

RESEARCH OUTPUTS / RÉSULTATS DE RECHERCHE

Départs anticipés

Burnay, Nathalie; Decleire, Céline

Published in:
Les Politiques Sociales

Publication date:
2008

Document Version
le PDF de l'éditeur

[Link to publication](#)

Citation for pulished version (HARVARD):
Burnay, N & Decleire, C 2008, 'Départs anticipés: des aspirations individuelles au mal-être au travail', *Les Politiques Sociales*, vol. 3-4, pp. 109-120.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Départs anticipés : des aspirations individuelles au mal-être au travail...

Nathalie Burnay

Professeur aux Facultés universitaires Notre-Dame de la Paix, Namur, Belgique
et à l'Université catholique de Louvain, Louvain-la-Neuve, Belgique

Céline Declaire

Assistante de recherche aux Facultés universitaires Notre-Dame de la Paix,
Namur, Belgique

Les politiques publiques des années 1980 ont favorisé le retrait prématuré du marché du travail. Les seniors étaient alors poussés vers la sortie sous prétexte qu'ils devaient laisser l'emploi aux plus jeunes. Les taux de chômage records et la nécessaire restructuration des entreprises ont conduit les gouvernements successifs à adopter différents dispositifs permettant de jouer sur la masse salariale des plus âgés. Ces politiques reposent sur un large consensus entre le gouvernement, les partenaires sociaux et les travailleurs.

Mais les instances internationales vont progressivement s'emparer de la question de l'âge pour en faire une priorité. Dès 1995, l'OCDE tire la sonnette d'alarme en s'appuyant sur des données démographiques : le financement des retraites et de toute la sécurité sociale serait remis en question par un accroissement exponentiel des dépenses. Le vieillissement de la population inquiète les instances internationales qui voient le rapport entre le nombre d'ac-

tifs occupés et le nombre de retraités s'inverser durablement. L'accroissement de l'espérance de vie combiné à des effets générationnels liés à la forme de la pyramide des âges engendre une génération de seniors dont il faut financer la retraite.

Le changement de politiques publiques entamé à l'aube du XXI^e siècle transforme radicalement l'équilibre existant entre les pouvoirs publics, les travailleurs et les employeurs qui trouvaient tous dans la fin de carrière prématurée un avantage. Les dispositifs légaux venaient ainsi soutenir une fin de carrière difficile ou des restructurations collectives à impact social important. Les propos suivants vont montrer que, pour les travailleurs, cette rupture d'équilibre ne correspondra pas seulement à un changement de mentalité qui ne ferait que restreindre le temps libre des seniors : travailler plus, c'est profiter moins...

Une récente enquête belge (1) fait apparaître que l'âge moyen auquel le travailleur voudrait quitter son activité professionnelle est proche de 58 ans, avec la présence de deux pics : l'âge le plus demandé est 60 ans pour 35 % des personnes interrogées, suivi de près par 55 ans pour 30 %. L'âge de 65 ans, qui est pourtant l'âge légal de la retraite en Belgique, n'agrée que 8 % de l'échantillon. Si l'on dichotomise la variable (soit la tranche d'âge désirée est inférieure ou égale à 59 ans, soit la tranche d'âge désirée est supérieure ou égale à 60 ans), 48 % des gens désirent prendre leur retraite à 60 ans ou après, et 52 % avant cet âge (n = 748, soit 92 % des 812 travailleurs). Ces résultats ne font que confirmer d'autres enquêtes antérieures menées en France et en Belgique. Ainsi, nombre d'entre elles ont mis en avant l'aspiration des travailleurs à quitter le monde professionnel bien avant l'âge légal de la retraite. L'enquête française "Emploi" de 1996 permet de constater que l'écrasante majorité (71 %) de ceux qui sont sortis de l'emploi par des dispositifs de préretraite ne désirent pas poursuivre une activité professionnelle (cité par Guillemard, 2003). Dans une récente enquête belge (Elchardus/Cohen, 2003) menée par une équipe de la VUB (2), l'âge idéal évoqué en Belgique pour souhaiter mettre un terme à son activité professionnelle se situe entre 59 et 60 ans. Les premiers résultats de l'enquête européenne SHARE montrent que la France se situe parmi les pays où le souhait de départ précoce à la retraite est le plus fréquent (Blanchet/Debrand, 2005).

Cette intention de quitter prématurément le marché du travail découle de facteurs multiples. Il est difficile d'en cerner véritablement les contours, tant les effets d'interaction entrent en jeu. La cessation des activités est perçue par la majorité des travailleurs comme une transition positive qui répond à des aspirations personnelles, familiales ou sociales : implication auprès des enfants ou petits-enfants, temps libres pour la réalisation d'activités de loisir (Hardy/Hazelrigg, 1999 ; Schultz/Morton/Weckerle, 1998 ; Szinovacz/De Viney, 2000). La cessation est alors expliquée par des facteurs personnels qui s'inscrivent au cœur de processus sociaux plus vastes. Les contraintes financières et l'état de santé apparaissent également être de bons prédicteurs (Feldman, 1994 ; Walker, 1985 ; Gratton/Haug, 1983, Barnay/Jeger, 2006). Au plus les contraintes financières pèsent sur les destins familiaux, au moins la décision de quitter définitivement le marché du travail est présente : la perte de salaire liée au changement de statut ne peut être assumée par le ménage. L'altération de l'état de santé contribue aussi à l'exclusion de l'emploi, surtout lorsque le parcours professionnel s'est construit sur des conditions de travail lourdes et pénibles (Lund/Borg, 1999). Les problèmes de santé constituent en effet une des raisons importantes du retrait du marché du travail, soit par des dispositifs spécifiquement liés à la maladie, notamment des dispositifs d'invalidité, soit par d'autres canaux disponibles. Les sorties du marché de l'emploi pour raison de santé représentent ainsi, pour les pathologies rhumatologiques, 12 % des hommes et 8 % des femmes et 7 % des hommes et 5 % des femmes pour les pathologies cardiovasculaires (*ibid.*). Notons qu'un lien significatif existe entre ces types de retrait et la pénibilité de l'activité professionnelle (Molinié, 2006). La structure familiale, notamment la situation professionnelle du conjoint, constitue enfin un facteur déterminant dans la prise de décision, l'objectif étant de faire correspondre les temps sociaux des conjoints (Szinovacz/De Viney, 2000 ; Van Solinge/Henkens, 2005). Le conjoint pèse sur la décision de départ lors de l'établissement d'un projet de vie en commun. L'avenir s'élabore sur un destin commun, loin des impératifs professionnels.

La littérature scientifique montre que les raisons des départs anticipés ne reposent pas exclusivement sur un désir individuel, bien que présent, mais aussi sur des contraintes personnelles, familiales ou sociales. Le tableau suivant, obtenu à partir des données de l'enquête CAPA, confirme cette idée.

Tableau I. Types de motifs principaux évoqués pour un éventuel départ anticipé (%)

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

Les deux principales raisons d'un éventuel retrait anticipé du marché du travail ne dépendent pas directement des conditions de travail, mais bien d'une dégradation de l'état de santé et de motifs d'ordre privé.

En effet, près de 40 % des travailleurs interrogés (42 % de femmes, 36 % d'hommes) souhaitent quitter le monde professionnel avant terme pour des raisons qui ne relèvent pas du monde du travail. La diffusion progressive d'un modèle culturel où l'activité professionnelle ne constitue plus le socle principal de l'investissement personnel trouve probablement ici son illustration: d'autres normes et valeurs centrales collectivement partagées s'inscrivent dans le chef des individus, leur faisant préférer une fin de carrière anticipée, ce que certains nomment «une culture de retrait précoce» (Guillemard, 2003, p.47).

Mais à côté de cette aspiration à d'autres horizons figure un deuxième socle de raisons, presque aussi important que le premier: les raisons de santé pousseraient près de 37 % des travailleurs à envisager une sortie anticipée. L'état de santé subjectif tend d'ailleurs à diminuer de manière significative à partir de 45 ans: si près de 90 % des travailleurs interrogés se disent en bonne santé avant cet âge, ils ne sont plus que 70 % à l'affirmer lorsqu'ils ont entre 45 et 54 ans. De la même manière, moins de 25 % des travailleurs de moins de 45 ans se sentent en moins bonne santé que cinq ans auparavant, tandis qu'ils sont 40 % quand ils ont plus de 45 ans. Par contre, la capacité

de travail réelle ne semble pas être influencée par l'avancée en âge: elle est estimée à 90 % de son meilleur niveau pour toutes les catégories d'âge.

Ces statistiques permettent de comprendre l'enjeu des fins de carrière. En effet, l'état de santé subjectif tend à diminuer avec l'âge, sauf pour les plus de 55 ans dont la santé s'améliore. Ce phénomène, *a priori* paradoxal, peut trouver sa signification dans un effet de sélection de la population: seuls les plus de 55 ans encore au travail ont répondu à notre questionnaire, les autres, probablement en moins bonne santé, n'apparaissent plus dans notre échantillon. Par contre, cette détérioration de l'état de santé subjectif ne semble pas affecter les capacités de travail. Tout se passe comme si l'état de santé, même dégradé, parvenait à compenser l'investissement nécessaire à la réalisation de la tâche professionnelle. Le retrait prématuré n'affecterait dès lors que le travailleur en déficit de santé, c'est-à-dire le travailleur dont l'état de santé dégradé ne parvient plus à faire face aux contraintes professionnelles.

Seuls 23 % des raisons invoquées pour un éventuel départ anticipé sont directement d'ordre professionnel, dont plus de la moitié sont liées à une charge psychosociale importante. Ce poids des facteurs psychosociaux, surtout chez les hommes, fait écho à l'importance du stress identifié. Mais s'il apparaît que seulement 23 % des travailleurs mentionnent, de manière directe, l'importance de facteurs professionnels dans la justification de leur volonté de départ, on ne peut que mettre en relation ces raisons strictement professionnelles avec celles évoquées au sujet de la santé. En effet, si la dégradation de l'état de santé est explicitement évoquée, rien ne permet d'affirmer que celle-ci ne soit pas liée en partie aux conditions de travail et donc soit en quelque sorte indirectement liée au monde professionnel. On peut d'ailleurs faire l'hypothèse que le départ pour raisons de santé serait plus légitime socialement que des raisons strictement professionnelles.

Le tableau suivant nous permet de mieux encore cerner les logiques du départ anticipé. Il est construit sur la base de régressions logistiques autour de trois modèles construits séparément et de manière indépendante: chaque raison invoquée correspond ainsi à un modèle. Les odds ratios (3) élevés signifient que le travailleur voulant mettre un terme à sa carrière de manière prématurée aura tendance à invoquer cette raison de manière principale.

Tableau II. Régression logistique sur les motifs de départ (4)

Variables du modèle	Modèle 1: Raisons de santé Odds ratio+intervalle de confiance à 95 %	Modèle 2: Raisons prof. Odds ratio+intervalle de confiance à 95 %	Modèle 3: Raisons privées Odds ratio+intervalle de confiance à 95 %
Variables socio-démographiques			
Sexe			
Homme (réf)	1	1	1
Femme	(n.s.)	0.52 ***	1.31 **
Niveau d'études			
Sup.ou universitaires (réf)	1	1	1
Secondaires	2.03 **	n.s.	0.85
Primaires	1.58 ***	(n.s.)	0.52 *
Variables professionnelles			
Statut professionnel			
Ouvrier (réf)	1	1	1
Employé	0.41 ***	1.67 *	1.51 **
Cadre inférieur	0.48 ***	0.59 **	2.65 ***
Cadre supérieur	1.85 **	(n.s.)	(n.s.)
Secteur d'activité			
Secteur secondaire (réf)	1	1	1
Secteur tertiaire	0.64 **	(n.s.)	(n.s.)
Satisfaction financière (revenus)			
Très difficile à moyenne (réf)	1	1	1
Bonne à très bonne	(n.s.)	1.4 **	(n.s.)
Variables de santé			
Santé subjective			
Mauvaise ou convenable (réf)	1	1	1
Bonne	0.61 ***	(n.s.)	(n.s.)
Très bonne ou excellente	0.71 **	(n.s.)	(n.s.)
Stress professionnel			
Pas stressé (réf)	1	1	1
un peu stressé	(n.s.)	3.49 ***	1.04
moyennement à beaucoup	(n.s.)	5.05 ***	0.62 *
Variables de sociabilité			
Sociabilité primaire (famille)			
Jamais ou rarement (réf)	1	1	1
De temps en temps	0.34 ***	3.60 **	1.72
Souvent	0.41 **	1.84 *	2.21 *
Sociabilité secondaire (amis)			
Jamais ou rarement (réf)	1	1	1
De temps en temps	(n.s.)	(n.s.)	1.54 *
Souvent	(n.s.)	(n.s.)	1.84 **
Sociabilité tertiaire (act. Soc. ou cult.)			
Jamais (réf)	1	1	1
Rarement	0.43 ***	2.82 ***	1.68 *
- de 2h/sem.	0.54 **	2.17 **	1.80 **
+ de 2h/sem.	0.61 *	1.51 *	1.89 **

*** p<0.01; ** p<0.05; * p<0.10; (n.s.) : non significatif; (réf) : modalité de référence

Différentes variables permettent d'expliquer les motifs d'un retrait anticipé du marché du travail. Ces différentes variables ne sont pas toujours significatives pour chacun des trois modèles. Elles ont été regroupées en quatre blocs homogènes de manière à permettre une meilleure description des résultats: les variables sociodémographiques, les variables professionnelles, les variables de santé ainsi que les variables de sociabilité.

Les variables sociodémographiques significatives ne sont que deux (le sexe et le niveau d'études), bien que d'autres variables aient été testées: le nombre d'enfants, la présence d'un conjoint, le type d'habitation, le lieu de résidence... Si le sexe n'est pas significatif dans le modèle 1 (raisons de santé), il affecte de manière contrastée les modèles 2 et 3. Les femmes, plus que les hommes, invoquent des raisons privées pour mettre un terme à leur activité professionnelle alors que, à l'inverse, les hommes allèguent des raisons professionnelles.

Le niveau d'étude ne semble pas intervenir dans le modèle 2, consacré aux raisons professionnelles, tandis qu'il est pertinent dans les modèles 1 et 3. Les travailleurs titulaires d'un diplôme d'études supérieures invoquent moins les raisons de santé pour mettre un terme à leur activité professionnelle. Au plus le niveau de scolarité diminue, au moins les raisons privées semblent déterminantes. Précisons qu'il s'agit bien de la raison principale invoquée et qu'il ne s'agit donc pas d'une raison unique.

Les variables professionnelles interviennent également dans ce choix. Le statut professionnel constitue une variable importante. Les ouvriers justifient leur décision, plus que les autres statuts, par des raisons de santé, alors que le modèle 3 semble assez peu influencé par le statut.

Le secteur d'activité, quant à lui, n'a d'influence que sur le modèle 1: les travailleurs du secteur secondaire envisagent plus que les travailleurs du secteur tertiaire de mettre fin à leur activité professionnelle avant terme pour des raisons de santé.

La satisfaction financière n'influence que le modèle 2 puisque les travailleurs bénéficiant de bonnes conditions financières invoquent davantage un départ pour des raisons professionnelles que les travailleurs ne disposant pas de ressources financières satisfaisantes.

La santé subjective apparaît comme une variable significative dans le modèle 1. Ce résultat semble assez logique: les travailleurs souffrant de problèmes de santé envisagent de mettre un terme à leur activité professionnelle pour des raisons de santé ! La variable "stress" semble plus intéressante car, si elle n'apparaît pas significative dans le modèle 1, elle s'affirme avec force dans le modèle 2: le stress semble constituer le prédicteur le plus important des départs pour raisons professionnelles.

Le dernier bloc de variables s'articule autour du concept de sociabilité (5). Il permet de mesurer de manière indirecte les relations sociales du travailleur en dehors de la sphère professionnelle. Elles sont comme une forme d'investissement symbolique à l'extérieur des collectifs de travail. Ainsi la sociabilité primaire renvoie aux relations familiales et plus précisément à la fréquence des relations nouées avec la famille proche. Si une sociabilité primaire forte préserve d'un départ anticipé pour raison de santé, la relation s'inverse dans les modèles 2 et 3. Au plus la sociabilité primaire sera forte, au plus le risque de départ pour raisons professionnelles ou privées sera important.

De même, plus la sociabilité secondaire sera importante, plus grand sera le risque de départ pour raisons privées. Cette relation se conforte également au niveau de la sociabilité tertiaire: au plus le travailleur sera impliqué dans des associations sociales ou culturelles, au plus il aura de risques de quitter le monde du travail avant terme pour raisons professionnelles ou privées.

Ces analyses déterminent ainsi trois profils.

Le premier profil renvoie à des travailleurs désirant mettre prématurément un terme à leur carrière professionnelle pour des raisons de santé. Ce sont plutôt des travailleurs ayant un niveau de scolarité peu important et placés sous statut d'ouvrier. Leur état de santé n'est pas bon et s'est même dégradé les cinq dernières années. Ils ont peu de contact avec leur famille et ne pratiquent que très peu d'activités de loisir, sociales ou culturelles. La figure est plutôt celle du retrait et de l'isolement social: le poids du travail et la mauvaise santé pèsent sur les destins individuels. Ce sont davantage des travailleurs usés, fatigués mais peu stressés.

Le deuxième profil concerne les travailleurs voulant quitter le monde professionnel justement pour des raisons liées à celui-ci. Il

s'agit plutôt d'hommes hyperactifs, développant une sociabilité primaire importante, de nombreux loisirs culturels et très qualifiés, plutôt avec un profil de cadre. Le départ anticipé est profondément lié aux conditions de travail et plus précisément aux charges psychosociales s'y référant: le trop-plein de stress en constitue l'élément central.

Le troisième profil est davantage féminin et plutôt éduqué. Ces travailleurs développent de nombreux contacts sociaux, tant avec le cadre familial qu'avec un cercle important d'amis. Ils ont plutôt tendance à s'investir dans des loisirs associatifs ou culturels. Leur investissement symbolique n'est pas uniquement centré sur l'activité professionnelle. Le stress, peu présent, concerne d'ailleurs à la fois la vie professionnelle mais également la vie privée. L'enjeu fondamental, pour ces travailleurs, est de pouvoir concilier vie privée et vie professionnelle, mais la balance pourrait à tout moment basculer vers un désinvestissement professionnel. Il existe par ailleurs une relation significative entre une forte sociabilité et une insertion professionnelle à temps partiel, probablement choisie et non subie.

Ces trois profils permettent donc de montrer que le départ anticipé ne dépend pas seulement du désir de découvrir d'autres horizons, mais qu'il correspond également à des formes de souffrance: usure professionnelle, stress et autres maladies sont aussi des facteurs prédictifs des sorties anticipées. Dans ce sens, le durcissement des conditions légales de sorties anticipées votées par le Gouvernement belge ne pourra qu'aller à l'encontre de ces formes de souffrance. De plus, l'évolution des conditions de travail s'accompagne depuis plusieurs années maintenant d'une intensification du travail qui pèsera encore davantage sur les destins individuels (Gollac/Volkoff, 2000; Nanteuil-Miribel/El Akremi, 2005; Askenazy/Cartron,/Conick/Gollac, 2006).

En guise de conclusion

Les politiques publiques développées depuis les années 1980 en France, comme en Belgique, ont profondément contribué à transformer la représentation sociale des fins de carrière et, par là, les modèles normatifs qui lui sont associés, créant à côté du modèle institué d'autres formes tout aussi légitimes de sortie. Pourtant, cette diffusion ne permet pas de comprendre à elle seule le fabuleux empressement à quitter la vie professionnelle avant l'âge. D'autres facteurs interviennent et notamment le déploiement d'un autre impératif nor-

matif: la réalisation de soi, l'épanouissement personnel, le besoin de faire autre chose de sa vie... Cette lame de fond participe également à la compréhension d'un autre phénomène: l'individu ne s'exprime pas ou plus à travers la mobilisation d'un seul pôle identitaire, mais compose, bricole en fonction d'une multiplicité de lieux d'investissement symbolique. Cette polycentration lui permet de nuancer notamment son investissement professionnel au regard d'autres formes d'épanouissement de soi. Dans ce sens, la gestion de la fin de carrière devient un temps privilégié de redéploiement identitaire, utilisé par l'acteur social pour d'autres formes d'investissement, soit à l'intérieur de la sphère familiale, soit dans d'autres lieux tels ceux que lui ouvre le bénévolat.

Mais la question des fins de carrière est complexe et multidimensionnelle parce qu'elle engage l'individu dans sa relation au monde, au cœur des dispositifs normatifs qui fondent le social. Nous avons tenté de montrer combien le retrait anticipé du marché du travail ne résultait pas seulement d'un désir d'évasion, mais qu'il pouvait aussi s'expliquer par la souffrance occasionnée par le monde professionnel. Quitter prématurément le monde du travail s'apparente dès lors davantage à une forme de nécessité, qui renvoie quant à elle au non-choix, à l'obligation et donc au renoncement et doit être mise en perspective avec les impératifs professionnels et leurs évolutions.

Tant dans le choix d'un départ anticipé que dans les raisons de ce choix, l'importance des facteurs de santé, et notamment du stress, est indéniable. Le problème risque bien d'ailleurs de prendre de l'ampleur, à voir combien les jeunes travailleurs d'aujourd'hui subissent des conditions de travail de plus en plus insatisfaisantes, qui mettent jusqu'à leur santé en danger. Or, les jeunes d'aujourd'hui sont les âgés de demain...

Dans l'un ou l'autre cas, que ce soit choix désiré ou décision rendue nécessaire, la gestion collective des fins de carrière ne pourra se régler uniquement par une transformation, même radicale, des politiques publiques. Le changement de paradigme tant demandé par les instances internationales ne pourra pas faire fi des contraintes individuelles et des transformations organisationnelles. Le risque serait alors de déplacer la question de la gestion des fins de carrière d'une caisse de la sécurité sociale à une autre, des prépensions aux soins de santé...

Notes

- (1) Enquête CAPA, financée conjointement par le Fonds social européen et le Service public fédéral Emploi, travail et concertation sociale, division Humanisation du travail, Bruxelles, Belgique. Données belges récoltées en 2005 auprès de 812 travailleurs, répartis dans douze secteurs d'activité différents: industrie chimique, fabrication d'outils ou de machines, industrie automobile, construction, grande distribution, restauration, finances et assurances, recherche et développement, administration publique, enseignement, soins de santé et secteur social.
- (2) Vrije Universiteit Brussel.
- (3) Traitements statistiques permettant d'interpréter des différences significatives entre les modalités de variables, tout en contrôlant les autres paramètres contenus dans le modèle.
- (4) Les odds ratios contenus dans ce tableau nous montrent, toutes choses étant égales par ailleurs, l'impact de la variable sur les motifs de départ. Chaque modèle est construit de manière séparée et permet de déterminer les variables significatives pour chacune des raisons mentionnées.
- (5) Le concept de sociabilité est analysé à partir de trois dimensions qui doivent être mises en rapport les unes avec les autres. La sociabilité primaire renvoie aux relations familiales. La sociabilité secondaire décrit la fréquence des rencontres informelles entretenues avec la famille élargie ou avec les amis, tandis que la sociabilité tertiaire peut être analysée en fonction de l'appartenance à une ou plusieurs associations ou en fonction de la pratique de certaines activités culturelles.

Bibliographie

- ASKENAZY P., CARTRON D., CONICK F. (DE), GOLLAC M., 2006, *Organisation et intensité du travail*, Toulouse, Octares.
- BARNAY T., JEGER F., 2006, "Quels dispositifs de cessation d'activité pour les personnes en mauvaise santé?", Direction de la Recherche, des Études, de l'Évaluation et des Statistiques (DREES), *Études et Résultats*, 492.
- BLANCHET D., DEBRAND T., 2005, "Aspiration à la retraite, santé et satisfaction au travail: une comparaison européenne", *Insee Première*, n°1052.

- ELCHARDUS M., COHEN J., 2003, *Attitude et attentes en rapport avec la fin de la carrière professionnelle. Rapport partiel n°3: les déterminants de la fin de carrière*, Bruxelles, VUB.
- FELDMAN D.C., 1994, "The Decision to Retire Early: a Review and Conceptualization", *The Academy of Management*, vol.19, n°2, pp.285-311.
- GOLLAC M., VOLKOFF S., 2000, *Les conditions de travail*, Paris, La Découverte, coll. Repères.
- GUILLEMARD A.-M., 2003, *L'âge de l'emploi: les sociétés à l'épreuve du vieillissement*, Paris, Armand Colin.
- GRATTON B., HAUG M.R., 1983, "Decision and Adaptation", *Research on Aging*, vol. 5, pp.59-76.
- HARDY M.A., HAZELRIGG L., 1999, "A Multilevel Model of Early Retirement Decisions Among Autoworkers in Plants with Different Futures", *Research on Aging*, vol. 21, pp.275-303.
- LUND T., BORG V., 1999, "Work Environment and Self-rated Health as Predictors of Remaining in Work Five Years Later Among Danish Employees 35-39 Years of Age", *Experimental Aging Research*, vol. 25, 4, pp.429-434.
- MOLINIÉ A.-F., 2006, "Les salariés quinquagénaires, entre fragilisation et protection", *Retraite et Société*, n°49, pp.12-37.
- NANTEUIL-MIRIBEL M. (DE), EL AKREMI A., 2005, *La société flexible. Travail, emploi et organisation en débat*, Paris, Érès.
- OCDE, 2003, *Vieillesse et politiques de l'emploi: Belgique*, Paris, OCDE.
- SCHULTZ K.S., MORTON K.R., WECKERLE J.R., 1998, "The Influence of Push and Pull Factors on Voluntary and Involuntary Early Retirees' Retirement Decision and Adjustment", *Journal of Vocational Behavior*, n°53, pp.45-57.
- SZINOVACZ M.E., DE VINEY S., 2000, "Marital Characteristics and Retirement Decisions", *Research on Aging*, n°22, pp.470-498.
- VAN SOLINGE H., HENKENS K., 2005, "Couples' Adjustment to Retirement: a Multi-actor Panel Study", *The Journals of Gerontology, Series B, Psychological Sciences and Social Sciences*, Vol.60, n°1, pp.S11-S20.
- WALKER A., 1985, "Early Retirement: Release or Refuge from the Labour Market", *The Quarterly Journal of Social Affairs*, vol. 1, 3, pp.211-229.