

# L'influence des événements familiaux et de santé sur les trajectoires de fin de carrière : une approche biographique

---

Laurence THOMSIN<sup>1</sup>, Didier NGANAWARA<sup>2</sup>, Yannick BANTURIKI<sup>3</sup>, Annie CORNET<sup>4</sup>  
Université de Liège

Les taux d'activité des plus de 50 ans sont moins élevés en Belgique que dans la plupart des pays européens. Avec un taux d'emploi de moins de 50% pour les travailleurs de 50 à 64 ans, la Belgique affichait en 2004 l'un des taux d'emploi les plus bas de l'OCDE après la Turquie et l'Italie (OCDE, 2006). Une des raisons de ces sorties précoces d'activité tiendrait au fait que ce pays a, comme certains autres pays européens, favorisé pendant plusieurs décennies une politique de mise à l'écart des travailleurs âgés et ainsi conduit au développement généralisé des cessations anticipées d'activités au travers de nombreuses formules relativement généreuses (OCDE, 2002). Ce faible taux d'emploi<sup>5</sup> en Belgique des travailleurs âgés alimente le débat actuel sur l'épuisement physique et psychologique d'une majorité de travailleurs, qui dès l'âge de 50 ans, n'ont plus qu'un seul souhait : celui de partir à la retraite. Il ne semble pourtant pas au vu des résultats de l'enquête européenne sur les conditions de travail, que la vie au travail soit plus particulièrement pénible pour l'ensemble des travailleurs belges sans exclure, pourtant, qu'effectivement certains groupes de travailleurs aient été effectivement confrontés à des conditions de travail plus pénibles pendant une bonne partie de leur carrière professionnelle (Elchardus et Cohen, 2002, 2003 ; OCDE, 2002).

Au regard de la littérature, il apparaît que la décision au départ à la retraite est très complexe et dépend de plusieurs facteurs socio-économiques et environnementaux. L'hypothèse de travail la plus généralisée repose sur l'existence de liens entre les événements familiaux et de santé avec les sorties d'activité. D'après cette littérature, la décision de cessation d'activité n'est pas un événement isolé mais elle est souvent prise en tenant compte des projets envisagés. Ainsi des individus qui envisagent d'autres activités post-professionnelles semblent vouloir partir à des âges plus jeunes alors que ceux qui envisagent des projets de développement comme les formations auront tendance à vouloir s'arrêter à des âges plus élevés (Beehr & al., 2000). Selon Wanner (2001), la forte présence des femmes sur le marché du travail pourrait amener les couples à mieux tenir compte des plans de carrière de chacun des conjoints pour planifier le moment de la retraite. Par ailleurs le maintien ou non de l'activité du conjoint à l'approche de ce passage à la retraite joue très certainement un rôle sur le départ à la retraite. D'après Henkens (1999), la décision de prendre la retraite dépend des conditions de vie du ménage. Le départ à la retraite d'un individu peut pousser son conjoint à faire de même ou à retarder sa cessation d'activité. De même, le départ du toit parental du dernier enfant peut également être un facteur favorisant la décision de départ à la retraite. Par contre, certains facteurs tels que le fait d'avoir peu d'activités de loisirs avec son conjoint, être en bonne santé, avoir un travail stimulant, être dans un réseau social où la plupart des gens sont encore en activité, peuvent pousser les individus à retarder leur décision de départ à la retraite.

---

<sup>1</sup> Laurence Thomsin, Chercheur Qualifié du F.N.R.S., Université de Liège, [Laurence.Thomsin@ulg.ac.be](mailto:Laurence.Thomsin@ulg.ac.be)

<sup>2</sup> Didier Nganawara, Chercheur – Post-doctorant, Université de Liège, [Didier.Nganawara@ulg.ac.be](mailto:Didier.Nganawara@ulg.ac.be)

<sup>3</sup> Yannick Védaste Banturiki, Chercheur- Doctorant, Université de Liège, [Yannick.Banturiki@ulg.ac.be](mailto:Yannick.Banturiki@ulg.ac.be)

<sup>4</sup> Annie Cornet, Professeur, Université de Liège, [Annie.Cornet@ulg.ac.be](mailto:Annie.Cornet@ulg.ac.be)

<sup>5</sup> Par taux d'emploi, nous entendons le pourcentage de personnes occupées dans la population totale (d'âge correspondant). Le taux de chômage est quant à lui obtenu en divisant le nombre de chômeurs âgés de 15 à 64 ans par la population active (personnes occupées et chômeurs) de 15 à 64 ans.

La prise en compte de la pénibilité dans les dispositifs, institués pour certaines professions reconnues comme pénibles et épuisantes (policiers, infirmières, tri postal, pompiers, transporteurs routiers, etc.) peut pousser certaines personnes à recourir à la retraite anticipée même si leur condition de santé n'est pas très dégradée (Molinié & Volkoff, 2003). Selon Molinié (2001), « *un départ précoce protège de situations pénibles ou difficiles, et préserve la santé dans la période post-professionnelle* ». Dans le débat actuel, Molinié et Volkoff (2003) précisent encore que le « travail pénible » est mis en cause pour deux raisons : d'une part, les conditions de travail peuvent avoir un effet sur la longévité et la qualité de vie et, d'autre part, un travail insatisfaisant renforce le souhait de départ précoce. Selon ces auteurs, « *les effets à long terme des conditions de travail s'apprécient également dans le domaine des incapacités aux âges élevés* ». La décision de départ à la retraite dépendra également des conditions de travail et de l'état de santé des individus (Blanchet et Debrand, 2005 ; Molinié et Volkoff, 2003). S'agissant de l'appréciation des salariés quant à leur capacité à occuper leur emploi actuel jusqu'à la retraite, Molinié (2003, citée par Molinié et Volkoff, 2003) a constaté, à partir des résultats de l'enquête « Visat<sup>6</sup> », que « *la proportion de salariés qui disent ne pas se sentir capables de rester dans leur travail jusqu'à la retraite diminue avec l'âge : c'est l'opinion de 35% des femmes et de 33% des hommes de 32 ans, mais seulement de 14% des femmes et de 6% des hommes de 52 ans* ». Se basant sur les résultats de l'enquête SHARE réalisée en 2004 dans 10 pays européens, Blanchet et Debrand (2005) ont constaté, de leurs côtés, que se déclarer en bonne ou en très bonne santé abaisse de 5,5 points la probabilité de vouloir partir au plus vite et que le fait de se déclarer satisfait de son travail fait baisser la probabilité de vouloir partir de 14,2 points.

L'objet de cette communication, reposant sur des données issues d'une enquête biographique belge en cours de collecte : « Parcours de vie des seniors. Une approche biographique étendue aux événements de santé et à l'espace de vie. Mise en perspective quali/quantitative » (Université de Liège, LEDA, 2006), vise par le biais d'analyses sur des données dynamiques rétrospectives à comprendre l'émergence grandissante de la « retraite anticipée » et en conséquence à identifier des facteurs influençant la sortie d'activité professionnelle. Par cette approche longitudinale permettant de récolter sur une très longue période la succession annuelle des événements du parcours de vie et donc de suivre leurs modifications éventuelles, notre objet a été de questionner desquels des événements familiaux et de santé influencent le plus les sorties d'activité en abordant méthodologiquement les possibilités et limites de la valorisation conjointe de données biographiques de ces deux parcours et aussi de vérifier que les événements propres à Ego ne suffisent pas à influencer seul ses trajectoires.

### Source de données et méthodologie

La population étudiée ici est composée de salariés présents sur le marché du travail à 50 ans ou après, c'est-à-dire celle qui a déclaré avoir occupé au moins un emploi après 49 ans. Il s'agit particulièrement de salariés ou d'anciens salariés des secteurs privé et public. Les personnes n'ayant eu aucune activité professionnelle après 49 ans ont été exclues de cette analyse. Soulignons que cette population, issue de l'enquête « *Parcours de vie des seniors* » (2006), concerne des personnes âgées de 55 à 74 ans résidant en régions wallonne et de Bruxelles-capitale. En conséquence de quoi, le phénomène d'inégalité sociale devant la mort se traduisant par des espérances de vie variables selon la catégorie sociale, les calendriers d'activité professionnelle observés de façon rétrospective peuvent être entachés de biais pour les générations les plus âgées puisqu'ils ne concernent que les survivants au moment de

---

<sup>6</sup> Comme le soulignent Molinié et Volkoff (2003), l'enquête « Visat », est une enquête longitudinale menée auprès de 3.000 salariés dans des régions du Sud de la France en 1996. Elle a été réévaluée auprès des mêmes personnes en 2001 et le sera à nouveau en 2006. Au moment de l'enquête en 1996, les enquêtés avaient 32, 42, 52 ou 62 ans.

l'enquête et non les présents à l'époque de la cessation d'activité. Précisons également comme limites inhérentes aux enquêtes rétrospectives, que cette analyse ne concerne que les individus résidant dans les régions wallonne et de Bruxelles-Capitale au moment de l'enquête. Toute personne arrivée dans ces régions après l'âge de 50 ans n'a pu être prise en compte dans l'analyse. En revanche, toute personne quittant ces régions avant sa sortie d'activité a pu être prise en considération jusqu'à sa date de départ. Les informations collectées n'ont porté que sur les individus qui étaient encore présents dans ces régions au moment de l'enquête. Cette contrainte a donc introduit également des biais de sélection liés à la migration et à la mortalité.

L'enquête étant toujours actuellement en cours de collecte, nous avons dans le cadre de ce colloque travaillé sur seulement 202 enquêtes encodées (sur un échantillon représentatif des 55-74 ans qui sera de 1600 enquêtes). Dans ce contexte, le matériau qui a été le nôtre pour cette communication n'est certes pas représentatif de la population des seniors belges et ne pourra apporter que de premiers résultats très provisoires. La faiblesse des effectifs de variables par sous-catégories et en rapport à certaines variables (comme la présence de maladies chroniques et handicaps congénitaux, la décohobitation parentale, la nature de l'interruption d'activité, la survenance de décès familiaux, etc.) nous ont conduit à ne pouvoir prendre nullement en compte nombre d'entre elles. Toutefois, même avec ces contraintes ne nous permettant pas encore de confronter nos résultats au regard de ceux exposés dans la littérature, nous souhaitons présenter la démarche méthodologique utilisée en lien avec l'analyse des biographies permise justement par ce type de recueil biographique et ainsi d'introduire en terme de perspective quels pourraient être ses apports novateurs sur ce type de questionnement que sont les déterminants de la sortie d'activité professionnelle.

Une première analyse descriptive a été celle basée sur la fonction de séjour de Kaplan-Meier. Le principe de base de ce type d'analyse est de prendre en considération le temps qui s'écoule entre un instant commun à tous les individus soumis au risque et la date de l'événement observé ou bien la date de sortie de l'observation (Bocquier, 1996). Dans cette analyse de la trajectoire de fin d'activité dans les régions wallonne et de Bruxelles-Capitale en 2006, la population soumise au risque est composée des personnes occupant au moins un emploi après 49 ans et résidant dans ces régions à l'âge de 50 ans. Le temps qui s'écoule a été mesuré depuis la date anniversaire des 50 ans jusqu'à la date officielle de retraite à 65 ans en Belgique ou la date de sortie d'activité. Les différents types de sortie d'activité sont soit le passage par le chômage, soit la préretraite ou encore d'autres formes d'inactivité (maladie, invalidité, au foyer). En raison de la taille de nos effectifs, nous ne distinguerons pas à cette étape de l'analyse ces divers états entre emploi et retraite en vue de construire des trajectoires-types de fin de carrière (entre 50 et 65 ans), de les analyser et de les modéliser en fonction des caractéristiques individuelles et des emplois occupés.

Selon la littérature, 75% des départs anticipés ne seraient pas expliqués seulement par des motifs institutionnels (comme les politiques de préretraite par exemple) (Elchardus et Cohen, 2002, 2003) D'autres raisons sont à rechercher en terme d'explication. C'est cette démarche que nous avons entamée en exploitant les données dont nous disposons sur les événements familiaux et de santé récoltés dans notre questionnaire biographique.

Toujours contraints par la taille de nos effectifs lors de cette analyse, c'est un ensemble limité de variables explicatives (données transversale ou dynamiques rétrospectives) relatives aux données individuelles et familiales, d'emploi et de santé que nous avons pu traiter. Ainsi pour un même individu, nous connaissons à chaque instant sa situation d'activité (catégorie socio-professionnelle à 50 ans, secteur d'activité à 50 ans, âge au 1<sup>er</sup> emploi), sa situation de santé (nombre d'interruption d'activité pour raison de santé, état de santé perçu), son état matrimonial et le statut de retraité de son conjoint. Dans ce travail, nous n'avons pas abordé l'interaction réciproque. Seule l'influence des événements familiaux ou de santé sur les sorties d'activité a été prise en considération étant donné que la variable à expliquer est cette sortie

d'activité. Les sorties d'activité peuvent être influencées par des facteurs internes au processus de mobilité sur le marché du travail tels que la formation, la nature du contrat de travail, le temps de travail, etc. Toutefois d'autres facteurs externes peuvent également influencer sur ce processus. Il peut s'agir de la fermeture de l'entreprise, du changement de statut matrimonial, de l'itinéraire d'une autre personne du ménage (le conjoint, les enfants,...), d'un souci de santé ou de ses conséquences en termes de séquelle, etc. Ainsi les événements familiaux ou de santé ont été introduits dans nos analyses comme des variables indépendantes pour expliquer les sorties d'activité des seniors. À titre indicatif, spécifions que les périodes d'activité (formation et emploi) ou d'inactivité sont annuelles alors que les périodes d'interruption relatives au parcours de santé ont, elles, été relevées sur une durée de plus d'un mois. Par interruption des activités quotidiennes de l'enquêté, nous entendons toutes les interruptions *d'au moins un mois* qui, depuis son enfance<sup>7</sup>, ont affecté ses activités scolaire, professionnelle, domestique ou de loisir suite à une maladie physique ou psychologique ou à un accident (de travail, domestique, sportif ou de la route).

Notre analyse explicative ou modélisation statistique de l'influence des événements familiaux et de santé sur les sorties d'activité, sans chercher à déceler forcément la relation inverse, fait appel au modèle semi-paramétrique de Cox (1972). La variable expliquée du modèle est la durée écoulée avant les sorties d'activité ; les événements familiaux et de santé sont considérés comme des variables explicatives permanentes ou fonction du temps. Leur influence respective sur les sorties d'activité est mesurée à travers les risques proportionnels instantanés (« *odd ratios* »).

### Profil des seniors enquêtés jusqu'ici

Parmi les 202 enquêtés sur lesquels nous avons pu entamer cette analyse préliminaire, 7 n'ont jamais occupé un emploi au cours de leur vie et par conséquent ont été exclus de l'étude. La répartition des 195 personnes retenues selon leur statut d'activité à 50 ans (tableau 1) montre, entre autres, que 66% occupent un emploi salarié à 50 ans, 11,8% sont des indépendants, 3,6% sont des prépensionnés et 12,3% sont au foyer ou sans emploi.

TABLEAU 1 : RÉPARTITION DES SENIORS SELON LEUR STATUT D'ACTIVITÉ À 50 ANS

Statut d'activité	N	%
Aidant(e)	1	0,51
Au foyer/sans emploi	24	12,31
Chômeur(se)	4	2,05
En maladie/invalidité	5	2,56
En pause carrière	1	0,51
En formation	1	0,51
Indépendant	23	11,79
Prépensionné(e) ou assimilé(e)	7	3,59
Salarié/Fonctionnaire	129	66,15
Total	195	100,00

Partant du constat que les trajectoires de fin de carrière des salariés et des indépendants ne sont pas les mêmes, notre étude s'est uniquement basée sur les personnes ayant occupé un emploi salarié à 50 ans. Celles-ci, au nombre de 129, se répartissent comme l'indiquent les tableaux 2, 3, 4 et 5.

<sup>7</sup> L'âge de 6 ans afin de tenir compte de l'amnésie infantile.

TABLEAU 2 : RÉPARTITION DES SENIORS AYANT OCCUPÉ UN EMPLOI SALARIÉ À 50 ANS SELON LEUR SEXE

Sexe	Effectif	Pourcentage
Femme	42	32,56
Homme	87	67,44
Total	129	100,00

Un tiers seulement de ces salariés sont des femmes.

TABLEAU 3 : RÉPARTITION DES SENIORS AYANT OCCUPÉ UN EMPLOI SALARIÉ À 50 ANS SELON LEUR GROUPE D'ÂGES

Groupe d'âges	Effectif	Pourcentage
55-59	43	33,33
60-64	28	21,71
65-69	34	26,36
70-74	24	18,60
Total	129	100,00

La répartition des salariés par groupes d'âges montre qu'un tiers de ceux-ci sont âgés de 55 à 59 ans, un cinquième de 60 à 64 ans, un quart de 65-69 ans et près d'un cinquième sont âgés de 70 à 74 ans. Cette répartition suffisamment adéquate nous a permis des comparaisons entre groupes d'âges.

TABLEAU 4 : RÉPARTITION DES SENIORS SELON L'ÂGE AU PREMIER EMPLOI

Groupe d'âges	Effectif	Pourcentage
Moins de 19	41	31,78
19-22	50	38,76
23 et plus	38	29,46
Total	129	100,00

Environ un tiers des salariés ont accédé à leur premier emploi avant l'âge de 19 ans et 39% entre 19 et 22 ans alors que 29% l'ont été très tardivement, et plus précisément, à partir de 23 ans.

TABLEAU 5 : RÉPARTITION DES SENIORS SELON LE SECTEUR D'ACTIVITÉS

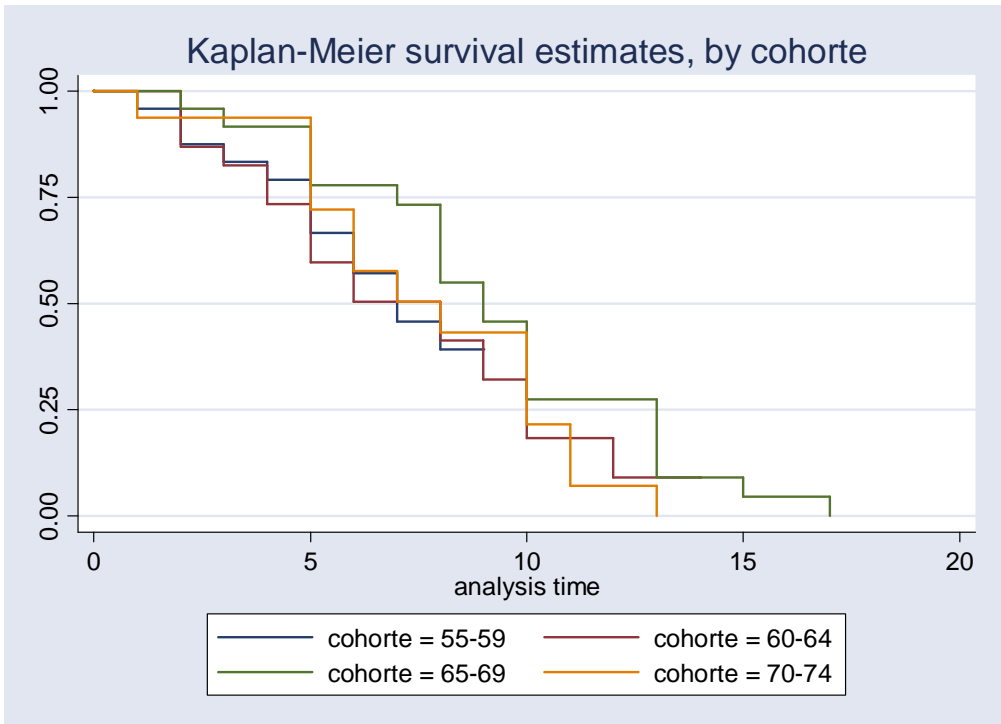
Secteur d'activités	Effectif	Pourcentage
Activités financières	37	28,68
Administration publique et éducation	62	48,06
Industrie et construction	30	23,26
Total	129	100,00

Sur les 129 salariés à 50 ans, 23% étaient occupés dans le secteur de l'industrie et de la construction, 48% dans l'administration publique et 29% dans les activités financières.

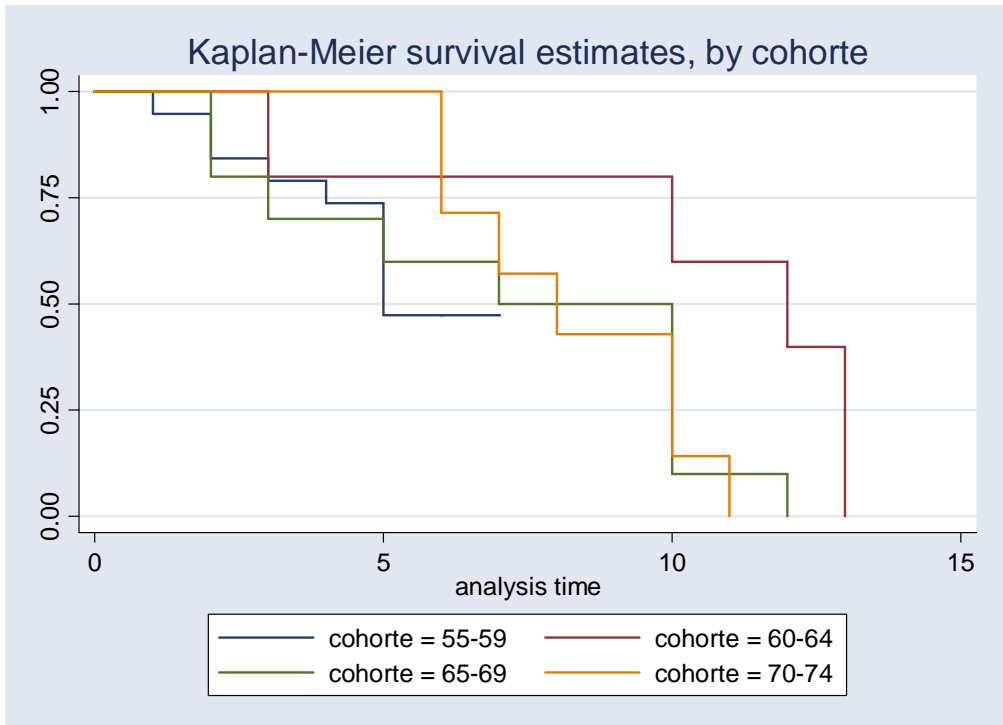
### Sortie d'activité de plus en plus tôt avant la retraite

Selon les fonctions de séjour de Kaplan-Meier (graphiques 1 et 2), on constate une accélération de la sortie d'activité selon les générations et le sexe. En 2006, les hommes âgés de 55 à 59 ans (nés entre 1947 et 1951) cessent tôt leur activité par rapport à leurs aînés. Près de la moitié des hommes appartenant à ce groupe d'âges ont quitté leur emploi avant d'atteindre l'âge de 60 ans. De même, plus de la moitié des hommes âgés respectivement de 60-64 ans (nés entre 1942 et 1946), de 65-69 ans (nés entre 1937 et 1941) et de 70-74 ans (nés entre 1932 et 1936) ont cessé leur activité respectivement à 60 ans, 63 ans et 61 ans. Par ailleurs, on remarque que le groupe de générations 65-69 ans est celui qui est resté le plus longtemps en emploi. Cependant, les tests de significativité entre les différents groupes de générations montrent que seule la différence entre le premier et le troisième groupe de générations comme celle entre le deuxième et le troisième groupe de générations sont significatives respectivement au seuil de 5% et de 10%. Cette sortie tardive des 65-69 ans par rapport à leurs aînés (70-74 ans) pourrait entre autres être due à l'amélioration des conditions de travail.

GRAPHIQUE 1 : TEMPS MIS PAR LES HOMMES POUR QUITTER LEUR EMPLOI SALARIÉ AVANT LA RETRAITE



GRAPHIQUE 2 : TEMPS MIS PAR LES FEMMES POUR QUITTER LEUR EMPLOI SALARIÉ AVANT LA RETRAITE



En ce qui concerne les femmes, on observe le même schéma que celui des hommes même si on remarque que le groupe de générations 60-64 ans est celui qui est resté le plus longtemps en emploi. Mais ce constat peut être nuancé à cause de la faible représentativité de ce groupe de générations au niveau des observations.

### Résultats de la régression à risques proportionnels de Cox

D'après les résultats de la régression de Cox, résultats peu significatifs en raison des effectifs traités mais dégageant néanmoins un certain nombre de tendances, le risque des plus jeunes générations « 55-59 ans » de quitter leur emploi est multiplié par 3,7 par rapport au groupe de générations « 65-69 ans », pris ici pour référence, tandis que pour les générations « 60-64 ans » et « 70-74 ans », ils sont multipliés respectivement par environ 1,3 et 1,4. Le coefficient de régression des plus jeunes générations est très significatif au seuil de 1%. De même, les écarts entre les coefficients de ceux-ci et de leurs aînés sont statistiquement significatifs. Ceci confirme les résultats de nos analyses descriptives : les plus jeunes générations (55-59 ans) quittent bien plus tôt leur emploi avant la retraite que les anciennes générations.

Pour l'âge au premier emploi, la modalité « 19-22 ans » est significative au seuil de 10% à l'exception des « moins de 19 ans » et vont toutes les deux dans le même sens, c'est-à-dire, plus l'âge au premier emploi est précoce, plus les risques de sortie d'activité sont élevés.

Le statut matrimonial, variable reconstruite ici en terme dynamique, a peu d'impact sur les risques de cessation d'activité. Ses effets sont minimes et négligeables dans la régression.

Observation intéressante, les risques de sortie d'activité sont plus élevés pour les personnes dont les conjoints sont à la retraite que pour celles dont les conjoints ne sont pas encore dans cette situation.

En ce qui concerne l'état de santé, il a un effet marqué sur les risques de sortie d'activité. Les personnes ayant déclaré être en « bonne santé » ou avoir un état de santé moyen voient leurs risques de quitter leur emploi multipliés par 1,2 par rapport à celles ayant estimé être en « très bonne santé ». Ces risques sont multipliés par 1,7 pour les personnes ayant déclaré être en « mauvaise santé ».

Le sexe ne semble pas avoir une influence sur les risques de sortie d'activité. Les femmes et les hommes ont autant de risques de quitter leur emploi avant la retraite.

De même le « nombre d'interruption d'activité pour raison de santé » a peu d'impact sur les risques de sortie d'activité. Ces résultats sont surprenants dans la mesure où les personnes qui ont connu une ou deux interruptions d'activité ne se distinguent pas de celles qui ont connu au moins trois interruptions d'activité. Cette observation laisse penser que ce n'est pas le nombre d'interruption d'activité qui influencerait significativement les sorties d'activité mais plutôt la nature de cette interruption.

Quant au secteur d'activité, les salariés occupés dans l'industrie et la construction ont 1,3 fois plus de risques de quitter leur emploi par rapport à ceux qui travaillent dans le secteur financier. Par contre, le risque pour les salariés de l'administration publique est réduit de 10% toujours par rapport à ceux du secteur financier. Par ailleurs, il n'y a pas de différences significatives entre ces salariés même si on tient compte de leur catégorie socio-professionnelle.



TABLEAU 10 : RÉSULTATS DE LA RÉGRESSION À RISQUES PROPORTIONNELS DE COX DES VARIABLES SOCIO-ÉCONOMIQUES ET DÉMOGRAPHIQUES SUR LE RISQUE DE SORTIE DU SALARIAT AVANT LA RETRAITE

Durée avant la sortie d'activité	Haz. Ratio	Std. Err.	z	P>z	[95% Conf. Interval]	
Groupes d'âges (65-69 ans)						
55-59 ans	3.746845	1.140785	4.34	0.000**	2.063024	6.804985
60-64 ans	1.276683	.3678088	0.85	0.397	.7258624	2.245494
70-74 ans	1.362731	.4155407	1.01	0.310	.7496372	2.477245
Sexe (Homme)						
Femme	1.142023	.2841697	0.53	0.594	.7012457	1.859856
Statut matrimonial (Union)						
Célibataire	1.203478	.583117	0.38	0.702	.4655953	3.11077
Divorcé(e)	.9966846	.3329858	-0.01	0.992	.5178177	1.918397
Veuf(ve)	1.178812	.5956615	0.33	0.745	.4378514	3.173674
Nombre d'interruption d'activité pour raison de santé (3 et plus)						
0	1.374425	.4403668	0.99	0.321	.7334924	2.575412
1	1.079927	.3377726	0.25	0.806	.5850071	1.993553
2	1.364228	.5359121	0.79	0.429	.6316954	2.946225
Catégorie socioprofessionnelle à 50 ans (employé)						
Ouvrier	1.118941	.2864467	0.44	0.661	.6774871	1.848047
Secteur d'activité à 50 ans (Activités financières)						
Administration publique	.898786	.2135557	-0.45	0.653	.5641659	1.431877
Industrie et construction	1.292893	.3742375	0.89	0.375	.7331212	2.280075
Âge au premier emploi (23 ans et plus)						
Moins de 19 ans	1.437267	.423515	1.23	0.218	.8067086	2.560698
19-22 ans	1.503626	.367818	1.67	0.095*	.9309328	2.42863
État de santé (Très bon)						
Bon	1.174563	.3268942	0.58	0.563	.6807339	2.026634
Mauvais	1.726754	.871911	1.08	0.279	.6418345	4.64556
Moyen	1.18671	.3648968	0.56	0.578	.6495491	2.16809
Conjoint retraité (Non)						
Oui	1.468205	.3816845	1.48	0.140	.882069	2.443829
Number of obs	129					
LR chi2(19)	30.73					
Prob > chi2	0.0432					
Pseudo R2	0.0297					

Notes : les modalités entre parenthèses se réfèrent aux catégories de référence.

(\*\*, \*) = respectivement significatif à 1% ou 10%.

### En guise de conclusion et de perspective

À ce stade de l'analyse, nous ne pouvons pas dégager avec certitude les facteurs relatifs aux événements familiaux et de santé qui influenceraient les sorties d'activité avant la retraite, et en même temps, les classer selon leur importance. Néanmoins, bien que partiels, nos

résultats corroborent certains travaux théoriques et empiriques qui ont montré d'une part, que les plus jeunes générations (nées entre 1947 et 1951) quittent leur emploi de plus en plus tôt par rapport aux anciennes générations (nées entre 1932 et 1936, 1937 et 1941, 1942 et 1946) et d'autre part, l'état de santé perçu serait inversement associé au risque de sortie d'activité.

Toutefois, avec l'obtention des données représentatives à la fin de l'enquête, nous souhaiterions mettre en évidence le poids et le sens de ces facteurs sur les risques de sorties d'activité et, déterminer le rôle de certaines variables telles que la présence ou non de maladies chroniques ou encore la présence ou non d'un enfant à charge. Ceci contribuerait à une meilleure appréhension du phénomène.

## BIBLIOGRAPHIE

- ANTOINE P., OUEDRAOGO D., PICHE V., 1999. *Trois générations de citoyens au Sahel. Trente ans d'histoire sociale à Dakar et à Bamako*, L'Harmattan, Collection Villes et Entreprises, Paris, 276 p.
- BEEHR et al., 2000. Work and nonwork predictors of employees' retirement ages. *Journal of Vocational Behavior*, 57, pp. 206-225.
- BLANCHET D. et DEBRAND T. 2005. *Aspiration à la retraite, santé et satisfaction au travail : une comparaison européenne*, IRDES, Questions d'économie de santé, 103, 4p.
- BLANE D., 1996. Collecting retrospective data : development of a reliable method and pilot study of its use, *Social Science & Medicine*, vol. 42(5), pp. 751-757.
- COURGEAU D., LELIEVRE E. 1989. *L'approche biographique en démographie*, Revue française de sociologie, pp. 55-74.
- COX D.R., 1972. *Regression models and life tables*, Journal of royal statistical society, B 34, pp. 187-220.
- ELCHARDUS, M. et J. COHEN, 2002. Attitude et attentes en rapport avec la fin de carrière professionnelle. Rapport partiel 2 : Le cours de la vie et transition vers la pension en Belgique, Groupe d'études TOR, VUB, 67 pages.
- ELCHARDUS, M. et J. COHEN, 2003. Attitude et attentes en rapport avec la fin de carrière professionnelle. Rapport partiel 3 : Les déterminants de la fin de carrière, Groupe d'études TOR, VUB, 44 pages.
- HENKENS K., 1999. Retirement intentions and spousal support : a multi-actor approach. *Journal of gerontology*, Psychological Sciences and Social Sciences, 54B (2), ss63-73.
- OCDE, 2002. *Vieillesse et politiques de l'emploi*. Belgique, <http://www.oecd.org/30/50/35050334.pdf>
- OCDE, 2006. *Vieillesse et politiques de l'emploi. Vivre et travailler plus longtemps*, Belgique, 164 p.
- GRUPE DE REFLEXION SUR L'APPROCHE BIOGRAPHIQUE, 1999. *Biographies d'enquêtes. Bilan de 14 collectes biographiques*, Collection Méthodes et Savoirs, Paris, INED, IRD, Réseau socio-économique de l'habitat, 340 p.
- MOLINIE, AF et VOLKOFF S., 2003. *Départ en retraite : les deux facettes de la pénibilité du travail*, Quatre pages, Centre d'Études de l'Emploi.
- MOLINIE AF., 2001. *Parcours de travail et fins de vie active dans différentes générations*, Quatre pages, Centre d'Études de l'Emploi.

- WANNER P., 2005. « Formation, activité et retraite », in : *Âge et générations. La vie après 50 ans en Suisse* (Office fédéral de la Statistique eds), Neuchâtel, 153 p.
- WANNER P., 2005. « Activités et retraite », in *Atlas de la vie après 50 ans* (Office fédéral de la Statistique eds).  
[http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/regionen/atlas\\_de\\_la\\_vie\\_apres\\_50\\_ans/activite\\_et\\_retraite.html](http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/regionen/atlas_de_la_vie_apres_50_ans/activite_et_retraite.html)