interprétations des résultats	15
3.3 Test de robustesse	16
4. Les différents déterminants	17
5. Discussions	21
6. Classement des principaux facteurs du maintien en emploi des séniors	22
7. Recommandations	23
Conclusion	25
Annexe	26
Annexe 1	26
Annexe 2	29

Introduction

En 2021, 59,7% des 55-64 ans étaient en activité dont 3,7% au chômage. Le taux d'emploi diminue avec l'âge : en 2021, il atteint 81,8 %² pour les 25-49 ans, puis 75,1 % pour les 55-59 ans et 35,5 % pour les 60-64 ans. Plus précisément, de 50 à 56 ans, le taux reste proche de 80 %, puis diminue de 10 points jusqu'à 59 ans. Il passe ensuite en deçà de 60 % à 60 ans.

Cette situation des seniors de plus de 60 ans plonge la France parmi les pays d'Europe avec le plus faible taux d'emploi des seniors. En effet, en 2022, le taux d'emploi des 55-64 ans était de 57% dans l'hexagone soit 5 points en dessous de la moyenne européenne qui s'établissait à environ 62%. Quant à l'Allemagne et la Suède, ils affichaient à la même période des taux respectifs de 73,3% et 77,3%.

Face à ce constat, il est primordial de se pencher sur la situation des seniors afin d'améliorer leur taux d'emploi. Il faudra repenser le cadre de travail pour maintenir les seniors en emploi car d'après le rapport DRESS (2022) réalisée en 2022, 42 % des retraités sont partis à la retraite car ne voulaient plus travailler et 65% de ces départs à la retraite ne sont pas liés à des problèmes de santé.

L'objectif de cette étude sera dans un premier temps d'identifier les déterminants du maintien en emploi puis d'évaluer l'impact de ces déterminants sur la probabilité de se maintenir en emploi.

Pour mener à bien cette étude, nous opterons pour une estimation avec un modèle Probit dont l'estimateur issu de la Méthode des Moindres Carrés Généralisés (MCG) permet de prendre en compte la non-linéarité de certaines variables et d'obtenir des estimations fiables.

Le plan de l'étude se présente comme suit : dans un premier temps, nous identifierons les déterminants à travers la littérature existante sur le sujet. Ensuite, nous estimerons l'impact de ces facteurs grâce à un modèle Probit afin de voir quels sont les déterminants qui impactent le plus la décision des seniors et pouvoir faire quelques recommandations visant à améliorer le maintien en emploi des seniors.

1. Revue de la littérature

Lors d'une précédente étude intitulée "les motivations des seniors à rester en emploi", Fel (2022) a abordé le sujet en citant deux études qui se sont penchées sur la question. Dans la première étude, Böckerman and Ilmakunnas (2020) s'intéressent à l'impact des conditions de travail et des nouvelles formes de management sur la volonté de partir à la retraite.

² <https://dares.travail-emploi.gouv.fr>

Il en ressort que "les mauvaises conditions au travail réduisent le bonheur retiré de l'emploi, augmentent les départs à la retraite tôt et réduisent la poursuite d'activité après l'âge de la retraite."

Dans la deuxième étude, Hudomiet et al. (2021) étudient les initiatives à mettre en place afin d'inciter les séniors à repousser l'âge de départ à la retraite. L'étude s'appuie sur les données d'une enquête américaine réalisée auprès de 5000 individus sur les caractéristiques qui influenceraient leur décision de continuer à travailler après l'âge de 70 ans.

Les résultats de cette enquête sont les suivants :

- Plus de la moitié (soit 53%) des personnes interrogées disent vouloir se maintenir en emploi après l'âge de départ à la retraite néanmoins, ils estiment que des problèmes de santé les en empêcheraient.
- Les répondants souhaitent rejoindre des organisations où le caractère social prime sur l'aspect physique et/ou cognitif.
- Ils considèrent aussi la flexibilité des horaires de travail comme étant un facteur de maintien en emploi. En outre, les séniors optent pour plus de flexibilité horaire dans un arbitrage entre cette dernière et une augmentation de 20% du salaire.
- Le stress est un facteur qui favorise le départ tôt à la retraite.

Tandis que les études françaises manquent sur le sujet, beaucoup de pays saisissent l'importance des motivations des séniors à rester en emploi. Néanmoins, Les études existantes sont qualitatives, elles demeurent intéressantes mais laissent de côté le quantitatif. Notre papier est donc crucial car il apporte un éclairage quantitatif à une littérature où ce dernier manque cruellement. Ainsi, à l'aide de modèle de régression Probit, nous serons en mesure de fournir des estimations de l'impact des déterminants du maintien en emploi des séniors. Les estimations obtenues seront ainsi plus proches du réel impact des déterminants du maintien des séniors en emploi.

Une récente étude québécoise (Negrini et al. (2018)) réalisée en 2018 a réuni bon nombre d'études et de modèles théoriques sur les déterminants du maintien en emploi dans le but de réaliser une enquête auprès des séniors en activité autour des facteurs de maintien en emploi. En nous appuyant sur cette étude et d'autres plus anciennes, nous allons identifier les principaux déterminants, puis estimer leur impact sur la décision de se maintenir en emploi grâce au modèle Probit et à la base de données SHARE.

Pour réaliser leur étude, Negrini et al. (2018) ont mené une enquête auprès de travailleurs séniors d'une commission scolaire québécoise afin d'identifier les facteurs psychosociaux et aspects de la santé psychologique qui contribuent à leur décision de se maintenir en emploi jusqu'à l'obtention de la pleine pension. La réalisation de cette enquête s'est articulée autour de sept thèmes :

- Le contexte du travail : les changements et les pratiques de gestion des ressources humaines
- Le contenu du travail
- Le soutien social au travail
- La santé psychologique au travail
- L'état de santé et les attitudes vis-à-vis de la retraite
- La situation financière
- Le contexte de vie hors travail

À l'issue de cette expérience, les auteurs ont pu établir une liste non exhaustive des facteurs qui influent sur le maintien des séniors à l'emploi :

- *La non-discrimination liée à l'âge* : les séniors se voient travailler jusqu'à la pleine pension s'ils ne se sentent pas discriminés à cause de leur âge dans leur lieu de travail.
- *La mobilité promotionnelle, la progression des revenus et la formation* continue pour développer les habiletés et les compétences.
- *La retraite progressive* permet de réduire le temps de travail et d'alléger les tâches jusqu'au départ définitif à la retraite.
- *L'autonomie* : Se sentir autonome dans l'exécution des tâches est un facteur permettant aux séniors de se maintenir en emploi.
- *La flexibilité* : des horaires de travail plus flexibles (le temps partiel) leur permettent également de se maintenir en emploi sans s'épuiser.
- *Le soutien social* : le soutien provenant de la commission, du supérieur et des collègues est considérée comme une aide et une assistance dans l'accomplissement des tâches. En effet, il est perçu comme de l'entraide et de l'écoute mais aussi instaure un climat de confiance réciproque. De plus, le soutien social contribue à réduire le stress souvent causé par la surcharge de travail et par conséquent favorise le maintien en emploi.
- *La satisfaction, l'engagement et la motivation* dans le travail.
- *L'état de santé et le bien-être* : une bonne santé et un sentiment de bien-être favorisent l'investissement dans le travail et repoussent l'envie de partir à la retraite.
- *Une bonne situation financière* : la motivation à se maintenir en emploi tient aussi à un bon salaire et des avantages sociaux (assurance soins dentaires). Toutefois, le manque de revenus suffisants incite certains séniors à continuer à travailler pour avoir une bonne qualité de vie à la retraite.
- *La charge familiale* : le fait d'avoir une famille nombreuse augmente les charges familiales et incite les séniors de se maintenir en emploi pour continuer à subvenir aux besoins de leurs proches.

- *Les incertitudes de la vie post-retraite* : le fait de ne pas avoir de passe-temps ni de plan de retraite ou de projet incite les séniors à repousser leur départ à la retraite.
- *La planification de la retraite avec le conjoint* : Certains séniors synchronisent leur départ à la retraite avec celui de leur partenaire afin de pouvoir profiter ensemble de la vie.
- *Le niveau d'études* : l'accès à certaines promotions nécessite un certain niveau d'études.
- *Le stress, l'épuisement, la dépression et l'anxiété* sont des facteurs qui, résultant de l'environnement ou des conditions de travail, génèrent de la lassitude, de l'irritation, de l'absentéisme et poussent les séniors à partir le plus possible à la retraite.

Ces résultats sont en adéquation avec plusieurs travaux et modèles théoriques tels que Zaniboni (2015) qui montrent qu'une culture de non-discrimination dans une entreprise favorise le maintien en emploi des séniors. Christensen and Catsopoulos (2005) ou encore Tremblay and Genin (2009) ont montré dans leurs études que les séniors qui ont recours à la retraite progressive avaient tendance à allonger leur durée de vie professionnelle. En effet, une retraite progressive constitue une transition douce vers la retraite pleine et donc permet aux futurs retraités de revoir leur plan post-retraite et de se préparer au mieux pour bien vivre leur retraite.

Le rôle joué par la mobilité promotionnelle et les dispositifs de développement des compétences dans la mise en place d'un environnement sain propice au maintien des séniors en emploi est démontré dans le modèle théorique demandes-ressources au travail de Demerouti et al. (2001). McGonagle et al. (2015) ont montré que des facteurs tels que l'autonomie et la flexibilité au travail permettent de réduire le stress et incitent les employés à rester dans leur lieu de travail. Schreurs et al. (2011) ont aussi montré que le maintien des employés en emploi résulte d'une bonne perception de leur emploi.

Olesen et al. (2012) montrent que les séniors satisfaits de leur travail et de leurs carrières sont moins susceptibles à planifier leur retraite. Maurits et al. (2015) montrent qu'un travailleur qui reçoit du soutien de la part de son supérieur est satisfait et souhaite poursuivre sa carrière dans l'entreprise.

L'étude de Dares (2023) sur les facteurs qui influencent la capacité des salariés à faire le même travail montre que des facteurs comme l'autonomie dans le travail, le soutien social plus fort au travail ou la flexibilité des horaires sont des facteurs d'accroissement de la soutenabilité du travail. D'autre part, l'insoutenabilité du travail se traduit avec l'âge par des atteintes à la santé et peut conduire à des départs précoces à la retraite dans de mauvaises conditions (problèmes de santé, insatisfaction des conditions de travail).

2. Méthodologie

Pour mener à bien cette étude, nous nous appuyerons sur les données de l'enquête SHARE qui abrite. En effet, le choix de cette base de données est justifié d'une part par la présence d'une variable sur la volonté de continuer à travailler ou non mais aussi par la mine d'informations qu'elle renferme sur des individus âgés d'au moins 50 ans. La variable sur la volonté de continuer à travailler ou non est présentée sous forme binaire c'est-à-dire que qu'elle prend la valeur de 1 si l'individu décide prendre sa retraite dès que possible et 0 sinon. Ainsi, pour pouvoir modéliser une telle variable, nous opterons pour un modèle Probit capable de modéliser des relations complexes entre la variable dépendante binaire et les variables explicatives mais ayant également la capacité d'incorporer plusieurs variables indépendantes et permettre des interactions entre elles.

2.1 Base de données SHARE

La base de données SHARE est une enquête longitudinale, multidisciplinaire et internationale qui regroupe plus de 80000 individus de plus de 50 ans répartis dans 27 pays européens. L'enquête est réalisée tous les 2 ans depuis 2004 autour de thématiques telles que:

- L'état de santé des répondants et de leurs proches
- Leur situation sociale (famille, entraide, réseaux sociaux etc...)
- Leur situation économique (emploi, retraite, patrimoine etc...)

L'enquête suit les mêmes individus sur plusieurs années autour des mêmes thématiques. Cette approche nous permet d'avoir une constance dans nos données et permet d'apporter plus de précisions et de cohérence dans nos estimations.

Dans la base de données SHARE, les variables sont regroupées par modules. Cependant, pour les besoins de notre étude, nous avons sélectionné que les modules qui sont en lien avec l'emploi des séniors :

- Données démographiques : âge, sexe, pays de naissance, nationalité, éducation, religion, état civil, âge et sexe du partenaire.
- Composition du ménage : vie avec le partenaire dans le même ménage, taille du ménage, enfants vivant dans le ménage.
- Soutien social et réseau : mère/père en vie, nombre d'enfants, proximité résidentielle des enfants, nombre de petits-enfants, nombre de frères et sœurs en vie, soutien social reçu et donné.
- Santé et comportement en matière de santé : santé perçue, nombre de maladies chroniques, variables relatives à la santé mentale, échelle de dépression EURO-D,

utilisation des soins de santé, force de préhension, indice de masse corporelle, tabagisme et consommation d'alcool, activités/sports.

- Travail et revenus : situation professionnelle actuelle, durée de l'emploi principal, heures de travail par semaine, satisfaction à l'égard de l'emploi principal, projets de retraite anticipée, capacité à joindre les deux bouts, revenu net imputé du ménage.

2.2 Présentation des variables

L'enquête SHARE dispose d'une quantité importante de variables ; cependant, il est important de souligner l'absence de certaines variables propices à la réalisation de cette étude. Par conséquent, nous avons retenu des variables proxy pour remplacer certains déterminants. Malgré la méthode d'approximation, certaines variables manquent à l'appel, nous ne serons donc pas en mesure d'évaluer leur impact sur la décision de se maintenir en emploi.

Nous avons deux types de variables : les variables binaires et les variables ordinaires.

Variabiles binaires	Variabiles ordinaires
ep036_mod	isced1997_r(1) : primaire
chronic_mod	isced1997_r(2) : collège
euro2	isced1997_r(3) : brevet
euro7	isced1997_r(4) : bac
euro9	isced1997_r(5) : licence
euro10	isced1997_r(6) : master
co007	ep026_mod
	br015 : peu d'act.physique
	br015 : act.physique rare
	br015 : jamais d'act.physique
	ep013
	ep011
	hhsiz

Variable expliquée :

- ep036_mod : C'est notre variable dépendante, celle que nous cherchons à estimer. L'enquêteur demande à l'individu s'il veut prendre sa retraite dès que possible. Ainsi la valeur prend la valeur de 1 si l'individu décide de prendre sa retraite le plus tôt possible c'est-à-dire si toutes les conditions sont réunies et 0 sinon.

Néanmoins, pour les besoins de l'étude, nous avons reprogrammé la variable de sorte qu'elle prenne la valeur de 1 si l'individu décide de ne pas prendre sa retraite le plus tôt possible et 0 sinon.

NB : Dans la suite de l'étude, nous approximations le fait de ne pas partir tôt à la retraite par le fait de se maintenir en emploi.

Variables explicatives :

- co007_ : elle désigne les difficultés financières du sénior. Elle prend la valeur de 1 si l'individu a des difficultés financières et 0 sinon.
- chronic_mod : désigne l'état de santé physique du sénior. Il peut s'agir de problème cardiaque, d'hypertension artérielle, d'AVC, de diabète, d'asthme, d'ulcère etc.... La variable prend la valeur de 1 si l'individu souffre d'une ou plusieurs de ces pathologies et 0 sinon.
- isced1997_r : désigne le niveau d'études de l'individu. Elle regroupe en tout six niveaux du primaire au master.
- euro_tot : désigne si la personne souffre d'épuisement (euro9), d'anxiété (euro2), de dépression (euro12) ou d'irritation (euro7).
- ep026_mod : désigne le niveau de satisfaction de l'individu dans son travail.
- br015 : désigne si l'individu pratique une activité physique.
- ep013_mod : désigne le nombre d'heures travaillées par semaine.
- ep013_mod2 : évalue la variabilité de la décision de se maintenir en emploi en fonction du temps de travail.
- ep011_mod : la personne est sous contrat à durée indéterminée.
- mar_stat : désigne le statut matrimonial de l'individu (en couple, conjoint éloigné, jamais marié, divorcé, veuf).
- hhsz : désigne la taille du foyer de l'individu.

2.3 Le modèle Probit

L'estimation se fait grâce au modèle Probit qui est souvent employé lorsque la variable dépendante est binaire, c'est-à-dire qu'elle ne peut prendre que deux valeurs possibles, comme oui/non, succès/échec, etc. Dans notre cas, la variable dépendante prend les deux valeurs suivantes :

- 1 si l'évènement se réalise c'est-à-dire si le sénior décide de se maintenir en emploi
- et 0 sinon.

$$Y = \begin{cases} 1 & \text{si le sénior décide de se maintenir en emploi} \\ 0 & \text{sinon} \end{cases}$$

- Le modèle Probit fonctionne avec la méthode de maximum de vraisemblance dont l'estimateur est le plus efficace. Ce dernier a une variance minimale donc pas de problème d'hétéroscédasticité. La méthode de maximum de vraisemblance permet ainsi de prendre en compte la variabilité des individus.
- Le modèle Probit utilise une fonction de distribution normale standard (la fonction de répartition cumulative de la distribution normale) pour modéliser la probabilité d'occurrence de l'événement binaire. Cette approche permet de modéliser les variations continues de probabilité le long d'une échelle.

Un point de départ naturel est le modèle de régression non linéaire :

$$Y_i = \Phi(\beta_i X_i) + \epsilon_i \quad (1)$$

Avec Φ la fonction de répartition de la loi normale.

Or quand Y est binaire, il suit une loi de Bernoulli.

On a donc :

$$E(Y_i|X) = E(\Phi(\beta_i X_i) + \epsilon_i) = \Phi(\beta_i X_i)$$

Avec $E(Y_i|X)$ l'espérance mathématique de la loi de Bernoulli.

Or on sait que $E(Y_i|X) = \sum_{k=0}^1 k P(Y = k|X) = P(Y = 1|X)$.

D'où $P(Y = 1|X) = \Phi(\beta_i X_i)$.

- La fonction de maximum de vraisemblance est la densité conditionnelle des Y_1, \dots, Y_n pour les valeurs X_1, \dots, X_n en fonction des paramètres inconnus β .
- L'estimateur de maximum de vraisemblance est la valeur de β qui maximise la vraisemblance de la fonction et par conséquent qui décrit le mieux la distribution des données.
- L'effet marginal moyen du modèle Probit s'obtient en faisant le produit des paramètres avec la fonction de densité de la loi normale contrairement aux modèles linéaires où les effets marginaux correspondent aux paramètres.

En effet, dans un modèle Probit, le paramètre permet d'avoir une première interprétation de l'impact des variables sur la variable dépendante. Si le paramètre β_j associé à la variable x_j est positif (négatif), alors la probabilité conditionnelle $P(Y_i = 1|X)$ augmente (diminue) lorsque x_j croîtra.

L'effet marginal moyen d'un modèle Probit s'obtient ainsi de la façon suivante :

$$\frac{\delta P(Y_i = 1|x_j; \beta_j)}{\delta x_j} = \Phi'(x_j \beta_j) \beta_j = \phi(x_j \beta_j) \beta_j$$

Avec ϕ la fonction de densité de la loi normale.

3. Estimations et résultats

3.1 Résultats bruts

Le tableau 1 présente les résultats de la régression (1). Ces derniers correspondent aux effets marginaux moyens des déterminants du maintien en emploi des séniors. On peut voir que l'impact de certaines variables comme les difficultés financières ou niveau d'études collège n'ont pas d'impact significatif sur la décision de se maintenir en emploi. Par conséquent, les effets marginaux de ces facteurs ne pourront être interprétés. D'autre part, on peut voir que les problèmes de santé constituent un obstacle au maintien en emploi. En effet, que ce soit la santé physique ou psychique, l'impact demeure négatif mais plus fort dans certains cas. Les problèmes de santé psychique sont plus hostiles à la poursuite d'emploi des séniors. En effet, le fait d'être irrité ou anxieux réduit respectivement la probabilité de se maintenir en emploi de 11 et 7% contre 4% pour les problèmes de santé physique.

Quant aux facteurs qui caractérisent l'environnement de travail, ils ont un impact très significatif. La décision du maintien en emploi est très sensible aux conditions de travail. Elle diminue de -17% lorsqu'un séniors déclare être peu satisfait dans son emploi et jusqu'à -36% lorsqu'il n'est pas satisfait dans son travail.

Quant au temps de travail, il a également un impact négatif sur le maintien en emploi des séniors. En effet, une augmentation du temps de travail d'une unité d'heure entraîne une baisse de la volonté de se maintenir en emploi. Néanmoins en prenant en compte le carré de cette variable (dont le coefficient est positif), nous obtenons une fonction convexe. Ainsi, lorsque l'on diminue légèrement le nombre d'heures de travail, les séniors se montrent peu sensibles à l'idée de se maintenir en emploi, mais à partir d'un certain seuil de réduction du nombre d'heures travaillées, la sensibilité au maintien en emploi devient plus forte.

Nous pouvons ainsi interpréter cette baisse du nombre d'heures de travail comme une retraite progressive. En effet, cette dernière permet de réduire le temps de travail des séniors afin d'alléger les tâches qui leur sont confiées et de les inciter à rester en emploi.

Le fait de vivre seul a un impact positif sur la décision de continuer à travailler. En effet, le fait d'être divorcé ou veuf augmente respectivement la décision de se maintenir en emploi de 3 et 5%.

TABLEAU 1: Effets marginaux

	eff_marg	
constante	0.24	***
difficultés	-0.01	
santé	-0.04	***
éduc : primaire	-0.05	**
éduc : collège	-0.03	
éduc : brevet	0.01	
éduc : bac	0.03	
éduc : licence	0.07	***
éduc : master	0.15	***
psychique : dépression	-0.04	***
psychique : anxiété	-0.07	***
psychique : épuisement	-0.10	***
psychique : irritation	-0.11	***
satisfaction : peu satisf	-0.17	***
satisfaction : pas satisf	-0.36	***
satisfaction : pas du tt satisf	-0.36	***
act.phy : peu	0.01	
act.phy : rare	0.01	*
act.phy : jamais	0.01	**
contrat : hrs travaillées	-0.00	***
contrat : hrs trav carré	0.00	***
contrat : CDI	-0.06	***
matrimonial : en couple	0.02	
matrimonial : conjoint éloigné	-0.00	
matrimonial : jamais marié	0.04	***
matrimonial : divorcé	0.03	***
matrimonial : veuf	0.05	***
taille du ménage	0.01	***
Effet fixe : Vagues	OUI	
Effet fixe : Pays	OUI	
Num. obs.	42514	

3.2 Interprétations des résultats

Il est important de rappeler la problématique à laquelle cette estimation tente d'apporter des réponses : quel est l'impact des déterminants du maintien en emploi ? En d'autres termes comment ces facteurs influent sur la décision des séniors à se maintenir en emploi ? Les problèmes de santé physique que peuvent rencontrer les séniors amoindrissent leurs capacités de travail et peuvent occasionner des arrêts maladie prolongés jusqu'au départ à la retraite. Quant aux séniors qui sont proches de la retraite mais qui ont des problèmes de santé, auront tendance à se retirer du monde professionnel pour se soigner et se reposer. Le niveau scolaire ou de formation peut être déterminant dans le maintien en emploi des séniors. Les séniors avec un faible niveau d'études ont commencé à travailler souvent très tôt, ils occupent parfois des emplois pénibles et répètent les mêmes gestes qui à long terme les usent ou finissent par les lasser. N'ayant pas fait d'études ou avec un faible niveau de formation, ils ont rarement accès à la mobilité promotionnelle. Par conséquent, ils partent à la retraite dès que possible. Quant aux séniors ayant un niveau d'études élevé occupent des postes à responsabilités et sont éligibles aux promotions, par conséquent, ils connaissent des évolutions de carrière et des revenus plus intéressantes. En outre, ils occupent des emplois qui ne nécessitent pas ou peu d'efforts physiques, cela contribue à conserver leurs capacités physiques. Compte tenu de ces avantages, ils prolongent leur durée de vie professionnelle.

Malgré les avantages que peuvent offrir un niveau d'études élevé, les séniors de toutes les catégories socio-professionnelles ne sont pas épargnés par les troubles psychiques. En effet, en raison d'une charge de travail importante, les mauvaises conditions de travail, des problèmes liés à la gestion, certains séniors souffrent de troubles psychiques qui peuvent se traduire par du stress, de l'anxiété, de l'épuisement voire de la dépression. Ces derniers génèrent de la lassitude, un taux d'absentéisme important et dissuadent les séniors de se maintenir en emploi.

D'autre part, les bonnes conditions de travail, des horaires flexibles adaptés aux besoins des séniors, une écoute et de l'entraide à leur égard contribuent au bonheur et à la satisfaction des séniors dans leur emploi et par extension à leur maintien en emploi. Les séniors qui se voient proposer une réduction significative du temps de travail sont favorables au maintien en emploi. En effet, avec l'âge, les séniors connaissent des défaillances de leurs capacités de travail, ils sont moins par conséquent moins productifs malgré leur expérience. Une réduction et une adaptation du temps de travail à leurs besoins permettront de mieux valoriser leur savoir-faire et les motivent à travailler davantage.

Quant aux séniors divorcés ou veufs, ils sont confrontés à la solitude et donc pour échapper à l'isolement ils décident de se maintenir en emploi pour continuer à garder des liens avec l'extérieur.

3.3 Test de robustesse

Les résultats de l'estimation sont cohérents avec la littérature néanmoins, nous allons mener un test de robustesse sur nos coefficients. En effet, le fait d'avoir plusieurs variables de contrôle peut apporter du pouvoir explicatif à notre estimation ; néanmoins, l'introduction de certaines variables peut tout aussi diminuer ce pouvoir et faire perdre de l'information en modifiant la valeur et la significativité de certains coefficients.

Pour ce faire, nous procédons à une première estimation en gardant que les variables que nous considérons plus pertinentes dans la prise de décision des séniors sur le maintien en emploi, puis nous ajoutons des variables de contrôle au fur et à mesure afin de voir si la valeur de nos coefficients va changer de façon significative.

Dans la première estimation nous choisissons comme variables explicatives :

- la situation financière
- la santé physique
- le niveau d'études
- la santé psychique

On peut ainsi noter dans le tableau 2 de l'annexe 1 un changement dans la valeur et la significativité du coefficient de la seule variable "difficultés financières". En effet, dans la première estimation, on peut voir que le fait d'avoir des difficultés financières réduit de 4% la probabilité de se maintenir en emploi. Alors que dans les autres estimations ce coefficient n'est pas significatif. La prise en compte de la variable "satisfaction" dans les autres estimations fait disparaître la significativité du coefficient des "difficultés" financières. En effet la satisfaction dans le travail prime sur les difficultés financières des séniors car le fait d'être satisfait implique la flexibilité dans le travail or comme l'indique l'étude américaine [Hudomiet et al. \(2021\)](#), la flexibilité des horaires a plus d'impact sur la décision de se maintenir en emploi qu'une augmentation du salaire de 20%, donc les séniors accordent plus d'importance à la flexibilité horaire qu'à une hausse de leurs salaires. En d'autres termes, la satisfaction impliquant la flexibilité horaire a plus d'intérêt pour lui qu'une revalorisation du salaire.

De manière générale, les études mettent en exergue les conditions de travail plutôt que la situation financière des séniors. Par exemple dans l'étude finlandaise [Böckerman and Ilmakunnas \(2020\)](#), on peut lire que "les mauvaises conditions de travail réduisent le bonheur retiré de l'emploi"; ou bien dans l'étude québécoise [Negrini et al. \(2018\)](#) on peut lire qu'un séniors satisfait dans son travail c'est un séniors motivé et engagé qui repousse l'âge de départ à la retraite ou encore [Olesen et al. \(2012\)](#) mentionnent que les séniors satisfaits de leur travail et de leurs carrières sont moins susceptibles à planifier leur retraite. Donc ce n'est pas étonnant que la variable "difficultés" financières perd sa significativité dès lors qu'on mentionne "la satisfaction" dans l'emploi.

Ces résultats nous montrent que pour améliorer le maintien en emploi des séniors, il serait plus pertinent que les organisations privilégient les programmes non financiers et consacrent plus de moyens dans les options de carrière flexibles en proposant des options de travail plus adaptées aux besoins des séniors.

4. Les différents déterminants

Le maintien en emploi des seniors englobe différents déterminants qui peuvent contribuer à créer un environnement favorable pour que les séniors continuent à travailler de manière épanouissante et productive. Les 16 déterminants identifiés ont été classés en 3 catégories :

1. Reconnaissance de l'utilité dans le travail : La reconnaissance de l'utilité dans le travail fait référence au sentiment qu'ont les employés de contribuer de manière significative et valorisée à l'organisation. En effet, lorsque les séniors ont l'impression que leur travail a un impact positif sur l'entreprise, qu'il est apprécié et qu'ils sont intégrés au processus décisionnel, cela peut avoir plusieurs avantages tels que :
 - *Bien-être dans le travail* : Le bien-être des séniors favorise leur maintien en emploi (Negrini et al. (2018)). Dans notre estimation, nous n'avons pas intégré cette variable car elle est susceptible de générer un biais de multicollinéarité. En effet, le bien-être peut être déduit de la satisfaction dans le travail ou obtenu par une combinaison linéaire de la satisfaction dans le travail et la flexibilité des heures de travail.
 - *Motivation et engagement dans le travail* : La motivation et l'engagement contribuent au maintien en emploi des séniors (Negrini et al. (2018)). En effet, la reconnaissance de la contribution des séniors dans les organisations procure de la satisfaction qui à son tour génère davantage de motivation et d'engagement chez ces employés. Nous n'avons pas introduit ces deux variables dans notre estimation car elles résultent de la satisfaction. Par conséquent, cette forte corrélation entre la satisfaction et ces deux variables engendrerait un biais de multicollinéarité.
 - *Soutien social des supérieurs et des collègues* : Un employé qui reçoit du soutien de la part de ses supérieurs souhaite continuer à travailler dans la même organisation (Maurits et al. (2015)). En effet, le soutien agit comme une aide et contribue à réduire le stress (Negrini et al. (2018)). Cependant, nous n'avons pas pu estimer l'impact du soutien social sur le maintien en emploi des séniors car la base de données SHARE ne contient pas une telle variable. Toutefois, l'étude de la Dares (2023) sur les facteurs qui influencent la capacité des salariés à faire le même travail

montre qu'un soutien social plus fort au travail est un facteur d'accroissement de la soutenabilité et réduit le sentiment d'insoutenabilité de 12 points de pourcentage. En outre, on estime que les travailleurs qui se sentent reconnus ont une meilleure santé mentale et ont moins de risques de souffrir de stress, de burn-out et de troubles psychosociaux. Selon un rapport de la DRESS réalisé en 2016, le manque de reconnaissance triple le risque de maladie et double celui d'état dépressif chez les salariés.

2. Qualité de vie au travail : La qualité de vie au travail (QVT) englobe les conditions, l'environnement et les expériences vécues par les employés dans leur milieu professionnel. Une bonne QVT vise à créer un équilibre entre les exigences professionnelles et la vie personnelle, en tenant compte de différents aspects tels que :
 - *Satisfaction dans le travail* : Ce déterminant est l'un des plus importants dans notre étude ; comme nous l'avons souligné dans les précédents paragraphes elle englobe plusieurs autres facteurs qui contribuent au maintien en emploi des seniors. Olesen et al. (2012) et Schreurs et al. (2011) ont montré que les seniors satisfaits dans leur carrière sont moins susceptibles de planifier leur retraite. Notre estimation montre que la satisfaction dans son travail est favorable au maintien en emploi des seniors et à l'opposé l'insatisfaction réduit la probabilité de se maintenir en emploi. Tout comme Böckerman and Ilmakunnas (2020) qui ont montré que les mauvaises conditions de travail réduisent le bonheur retiré de l'emploi et poussent les seniors à partir à la retraite dès que possible. En outre, 40% des retraités ayant occupé un emploi jugé non soutenable déclarent avoir leur retraite car ils étaient insatisfaits dans leurs travail (Dares (2023)).
 - *Flexibilité des horaires et autonomie dans le travail* : McGonagle et al. (2015) ont montré que l'autonomie et la flexibilité au travail permettent de réduire le stress et contribuent au maintien en emploi des seniors. Par ailleurs, des horaires de travail flexibles permettraient aux seniors de mieux équilibrer leur vie professionnelle et personnelle. L'étude de Hudomiet et al. (2021) a montré que les seniors préfèrent avoir des horaires plus flexibles à une augmentation du salaire de 20%. En outre, cette variable combinée à l'autonomie dans le travail contribue à réduire le stress généré par la charge de travail. Par ailleurs, la flexibilité des horaires de travail réduit de 3% le sentiment de non-soutenabilité du travail (Dares (2023)).
 - *Santé physique* : D'après nos résultats, les problèmes de santé physique sont un obstacle à la poursuite d'emploi. En effet, ils génèrent un fort taux d'absentéisme et poussent les seniors à prendre leur retraite. De plus, 48% des retraités ayant occupé

un travail insoutenable déclarent avoir pris leur retraite pour des raisons de santé (Dares (2023)).

- *La santé psychique* : Notre estimation montre que les troubles psychiques sont un obstacle à la poursuite d'emploi des séniors. Ce résultat rejoint l'étude de Negrini et al. (2018) qui constate que les troubles tels que la dépression ou l'anxiété génèrent de la lassitude et un fort taux d'absentéisme et incitent les séniors à prendre leur retraite dès que possible.
 - *Activité physique* : L'absence d'activité physique est favorable au maintien en emploi des séniors. Cet étonnant résultat peut s'expliquer par le fait que la passion pour le travail laisse peu de temps aux activités physiques qui sont, rappelons-le, indispensables pour garder une bonne santé.
3. Gestion des ressources humaines : Ce thème joue un rôle central dans le maintien en emploi des séniors. Il permet de valoriser l'emploi des séniors et de mettre en place des mesures adaptées aux besoins de ces derniers. La gestion des ressources humaines pourrait inclure des mesures de valorisation de l'expérience des séniors, proposer des formations continues pour développer leurs compétences et d'envisager une évolution de carrière, mettre à disposition des séniors des emplois du temps flexibles adaptés à leurs besoins.

Les différents composants qui caractérisent ce déterminant dans notre étude sont les suivants :

- *Retraite progressive* : Les résultats de notre étude montrent qu'une baisse significative du temps de travail augmente de manière considérable la volonté des séniors de se maintenir en emploi. Nous avons ainsi approché cette valeur par la retraite progressive car elle permet réduire le temps de travail des seniors de manière progressive tout en restant actifs dans l'entreprise.
Les études de Tremblay and Genin (2009) ; Christensen and Catsopoulos (2005) montrent que la retraite progressive allonge la durée de vie professionnelle des séniors.
- *Formation continue* : Demerouti et al. (2001) montrent que les dispositifs de développement de compétences et la mobilité promotionnelle contribuent à mettre en place un environnement sain et propice au maintien en emploi des séniors. Nos résultats montrent que plus le niveau d'études est élevé, plus les séniors allongent leur durée de vie professionnelle. Toutefois, un faible niveau d'études peut être complété avec la mise en place de formations continues à destination des séniors.

- *Promotion et perspectives de carrière* : Notre estimation montre qu'un niveau de formation élevé donne accès à la mobilité promotionnelle et des perspectives de carrière, ce qui va dans le sens du maintien en emploi des seniors. Tandis qu'un faible niveau de formation peut être un obstacle à l'accès à la mobilité promotionnelle et contraindre les seniors à occuper le même poste. Par conséquent, ces derniers sont plus sensibles à l'idée de partir à la retraite dès que possible.

Catégories	Déterminants du maintien en emploi
1- Reconnaissance de l'utilité dans le travail	<p>Bien-être dans le travail³</p> <p>Motivation dans le travail⁴</p> <p>Engagement dans le travail⁵</p> <p>Soutien social des supérieurs et collègues⁶</p>
2- Qualité de vie au travail	<p>Satisfaction dans le travail⁷</p> <p>Flexibilité des horaires de travail⁸</p> <p>Autonomie dans le travail⁹</p> <p>Santé physique¹⁰</p> <p>Santé psychique¹¹</p> <p>Activité physique¹²</p>
3- Gestion adaptée des ressources humaines	<p>Retraite progressive¹³</p> <p>Formation continue¹⁴</p> <p>Promotion¹⁵</p> <p>Perspectives de carrière¹⁶</p> <p>Situation financière¹⁷</p> <p>Discrimination fondée sur l'âge</p> <p>Situation matrimoniale (divorcé, veuf)¹⁸</p>

- *Situation financière* : Nos résultats montrent que les difficultés financières ont un impact non significatif sur la décision de se maintenir en emploi. En effet, cette variable perd sa significativité suite à l'introduction de la "satisfaction" dans notre estimation. La satisfaction implique la flexibilité des heures de travail que les seniors préfèrent à une augmentation du salaire.
- *Situation matrimoniale* : Notre estimation montre que le fait d'être divorcé ou veuf pousse les seniors à se maintenir en emploi. La raison est que les seniors craignent de se retrouver seuls et de finir isolés. Le travail permet alors de continuer à avoir du lien social. Les services des RH peuvent ainsi sensibiliser les employés et les gestionnaires à l'importance de l'inclusion des seniors et à la lutte contre leur isolement.

- *Discrimination fondée sur l'âge* : Bien qu'il soit mentionné dans la littérature, nous n'avons pas pu estimer l'impact de ce déterminant car il ne figure pas dans notre base de données.

5. Discussions

Les résultats de notre étude sont en adéquation avec la littérature existante. En effet, ils montrent que le fait d'avoir des problèmes de santé empêche les seniors de continuer à travailler après l'âge de départ à la retraite ; ce résultat rejoint l'étude américaine [Hudomiet et al. \(2021\)](#) qui montre que les problèmes de santé physique sont un obstacle à la poursuite d'emploi des seniors.

Nos résultats rejoignent également l'étude québécoise [Negrini et al. \(2018\)](#) dans le rôle joué par le niveau d'études dans le maintien en emploi des seniors. En effet, les seniors ayant un niveau d'études élevé occupent des postes à responsabilités et sont éligibles aux promotions, par conséquent, ils connaissent des évolutions de carrière et des revenus plus intéressants. À l'opposé, les seniors avec un faible niveau d'études n'ont généralement pas accès à la mobilité promotionnelle et finissent par se lasser à force d'occuper le même poste et de ne pas connaître d'évolution de carrière. Cette situation les pousse à prendre leur retraite dès que possible.

De plus, nous avons montré dans notre étude que le niveau de satisfaction joue un rôle crucial sur la décision des seniors de se maintenir en emploi ; le sentiment d'insatisfaction dans le travail réduit fortement la probabilité de se maintenir en emploi. L'étude de [Böckerman and Ilmakunnas \(2020\)](#) a également montré que les mauvaises conditions de travail réduisent le bonheur retiré de l'emploi et incitent à un départ tôt à la retraite. Ce résultat rejoint également l'étude de [Olesen et al. \(2012\)](#) selon laquelle les seniors satisfaits de leur emploi et de leur carrière sont moins susceptibles de planifier leur retraite.

Nos résultats montrent aussi qu'une réduction significative du temps de travail augmente fortement la volonté des seniors de se maintenir en emploi. Et nous avons rapproché cette réduction du temps de travail des seniors de la retraite progressive. En effet, cette dernière permet de réduire le temps de travail des seniors afin d'alléger les tâches qui leur sont confiées et de les inciter à rester en emploi.

[Christensen and Catsopoulos \(2005\)](#) ou encore [Tremblay and Genin \(2009\)](#) ont également montré que les seniors qui ont recours à la retraite progressive ont tendance à allonger leur durée de vie professionnelle.

La santé psychique des seniors joue également un rôle décisif dans leur décision de se maintenir en emploi. En effet, nos résultats montrent que l'épuisement, la dépression, l'irritation ou encore l'anxiété agissent négativement sur le maintien en emploi des seniors et

empêchent la poursuite d'emploi. Ces facteurs, souvent occasionnés par les mauvaises conditions de travail ou le stress généré par la charge de travail, peuvent être éradiqués grâce à des mesures telles que l'accompagnement, l'écoute, la reconnaissance et soutien social dans l'emploi des seniors. Le soutien de la part des collègues et des supérieurs agit comme une aide ou une assistance dans l'accomplissement des tâches. Il permet également de réduire le stress. Maurits et al. (2015) montrent également dans leur étude qu'un employé qui se sent soutenu par ses supérieurs désire poursuivre sa carrière dans la même entreprise.

Quant à la situation matrimoniale, elle peut avoir un impact significatif sur le maintien en emploi. En effet, les seniors divorcés ou veufs repoussent généralement le départ à la retraite car c'est un moyen d'éviter l'isolement. Cette catégorie de seniors voit tout son programme post-retraite chamboulé à la suite de la mort ou au départ de leur partenaire. Par conséquent, l'incertitude de la vie post-retraite les pousse à se maintenir en emploi.

6. Classement des principaux facteurs du maintien en emploi des seniors

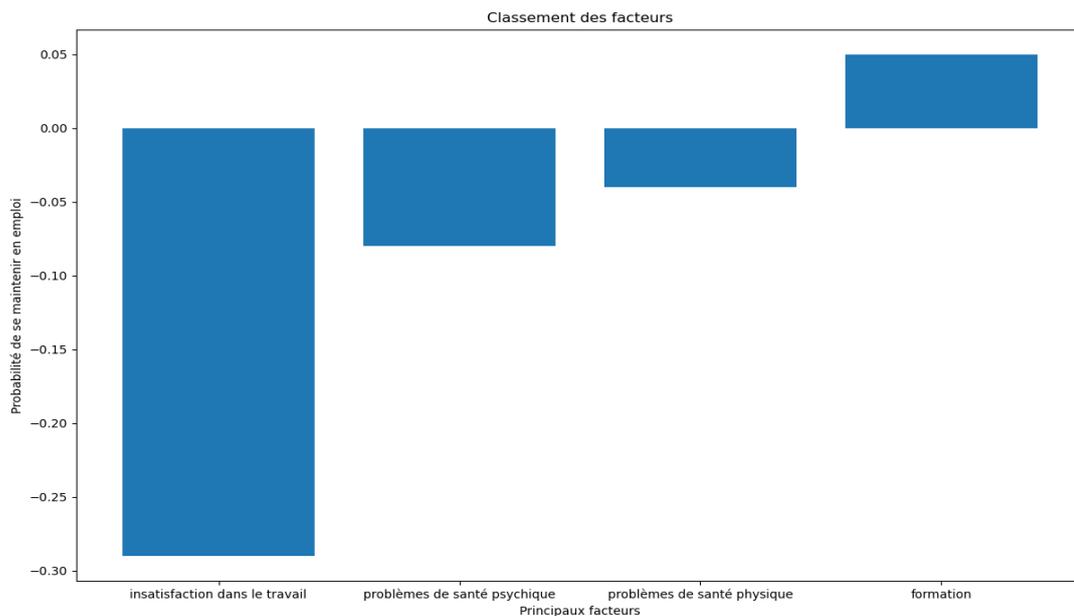
Grâce à nos estimations, nous sommes, à présent, en mesure d'établir un classement des principaux facteurs qui agissent sur le maintien en emploi des seniors comme l'illustre le tableau suivant. Parmi ces facteurs, 3 impactent négativement la décision de se maintenir en emploi tandis que le quatrième a un impact positif.

En effet, l'absence de satisfaction dans le travail, les problèmes de santé psychique et physique ont un impact négatif alors que la formation impacte positivement la décision de se maintenir en emploi.

Ce classement nous permet, par la suite, de cibler nos recommandations afin d'améliorer le maintien en emploi des seniors.

Tableau 2 : Classement des facteurs selon leur impact

Facteurs	Impact sur la décision de se maintenir en emploi ¹⁹
Absence de satisfaction dans le travail	-29%
Problèmes de santé psychique	-8%
Problèmes de santé physique	-4%
Formation	5%



7. Recommandations

Les résultats de notre étude ont permis de mettre l'accent sur l'impact des principaux déterminants du maintien en emploi des seniors. Ainsi, ces résultats nous permettent de spécifier nos recommandations.

Nous avons vu que les problèmes de santé physique et psychique pouvaient provoquer une défaillance des capacités de travail et générer de l'absentéisme ; les organisations pourraient mettre en place des programmes qui promeuvent la santé, le bien-être et la capacité de travail des seniors afin de prévenir les défaillances prématurées de capacités de travail. Les organisations pourraient éventuellement adapter les postes de travail en fonction des besoins physiques des seniors. Par ailleurs, selon la Dares (2023), la proportion de salariés âgés de moins de 50 ans et ayant un sentiment d'insoutenabilité de leur travail reste stable 6 ans après l'avoir déclaré. Tandis que chez les plus de 50 ans, cette proportion décroît notamment grâce aux dispositifs d'aménagement des postes de travail et du départ des postes les plus difficiles. Pour lutter efficacement contre les troubles psychiques, les entreprises pourraient développer une gestion des ressources humaines liées à l'âge afin de mieux écouter les seniors et instaurer une coopération étroite sur le lieu de travail entre les employeurs et les seniors pour prévenir ces troubles, rechercher les causes des congés maladie et de l'absentéisme et y remédier.

Nous avons aussi vu que le faible niveau d'études incitait certains seniors à prendre leur retraite dès que possible. Pour contrecarrer ce phénomène qui n'est pas une fatalité, les organisations peuvent proposer des formations continues afin de développer leurs

compétences mais aussi proposer des voies d'évolution de carrière pour assurer leur maintien en emploi.

Nos résultats ont également montré l'importance de la satisfaction dans le travail. Pour maximiser ce facteur favorable au maintien en emploi des seniors, les organisations pourraient proposer des horaires flexibles et mettre en place le télétravail.

Nous avons aussi montré qu'une réduction du temps de travail agissait sur la volonté des seniors de se maintenir en emploi. En effet, les organisations pourraient proposer du temps partiel, adapter le temps de travail aux besoins des seniors, développer des programmes de transition vers la retraite qui permettent aux seniors de réduire progressivement leurs heures de travail.

Ces suggestions pourraient contribuer à maintenir les seniors en emploi le plus longtemps possible dans des conditions de travail optimales. Ces mesures sur le maintien en emploi peuvent d'une part être "à l'origine de gains partagés entre différents groupes d'acteurs : gain en termes de bien-être pour les salariés, gain en productivité et qualité de travail pour les entreprises, gain pour la collectivité en raison du recul de l'âge de départ en retraite" (Tuomi et al. (2001)). D'autre part, les gains pourraient permettre de réduire la part de la dette publique allouée aux dépenses de retraites obligatoires. En effet, les dépenses des retraites obligatoires représentent 21% des dépenses publiques soit un montant total de 345 milliards d'euros. Néanmoins, seulement 79% de ces dépenses proviennent des prélèvements obligatoires (cotisations de 228 Md€ soit 66% et impôts affectés aux retraites de 46 Md€ soit 13%). Ainsi, le solde de 21% (soit 71 Md€ et -2,8% du PIB) est couvert par des subventions allouées au système de retraites, qui font partie du déficit public (Beaufret (2023)).

Recommandation pour la reconnaissance de l'utilité dans le travail : - Valorisation de l'expérience : Créer des mécanismes pour reconnaître et valoriser l'expérience des seniors au sein de l'entreprise, comme des récompenses ou des opportunités de leadership.

- Expérience et compétences : Les seniors ont souvent une expérience et des compétences considérables, accumulées au fil des années. Ces atouts peuvent être précieux pour les entreprises et favoriser une culture de mentorat, où les seniors peuvent aider à former et à guider les travailleurs plus jeunes.

- Communication ouverte : Encourager une communication ouverte entre les seniors et leurs supérieurs pour aborder les besoins, les défis et les opportunités de développement.

Recommandation pour la qualité de vie au travail :

- Programmes de bien-être : Mettre en place des programmes de bien-être spécifiques aux seniors pour promouvoir leur santé physique et mentale, et ainsi améliorer leur qualité de vie au travail.

- Aménagement des postes : Adapter les postes de travail en fonction des besoins physiques et cognitifs des seniors. Cela peut inclure des ajustements de charge de travail et des horaires flexibles.

- Programmes de transition : Les entreprises peuvent développer des programmes de transition vers la retraite qui permettent aux seniors de réduire progressivement leurs heures de travail tout en restant actifs dans l'entreprise. Cela peut être une option attrayante pour les travailleurs qui souhaitent prolonger leur carrière de manière progressive.

Concernant les seniors qui jugent leur travail pénible ou ennuyeux et qui souhaitent changer de métiers ou d'entreprises, les organisations devraient envisager des voies de reconversion en investissant dans des formations pour faciliter la transition.

Recommandation pour la gestion des ressources humaines :

- Sensibilisation et formation : Organiser des séances de sensibilisation pour le personnel et les responsables sur les avantages de la diversité d'âge et les stéréotypes liés aux seniors. Proposer également des formations pour aider les gestionnaires à mieux comprendre les besoins spécifiques des travailleurs plus âgés.

- Formation continue : Offrir des opportunités de formation continue pour permettre aux seniors de rester compétents dans leur domaine, d'apprendre de nouvelles compétences et de s'adapter aux évolutions technologiques. En effet, l'étude du Cereq (2023) montrent que les seniors ne sont pas hostiles aux changements contrairement aux idées reçues parmi lesquelles une prétendue « résistance au changement », qui entraverait l'évolution de leur activité et l'actualisation de leurs compétences.

- Évolution de carrière : Proposer des voies d'évolution de carrière pour les seniors, comme des rôles de mentorat, de conseil ou des projets spéciaux qui tirent parti de leur expertise.

Conclusion

Les résultats de notre étude ont permis d'identifier les 16 déterminants du maintien en emploi des seniors puis d'établir un classement par ordre d'importance des quatre principaux déterminants : la satisfaction dans le travail, la santé psychique, la santé physique et la formation.

Ainsi, le maintien en emploi des seniors passe par la prise en compte de la satisfaction dans le travail et la formation des seniors.

Les organisations pourraient mettre en place des moyens pour améliorer les conditions de travail et le bien-être des seniors, personnaliser le parcours professionnel de chaque senior selon ses aspirations, ses besoins et son rythme de travail et mettre en place des formations continues pour développer leurs compétences et envisager des voies de reconversion pour les seniors qui souhaitent se réorienter pour la suite de leurs carrières.

Donc le maintien en emploi des seniors nécessite une approche proactive et globale, qui comprend des éléments tels que l'adaptation des conditions de travail, la formation continue et la valorisation de l'expérience. Cela peut profiter tant aux travailleurs plus âgés qu'aux entreprises, en créant un environnement de travail plus inclusif et productif pour tous.

Annexe

Annexe 1

TABLEAU 2: Effets marginaux

	eff marg 1	eff marg 2	eff marg 3	eff marg 4
constante	0.08 ***	0.17 ***	0.23 ***	0.24 ***
difficultés	-0.03 ***	0.00	0.00	-0.01
santé	-0.04 ***	-0.04 ***	-0.04 ***	-0.04 ***
éduc : primaire	-0.06 **	-0.05 **	-0.05 **	-0.05 **
éduc : collègue	-0.03	-0.03	-0.03	-0.03
éduc : brevet	0.00	-0.00	0.00	0.01
éduc : bac	0.02	0.02	0.02	0.03
éduc : licence	0.08 ***	0.06 ***	0.06 ***	0.07 ***
éduc : master	0.18 ***	0.14 ***	0.15 ***	0.15 ***
psychique : dépression	-0.05 ***	-0.03 ***	-0.04 ***	-0.04 ***
psychique : anxiété	-0.10 ***	-0.07 ***	-0.07 ***	-0.07 ***
psychique : épuisement	-0.14 ***	-0.09 ***	-0.10 ***	-0.10 ***
psychique : irritation	-0.16 ***	-0.10 ***	-0.10 ***	-0.11 ***
satisfaction : peu satisf		-0.17 ***	-0.17 ***	-0.17 ***
satisfaction : pas satisf		-0.36 ***	-0.36 ***	-0.36 ***
satisfaction : pas du tt satisf		-0.36 ***	-0.36 ***	-0.36 ***
act.phy : peu		0.01	0.01	0.01
act.phy : rare		0.01	0.01	0.01 *
act.phy : jamais		0.01 **	0.01 *	0.01 **
contrat : hrs travaillées			-0.00 ***	-0.00 ***
contrat : hrs trav carré			0.00 ***	0.00 ***
contrat : CDI				-0.06 ***
matrimonial : en couple				0.02
matrimonial : conjoint éloigné				-0.00
matrimonial : jamais marié				0.04 ***
matrimonial : divorcé				0.03 ***
matrimonial : veuf				0.05 ***
taille du ménage				0.01 ***
Effet fixe : Vagues	OUI	OUI	OUI	OUI
Effet fixe : Pays	OUI	OUI	OUI	OUI
Num. obs.	42514	42514	42514	42514

3. Le bien-être est un facteur qui favorise le maintien en emploi des séniors (Negrini et al. (2018)). Dans notre estimation, nous n'avons pas introduit cette variable car elle est susceptible d'engendrer un biais de

multicolinéarité. En effet, elle peut être obtenue par la combinaison linéaire d'autres variables telles que la satisfaction dans son travail et la flexibilité des horaires. En effet, ces deux facteurs peuvent procurer un sentiment bien-être.

4. Negrini et al. (2018) mentionnent dans leur étude le rôle de l'engagement et de la motivation dans le maintien en emploi des séniors. En effet, les organisations qui valorisent la contribution des séniors accroissent la motivation et l'engagement de ces derniers. Par soucis de fiabilité de notre estimation, nous n'incluons pas de telles variables car elles résultent de la satisfaction (que nous avons estimée). En effet, cette dernière génère de la motivation et de l'engagement chez les séniors.

5. (Voir paragraphe ci-dessus)

6. Maurits et al. (2015) montrent qu'un employé qui se soutenu par son supérieur souhaite poursuivre sa carrière dans l'organisation ; Negrini et al. (2018) montrent que le soutien social agit comme une aide et contribue à réduire le stress. Néanmoins, notre base de données ne comporte pas une telle variable et donc nous n'avons pas pu estimer son impact.

7. Olesen et al. (2012), Schreurs et al. (2011) ont montré que les séniors satisfaits dans leur carrière sont moins susceptibles de planifier leur retraite. Notre estimation montre que la satisfaction dans son travail est favorable au maintien en emploi des séniors et à l'opposé l'insatisfaction réduire la probabilité de se maintenir en emploi. Tout comme Böckerman et Ilmakunnas (2020) qui ont montré que les mauvaises conditions de travail réduisent le bonheur retiré de l'emploi et poussent les séniors à partir à la retraite dès que possible.

8. McGonagle et al. (2015) ont montré que l'autonomie et la flexibilité au travail permettent de réduire le stress et contribuent au maintien en emploi des séniors. Hudomiet et al. (2021) ont quant à eux montré dans leur étude que les séniors préfèrent plus de flexibilité des heures de travail à une augmentation de 20% du salaire. Dans notre estimation, nous avons considéré que la satisfaction est une condition suffisante à la flexibilité et à l'autonomie. En effet, le fait d'être satisfait dans son travail implique une adaptation des horaires aux besoins des séniors et une autonomie dans l'exécution des tâches.

9. (Voir paragraphe au-dessus)

10. Hudomiet et al. montrent que les problèmes de santé étaient un obstacle à la poursuite de l'emploi des séniors. Notre estimation montre que les problèmes de santé physique diminuent la probabilité de se maintenir en emploi.

11. Negrini et al. (2018) montrent que l'épuisement, l'anxiété, la dépression ou encore l'irritation génèrent de la lassitude et un fort taux d'absentéisme et poussent les séniors à prendre leur retraite dès que possible. Nos résultats rejoignent effectivement l'avis cette étude ; ils montrent que les troubles psychiques étaient défavorables au maintien en emploi des séniors.

12. L'absence d'activité physique est favorable au maintien en emploi des séniors. Ce résultat étonnant peut s'expliquer par le fait que la passion pour le travail laisse peu de temps aux activités physiques qui sont, rappelons-le, indispensables pour garder une bonne santé.

13. Tremblay et al. (2009), Christensen et al. (2005) ont montré que les séniors qui ont recours à la retraite progressive ont tendance à allonger leur durée de vie professionnelle. Nos résultats montrent que si l'on réduit légèrement le temps de travail, la décision des séniors à se maintenir en emploi n'évolue pas de façon significative ; néanmoins si l'on réduit de manière significative le temps de travail jusqu'à atteindre un certain seuil, la volonté des séniors de se maintenir augmente de façon significative.

14. Demerouti et al. (2001) montrent que les dispositifs de développement de compétences et la mobilité promotionnelle contribuent à mettre en place un environnement sain et propice au maintien en emploi des séniors. Nos résultats montrent que plus le niveau d'études est élevé, plus les séniors allongent leur durée de vie professionnelle. Toutefois, un faible niveau d'études peut être complété avec la mise en place de formations continues à destination des séniors.

15. Negrini et al. (2018) montrent que la mobilité promotionnelle est favorable au maintien en emploi des séniors. Notre estimation montre qu'un niveau de formation élevé donne accès à la mobilité promotionnelle, des perspectives de carrière et incite les séniors à rester en emploi. Alors qu'un faible niveau de formations peut empêcher l'accès à certaines promotions et contraindre les séniors à occuper le même poste, ce qui peut les lasser sur le long terme et les incite à prendre leur retraite dès que possible.

16. (Voir paragraphe au-dessus)

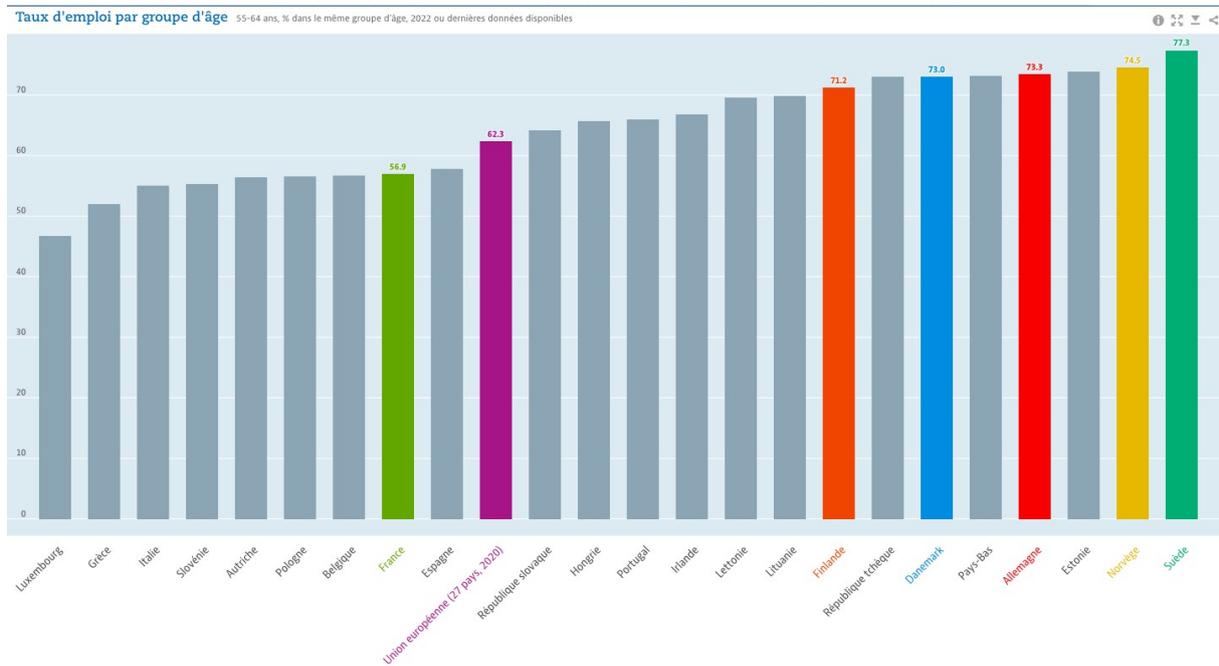
17. Nos résultats montrent que les difficultés financières ont un impact non significatif sur la décision de se maintenir en emploi. En effet, cette variable perd sa significativité suite à l'introduction de la "satisfaction" dans notre estimation. La satisfaction implique la flexibilité des heures de travail que les séniors préfèrent à une augmentation du salaire.

18. Nos résultats montrent que le fait d'être divorcé ou veuf pousse les séniors à se maintenir en emploi. La raison est que les séniors craignent de se retrouver seuls et de finir isolés. Le travail leur permet de garder une vie sociale. Negrini et al. (2018) montrent également que cette situation est favorable au maintien en emploi des séniors.

19. Il s'agit de la moyenne de chaque bloc de déterminants

Annexe 2

Graphique 1 : Taux d'emploi des 55-64 ans en Europe



Source : OCDE (2022)

Références

- Beaufret, J.-P. (2023). Retraites obligatoires et déficits publics : Pour la clarté. *Commentaire*, (2) :245–254.
- Böckerman, P. and Ilmakunnas, P. (2020). Do good working conditions make you work longer? analyzing retirement decisions using linked survey and register data. *The Journal of the Economics of Ageing*, 17 :100192.
- Cereq (2023). Comment les séniors envisagent-ils leur avenir professionnel jusqu'à la retraite? *Cereq*.
- Christensen, K. and Catsopoulos, M.-P. (2005). Accommodating older workers' needs for flexible work options. *Ivey Business Journal*, 69(6) :1.
- Dares (2023). Quels facteurs influencent la capacité des salariés à faire le même travail jusqu'à la retraite? *DARES*.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., and Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, 86(3) :499.
- DRESS (2022). enquête motivations de départ à la retraite : Présentation et résultats de la 5ème vague. *DRESS*.
- Fel, L. (2022). Quelles sont les motivations des séniors à rester en emploi. *ChaireTDTE*.
- Hudomiet, P., Hurd, M. D., Parker, A. M., and Rohwedder, S. (2021). The effects of job characteristics on retirement. *Journal of pension economics & finance*, 20(3) :357–373.
- Maurits, E. E., de Veer, A. J., van der Hoek, L. S., and Francke, A. L. (2015). Factors associated with the self-perceived ability of nursing staff to remain working until retirement : a questionnaire survey. *BMC Health Services Research*, 15 :1–11.
- McGonagle, A. K., Fisher, G. G., Barnes-Farrell, J. L., and Grosch, J. W. (2015). Individual and work factors related to perceived work ability and labor force outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 100(2) :376.
- Negrini, A., Dubé, J., Hupé, J., Gragnano, A., and Corbière, M. (2018). Étude qualitative sur les facteurs qui contribuent à la décision d'un groupe de travailleurs seniors de se maintenir en emploi dans le secteur de l'éducation au québec. *Humain et Organisation*, 4(1) :1–14.
- OCDE (2022). Taux d'emploi des 55-64 ns. *OCDE*.

- Olesen, S. C., Butterworth, P., and Rodgers, B. (2012). Is poor mental health a risk factor for retirement? findings from a longitudinal population survey. *Social psychiatry and psychiatric epidemiology*, 47 :735–744.
- Schreurs, B., Cuyper, N. D., Emmerik, I., Notelaers, G., and Witte, H. d. (2011). Job demands and resources and their associations with early retirement intentions through recovery need and work enjoyment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2) :63–73.
- Tremblay, D.-G. and Genin, É. (2009). Aging, economic insecurity, and employment : Which measures would encourage older workers to stay longer in the labour market? *Studies in Social Justice*, 3(2) :173–190.
- Tuomi, K., Huuhtanen, P., Nykyri, E., and Ilmarinen, J. (2001). Promotion of work ability, the quality of work and retirement. *Occupational medicine*, 51(5) :318–324.
- Zaniboni, S. (2015). The interaction between older workers' personal resources and perceived age discrimination affects the desired retirement age and the expected adjustment. *Work, Aging and Retirement*, 1(3) :266–273.