

Université catholique de Louvain

**Le rôle des processus identitaires dans l'attitude
envers la prépension des travailleurs dits âgés :
une étude exploratoire**

Synthèse du rapport intermédiaire de recherche

**« Insertion durable : Analyse des conditions organisationnelles, sociales
et psychologiques.**

Volet 3 : Maintien dans l'emploi des travailleurs de plus de 50 ans ».

2003

Donatienne DESMETTE

Cette recherche est financée par Région wallonne (Ministre de l'Emploi et de la Formation),
l'Institut Wallon d'Evaluation de la Prospective et de la Statistique (Observatoire Wallon de l'Emploi),
le Fonds Social Européen (Phasing Out de l'Objectif 1) et
le FRSSFC-IM de la Communauté Wallonie-Bruxelles.



**Centre de Recherche
Interdisciplinaire pour la Solidarité et l'Innovation Sociale**

CERISIS

INTRODUCTION

Depuis plusieurs années, le Cerisis-UCL se penche sur la question de l'insertion sociale et professionnelle des adultes sans emploi peu qualifiés. Consacrées à la compréhension du processus d'insertion des chômeurs, ces études laissent en suspens la question de l'emploi même. Or, ce n'est certes pas parce que les chômeurs accèdent à l'emploi que les mécanismes qui conduisent à l'exclusion sont de facto obsolètes. Au contraire, on peut penser que des processus communs sous-tendent les trajectoires *vers* l'emploi mais également *en* emploi. Par ailleurs, les processus d'exclusion touchent d'autres populations que les chômeurs, comme les femmes ou encore les 'travailleurs âgés'. C'est précisément à cette dernière catégorie sociale que nous nous intéressons dans cette recherche, en nous rattachant d'une part aux enjeux sociopolitiques qui lui sont liés et d'autre part aux théories récentes de l'identité sociale, dont le rôle dans les dynamiques individuelles est fondamental.

Quel est le cadre socio-politique de la question du maintien dans l'emploi des adultes dits « âgés » ? Le déclin marqué du taux d'emploi des travailleurs de plus de 50 observé ces dernières années dans de nombreux pays occidentaux conduit actuellement les gouvernements de ces régions à modifier leurs politiques de pension afin de prolonger la vie active effective et, ce faisant, de réduire les coûts liés aux différentes mesures de cessation anticipée de l'activité professionnelle. Telle quelle, cette volonté socio-politique apparaît relativement « désincarnée », détachée des réalités organisationnelles et individuelles qui sont étroitement liées à la question du maintien dans l'emploi des travailleurs plus âgés. En effet, la prolongation de la vie active jusqu'à l'âge « légal » de la pension, voire au-delà, doit non seulement tenir compte des contraintes de productivité des organisations, mais doit également, et premièrement, se faire dans le respect du bien-être des travailleurs, pour permettre un ajustement réciproque optimal.

Cependant, on méconnaît les raisons qui d'une part incitent le travailleur âgé à vouloir cesser sa vie professionnelle de manière précoce et qui, d'autre part, conduisent l'employeur à se séparer des travailleurs de plus de 50 ans (en dehors des mesures de restructuration d'entreprise qui prennent partiellement la voie de la prépension).

Pourquoi le travail est-il considéré par nombre de travailleurs âgés comme une option de vie moins satisfaisante que la pré-pension ? Des conditions de travail éventuellement pénibles pour des travailleurs plus âgés, et/ou des conditions fiscales avantageuses sont-elles des facteurs explicatifs suffisants ? En dehors des effets de cohorte, qui peuvent sans doute expliquer en partie la demande de générations de « travailleurs de plus de 50 ans » qui, ayant entamé leur vie professionnelle de manière précoce, ont une carrière complète avant 65 ans, il semble que certaines variables organisationnelles, sociales et psychologiques ont une influence significative dans le processus de poursuite ou de retrait de la vie active. Ces variables sont actuellement encore peu étudiées, les études portant sur la prépension se centrant essentiellement sur les variables individuelles (les revenus, le genre, etc.) au détriment des variables exogènes (les relations avec les collègues, la famille, etc.).

Les processus sociaux qui contribuent à définir la vieillesse et, ce faisant, le statut du groupe des « personnes âgées » au sein de la société, pourraient se révéler à cet égard particulièrement pertinents. En effet, le vieillissement peut être appréhendé comme une construction sociale et les trajectoires des travailleurs dits « âgés » peuvent dès lors être comprises, au moins partiellement, en termes de relations intergroupes. C'est ainsi qu'il existerait une affirmation économique d'une moindre productivité des travailleurs âgés ; cette affirmation relèverait cependant plus de croyances que de la réalité (Greller et Simpson, 1999). Il importe dès lors de décrypter les représentations sociales qui existent au sujet du groupe des adultes âgés et de comprendre leur influence au sein du monde du travail.

En particulier, quels sont les effets de la création sociopolitique de la catégorie des 'travailleurs âgés' ? Nous posons l'hypothèse que, comme l'identité de 'chômeur' peut avoir des effets pervers (cfr. Desmette, Bourguignon et Herman, 2001), l'étiquette de 'travailleur âgé' peut être néfaste, a fortiori dans le monde du travail. En d'autres termes, les stéréotypes négatifs associés au vieillissement (cfr. Nelson, 2002) seraient à l'œuvre dans le monde du travail dès lors que la catégorie 'travailleur âgé' est activée. Il est donc nécessaire d'évaluer les conséquences de l'identification au groupe des 'travailleurs âgés', notamment en terme de mobilité sociale (la prépension étant dans ce cas interprétée comme une stratégie de sortie du groupe stigmatisé).

Le présent document constitue une synthèse du rapport intermédiaire de recherche « *Insertion durable : Analyse des conditions organisationnelles, sociales et psychologiques. Volet 3 : Maintien dans l'emploi des travailleurs de plus de 50 ans* » rédigé à l'intention de la Région wallonne (Ministre de l'Emploi et de la Formation), l'Institut Wallon d'Evaluation de la Prospective et de la Statistique (Observatoire

Wallon de l'Emploi), le Fonds Social Européen (Phasing Out de l'Objectif 1) et le FRSFC-IM de la Communauté Wallonie-Bruxelles.

PREMIERE PARTIE

VIEILLISSEMENT ET TRAVAIL : BREVE REVUE DE LA LITTERATURE

Dans nombre de pays occidentaux, la retraite anticipée semble être devenue une voie majeure pour quitter le monde du travail (OCDE, 1995) ; il semble que cela soit particulièrement vrai en Belgique (OCDE, 2002).

Selon le rapport national sur la Belgique de l'OCDE (2002)¹, analysant le taux d'activité des individus sur base des déclarations des ménages, il apparaît que « (...), 55% des hommes belges de 50-64 ans sont actifs pour 45% d'inactifs alors qu'en moyenne dans les pays de l'OCDE, 68% sont actifs pour 32% d'inactifs. Le contraste est encore plus frappant pour les femmes de 50 à 64 ans qui en Belgique sont beaucoup plus souvent inactives qu'actives. Ainsi, 29% des femmes belges de cette catégorie d'âge sont actives pour 71% d'inactives alors que pour la moyenne des pays de l'OCDE, les proportions sont respectivement de 47% et 53%. » (page 24).

En ce qui concerne l'âge où les travailleurs se retirent effectivement de la vie active, on note que « *La Belgique est avec la Hongrie le pays de l'OCDE où les préretraités sont les plus jeunes. (...). Pour la période 1995-2000, ces âges ont atteint 58.3 ans pour les hommes et 56.9 ans pour les femmes en Belgique.* » (page 29).

Pour faire face aux coûts liés d'une part au vieillissement de la population et d'autre part au taux d'inactivité élevé au-delà de 50 ans, un enjeu majeur des nouvelles orientations politiques, notamment en Belgique (cfr. le rapport du Ministère Fédéral de l'emploi 2002), est le développement de stratégies de maintien dans l'emploi des travailleurs âgés. Parallèlement à cette volonté sociopolitique, les études scientifiques consacrées à la question de la cessation anticipées de l'activité professionnelle se sont, ces dernières années, multipliées.

¹ *Vieillir au travail : Comment promouvoir l'emploi des plus de 50 ans en Belgique ?* Rapport national sur la Belgique (version préliminaire).

Force est de reconnaître que les études menées dans ce domaine portent principalement sur les coûts directs et indirects de la cessation anticipée de l'activité professionnelle ; plus rares sont celles qui envisagent la question de la prépension sur le plan des variables explicatives.

En termes de variables explicatives, les stratégies de gestion des ressources humaines des entreprises sont sans doute particulièrement déterminantes, les employeurs bénéficiant de cette manière de subsides de l'état qui leur permettent d'alléger le coût du licenciement des travailleurs âgés (Hutchens, 1999). Cependant, il semble que, en dehors du cadre des restructurations d'entreprises, la demande d'une cessation de l'activité professionnelle avant le terme échu soit bien présente chez les travailleurs également. Sur ce plan, les recherches s'attachent essentiellement, de nouveau, à décrire les facteurs économiques favorisant (les revenus actuels et attendus sur le plan de la sécurité sociale, des plans de pension, etc.) ; telles quelles, elles apparaissent toutefois insuffisantes et apportent peu, en tout cas, à la compréhension des multiples autres variables susceptibles d'intervenir dans le processus de décision relatif à la poursuite ou au retrait volontaire de la vie professionnelle après 50 ans.

Or, comme Henkens et Tazelaar (1994) le soulignent pour les Pays-Bas, le système de prépension en Belgique offre probablement un intérêt particulier pour étudier les facteurs autres que financiers. En effet, les schémas de préretraite sont caractérisés par des conditions financières relativement favorables et les variations selon les statuts et les secteurs sont relativement limitées. Dans ces conditions, comment comprendre que certains travailleurs fassent le choix de la prépension alors qu'autres poursuivent leur carrière professionnelle ? La situation familiale, l'état de santé, le contexte organisationnel ne peuvent-ils pas constituer des éléments importants, susceptibles d'intervenir dans le processus de décision ?

Poser ces questions revient à aborder l'étude des trajectoires des travailleurs âgés de manière légèrement différente. Il s'agit en effet non plus de mettre en évidence les caractéristiques de l'individu au moment de sa prépension mais bien de considérer celle-ci comme le résultat d'un processus de décision multidimensionnel, qui se déroule dans le temps et qui inclut, en amont, différents acteurs. A cet égard, étudier l'*intention* de prépension peut se révéler particulièrement intéressant, celle-ci constituant un facteur intermédiaire substantiel pour comprendre le comportement de (pré)retraite (Henkens, 1999).

De manière générale, on utilisera le terme de 'travailleur âgé' pour désigner, globalement, les travailleurs de 50 ans et plus, le seuil de la cinquantaine semblant marquer un seuil critique dans la vie professionnelle de nombre de travailleurs. En effet, selon l'OCDE (2002) : « (...) *dans de nombreux pays, c'est à partir de 50 ans que le taux d'activité commence à baisser. De plus, pour faciliter les comparaisons internationales, il est important de faire référence au même groupe d'âge dans chaque pays. C'est pourquoi quand on utilise dans cet examen l'expression de 'travailleurs*

âgés', c'est uniquement comme synonyme de travailleurs de 50 ans et plus sans préjuger que tous les travailleurs de ce groupe sont âgés. » (page 13).

Dans les lignes qui suivent, nous présentons une synthèse de différentes recherches portant sur les variables qui influencent le comportement ou l'intention (selon les recherches) de cessation anticipée de l'activité professionnelle. Ensuite, nous élargirons le champ de l'analyse aux études sur le vieillissement, en adoptant une perspective psychosociale ; ce faisant, nous mettrons en évidence combien la composante de « construction sociale du vieillissement » peut être importante à intégrer dans l'étude des conditions favorisant le maintien dans l'emploi des « travailleurs âgés ».

I. LA CESSATION ANTICIPÉE DE L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE : LES VARIABLES LES PLUS COURAMMENT ÉTUDIÉES

I.1. Les contraintes financières

Sur le plan des contraintes économiques, les variables le plus couramment étudiées sont les revenus actuels, les rentrées financières attendues (tant sur le plan de la sécurité sociale que de l'épargne personnelle), la composition du ménage, le nombre d'enfants à charge, etc. (Hansson, DeKoekkoek, Neece, & Patterson, 1997). Il apparaît que plus le travailleur porte une responsabilité financière forte, plus faible est la probabilité qu'il mette fin à son activité professionnelle. Le poids du salaire serait toutefois moindre que le sens donné par les personnes aux rentrées futures. Ainsi, Henkens et Tazelaar (1994) mettent en évidence que les aspects strictement financiers (c'est-à-dire les revenus probables) n'influencent pas significativement les intentions de prépension, au contraire de la crainte de manquer d'argent.

I.2. L'état de santé

Les problèmes de santé sont positivement corrélés avec la précocité de la cessation de l'activité professionnelle (Hansson et al, 1997, Mein et al, 2000 ; Ruhm, 1989) mais aussi avec les intentions de prépension, c'est-à-dire avant que le comportement soit mis en oeuvre (Henkens et Tazelaar, 1994). En d'autres termes, une santé détériorée favorise le départ en (pré)pension.

I.3. Le genre ... et le couple

Certaines recherches établissent que les femmes sont plus enclines à choisir une retraite anticipée que les hommes et que, par ailleurs, elles sont généralement plus satisfaites de leur situation financière pendant la prépension que les hommes (Isaksson et Johansson, 2000). Cependant, ces auteurs, comme d'autres, montrent également que les effets du genre sont souvent mieux compris dans une approche complexe, qui tient compte notamment de la situation familiale. Par exemple, l'état de santé des membres du ménage peut exercer une influence importante : lorsque le besoin s'en fait sentir, les femmes arrêtent de travailler pour prendre soin des leurs proches (mari, enfants, mais aussi parents malades, etc.) Les hommes, par contre, dans une situation similaire, poursuivent leur carrière professionnelle pour assurer des revenus suffisants (Talaga et Beehr, 1995).

I.4. L'âge

L'âge est essentiellement abordé en terme de seuil à partir duquel la cessation d'activité est effectivement prise ou *pensée*. L'âge chronologique ne serait toutefois qu'un marqueur approximatif de la proximité de la retraite, étant donné la variabilité des programmes de prépension et l'incertitude quant aux transitions possibles qui en découle. Une mesure plus adéquate de l'effet potentiel de l'âge serait dès lors l'*opinion* du travailleur quant à la proximité temporelle de sa prépension, ou, en d'autres termes, l'écart subjectif qui le sépare de celle-ci (Ekerdt, Kosloski et deViney, 2000).

I.5. L'emploi

Sur le plan des caractéristiques de l'emploi lui-même, différentes recherches établissent que les demandes physiques, la charge de travail, des conditions difficiles favorisent les intentions de départ (Henkens et Siegers, 1994, 1997 ; Henkens et Tazelaar, 1994 ; Shepard, 1995). Cet aspect de « pénibilité du travail » serait ainsi une cause importante du taux d'activité plus faible observé chez les ouvriers par Lipszyc (2000), qui met en évidence que, dans la classe d'âge des 50-65 ans, 33% des ouvriers² sont en emploi, pour 52 % des employés et 80% des cadres.

Sur le plan des rapports qu'entretient le travailleur âgé avec son emploi, on observe que la diminution de l'attachement à l'organisation et de l'identification à l'emploi, la satisfaction quant à la carrière atteinte et l'absence d'anxiété quant à la séparation d'avec le lieu du travail favorisent la décision de (pré)retraite (Adams, Prescher, Beehr

² Moyenne des taux « ouvriers » et « ouvriers qualifiés » présentés par Lipszyc (2002).

et Lepton, 2002 ; Ekert et DeViney, 1993 ; Mein et al, 2000 ; Parnes et Sommers, 1994).

I.7. Conclusion

Les études passées en revue apportent des éléments qui éclairent la trajectoire du travailleur âgé. Toutefois, force est de constater que rares sont les études qui abordent la question de manière multidimensionnelle, la plupart se contentant en effet de poser la question de la prépension sous un seul angle et restant dès lors d'un apport relativement réduit dans la compréhension du processus de décision. En outre, les variables analysées sont essentiellement de nature objective. Or, les processus subjectifs paraissent également importants, sinon de prime importance.

C'est ainsi que, dans une étude intéressante menée aux Pays-bas auprès d'un millier de fonctionnaires occupant une situation leur permettant de se retirer de la vie professionnelle dans un délai maximum d'un an, Henkens et Tazelaar (1994) étudient le rôle cumulatif de différents facteurs. Ces chercheurs mettent en évidence que la prise en compte des variables les plus classiquement étudiées, à savoir les variables économiques (nombre de dépendants, rentrées du conjoint, etc.), de santé physique, de contexte organisationnel (conditions de travail, etc.) et normatif (durée de vie professionnelle et statut des partenaires et amis) expliquent ensemble 8,6% de la variance dans les intentions de prépension. Par contre, la prise en compte des attitudes par rapport à celles-ci, mesurées par le biais de la crainte de perdre les fonctions liées au travail (argent, contacts sociaux, prestige, estime de soi et structure régulière de vie), la projection des effets de la prépension sur la santé et le support socio-normatif (les attitudes du partenaire et des collègues par rapport à la prépension) permet d'atteindre un pouvoir explicatif de 23,9%.

Par ailleurs, et plus fondamentalement, les études sur la prépension déconnectent celle-ci de la question de la qualité de vie des travailleurs âgés. Or, il est probable que la qualité de vie, au travail mais également en dehors, est une composante essentielle du choix professionnel du travailleur. De même, la question de la qualité de vie est également pertinente dans le cas contraire, c'est-à-dire lorsque le travailleur âgé souhaite mettre fin à sa vie professionnelle mais n'en a pas la possibilité, pour diverses raisons. Quels sont les effets de cette situation sur le bien-être et plus largement la qualité de vie ? Quels sont les effets sur les aspects plus strictement professionnels ?

En outre, les études consacrées aux trajectoires professionnelles des travailleurs âgés négligent totalement, à de rares exceptions près, la question, pourtant essentielle, de la construction sociale du vieillissement, des catégories sociales en vigueur et des rapports entre groupes qui donnent valeur à ces catégories. Or, de nombreux travaux établissent de manière répétée que les personnes âgées sont victimes d'une stigmatisation sociale forte (Nelson, 2002). Bien que ces travaux concernent pour la plupart des individus de plus de 65 ans (65 ans semblant l'âge-charnière pour la catégorie des « individus âgés » pour nombre d'études), tant les modèles théoriques développés par ceux-ci que certaines données relatives, plus spécifiquement, aux travailleurs âgés laissent à penser que les

processus identitaires sont pertinents également pour l'analyse du processus de maintien dans l'emploi des travailleurs de plus de 50 ans dès lors que ceux-ci sont identifiés comme « travailleurs âgés ».

Il nous paraît donc indispensable d'ouvrir l'analyse aux processus représentationnels qui sont à l'œuvre au sein du monde du travail et qui sont susceptibles d'affecter le groupe des travailleurs âgés. Les lignes qui suivent présentent certains éléments théoriques dans cette perspective.

II. AU-DELA DE LA PREPENSION : LA CONSTRUCTION SOCIALE DU VIEILLISSEMENT

Selon Henkens (2000), comprendre le processus de prépension requiert que soient intégrés dans l'analyse, outre les facteurs comme l'état de santé du travailleur, le statut financier et les caractéristiques de l'emploi (notamment en termes de pénibilité), les processus sociaux qui sont à l'œuvre tant à l'intérieur qu'à l'extérieur du lieu de travail.

Notre propos s'inscrit directement dans cette perspective, en posant la question de la construction sociale du vieillissement. En particulier, quel est le statut social des travailleurs de plus de 50 ans ? Le groupe d'appartenance des travailleurs âgés se distingue-t-il de celui, plus large, des travailleurs ?

Plus globalement, de manière non directement liée à la question des travailleurs âgés, quelle est la reconnaissance sociale du groupe des personnes âgées ? Le vieillissement s'accompagne-t-il d'une catégorisation sociale spécifique (le groupe des « vieux » serait distinct de celui des « jeunes ») et si oui, quelle est la valence sociale de cette appartenance (l'identité sociale de « personne âgée » est-elle stigmatisante ?).

II.1. La stigmatisation du vieillissement

Diverses recherches portent sur les caractéristiques associées à la vieillesse. La plupart de ces études concernent des personnes de plus de 65 ans et n'ont donc pas de lien direct avec la question des travailleurs âgés. Cependant, pour autant qu'il y ait une catégorisation sur base de l'âge, on peut penser que les éventuels processus de stigmatisation à l'encontre des personnes âgées pourraient être à l'œuvre dans le monde du travail, dès lors que la dimension d'âge, et spécifiquement du « vieillissement », devient saillante.

De nombre de recherches, il apparaît que les personnes âgées constituent un groupe social particulier, qui présente des caractéristiques relativement homogènes et facilement identifiables (en d'autres termes, des « stéréotypes »). Par exemple, Chasteen, Schwarz et Park (2002) étudient la vitesse d'activation, via une tâche de décision lexicale, des stéréotypes concernant tant les jeunes que les âgés. Ils mettent en évidence que les traits concernant les âgés sont plus rapidement reconnus que ceux liés aux jeunes. En d'autres termes, c'est comme si nous disposions d'un dictionnaire en un seul volume pour les personnes âgées, qui rend la recherche de définitions plus aisée, tandis la recherche concernant le groupe des jeunes devrait se faire à travers plusieurs tomes.

Cela ne signifie pas, pour autant, que les caractéristiques contenues dans le dictionnaire sémantique « personne âgée » soient toutes négatives ; les attitudes dépendraient en fait en grande partie du type d'attributs qui est envisagé.

Par exemple, Slotterback et Saarnio (1996) mettent en évidence qu'en ce qui concerne les attributs physiques (attributs liés à l'apparence physique, à l'état physique et aux mouvements physiques), le vieillissement est associé à une détérioration relativement marquée et entraîne des attitudes plus négatives (cfr. également Berry et McArthur, 1988 ; Hummert, Gartska, & Shaner, 1997). Les attitudes et habiletés affectives et sociales, par contre, sont considérées comme évoluant positivement au cours de l'âge adulte (certains auteurs parlant même du développement d'une « expertise sociale » au cours du vieillissement). Sur le plan des capacités intellectuelles, les résultats de Slotterback et Saarnio (1996) sont assez surprenants, dans la mesure où ils établissent que les jeunes et âgés sont évalués de manière similaire, le groupe qui est évalué le plus positivement étant celui des individus d'âge intermédiaire (les « middle-aged adults », de 35 à 50 ans, selon les critères de l'étude). D'autres recherches, par contre, soulignent que le vieillissement est le plus souvent considéré comme une source de déclin dans l'habileté cognitive, surtout lorsque ce sont les capacités de mémoire qui sont évaluées (e.g. Rahhal, Hasher et Colcombe, 2001).

Connaître les stéréotypes qui sont associés aux personnes âgées est important à plus d'un titre. En effet, la conscience de ces stéréotypes est susceptible d'influencer les attitudes et les comportements tant de la personne qui les subit que de celle qui les exerce. Les attitudes et comportements négatifs envers le groupe des personnes âgées sont qualifiés « *d'âgisme* » et peuvent être à la base de pratiques discriminatoires à l'encontre des adultes âgés (Butler, 1980).

II.2. Vieillesse et travail

Selon Hansson et al (1997), les changements liés à l'âge sur le plan physique, sensoriel et cognitif ne sont pas forcément liés à un risque accru dans le travail ou à une performance moindre. En effet, on ne peut conclure des études portant sur la relation entre le vieillissement et la performance à des relations fortes et univoques, certaines études mettant en évidence des relations positives, négatives ou une absence de relations. En fait, ces études sont difficiles à interpréter parce qu'elles prennent rarement en compte les nombreuses variables externes qui peuvent influencer la relation entre l'âge et la performance, comme la sélection des travailleurs dans l'une ou l'autre catégorie d'emploi ou encore les différences de cohorte (sur le plan du niveau d'éducation par exemple).

Selon Warr (1994), pour prédire la relation entre l'âge et la performance, chez le travailleur âgé, il importe de tenir compte non seulement des changements dans les habiletés de l'individu mais aussi des demandes liées à l'emploi. Il y aurait déclin de la performance lorsque d'une part les capacités cognitives ou physiques du travailleur sont dépassées par les demandes du travail et que, d'autre part, l'individu ne peut compenser ce déséquilibre par son expérience ou par un effort accru.

L'expertise développée dans un emploi serait donc une stratégie essentielle pour compenser des déficits spécifiques liés au vieillissement (Park, 1994). Mettant à l'épreuve les hypothèses de Baltes (1993), Abraham et Hansson (1995) observent ainsi que l'utilisation des stratégies adaptatives améliore significativement la capacité des travailleurs de 50 ans et plus à maintenir certaines compétences importantes dans le travail. Dans la même perspective, la crainte de ne pas pouvoir tirer parti de l'expérience passée semble au contraire constituer un obstacle de poids à la perception de sa capacité à faire face aux changements dans le travail (Bailey et Hansson, 1995).

II.3. La discrimination au travail

Sur base de différentes recherches, menées tant en laboratoire (via une simulation) que sur le terrain, force est de constater que le milieu de travail ne semble pas favorable aux travailleurs âgés. C'est ainsi que les travailleurs âgés sont considérés par les adultes jeunes comme moins qualifiés, physiquement moins aptes, occupant des emplois moins exigeants sur le plan cognitif et disposant d'un potentiel de développement plus faible que les travailleurs plus jeunes (cfr. notamment la méta-analyse de Burke et Raju, 1995). En termes de productivité, l'âge est également perçu comme associé à un déclin (Greller et Simpson, 1999). Or, rappelons-le, les données issues de recherches menées dans différents domaines professionnels montrent que, hormis pour la capacité à faire

face aux contraintes physiques, il n'y a pas de relation systématique entre la performance et l'âge (McEvoy et Cascio, 1989 ; Shepard, 1995).

En ce qui concerne plus particulièrement l'employeur, Henkens (2000) observe que l'attitude favorable par rapport à la préretraite est d'autant plus fréquente que l'emploi occupé par les travailleurs potentiellement concernés impose une charge physique importante. Par contre, lorsque le départ des travailleurs âgés signifie une perte d'expertise pour l'entreprise, les superviseurs sont moins favorables à leur départ.

Par ailleurs, il apparaît que le supérieur hiérarchique exerce une influence particulièrement importante sur le maintien dans l'emploi des 'travailleurs âgés'. Selon Henkens (2000) encore, même s'ils ne décident pas stricto sensu de la retraite des travailleurs âgés, les superviseurs peuvent influencer la décision de leurs subordonnés à la fois directement, à travers un effet de soutien social, la présence de soutien social de la part du superviseur favorisant le maintien de l'emploi du travailleur âgé, et indirectement, à travers d'une part l'attrait du travail par rapport aux alternatives hors travail et d'autre part via les opportunités qui sont offertes de participer à des formations professionnelles. Or, sur ce plan, différentes recherches ont établi que les travailleurs âgés suivent moins de formations professionnelles que les travailleurs jeunes, notamment parce que, les perspectives de carrière se réduisant à mesure que les personnes vieillissent, l'intérêt envers la formation est moindre tant du côté du travailleur que de celui de l'employeur (e.g. Hansson et al, 1997).

DEUXIEME PARTIE

MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS DE PLUS DE 50 ANS : UNE APPROCHE PSYCHOSOCIALE

I. QUESTIONS DE RECHERCHE

Des recherches menées dans le champ du vieillissement, on ne peut que conclure à l'absence d'un âge-seuil fixe et systématique à partir duquel tous les individus pourraient être considérés comme « âgés » et présentant de ce fait l'ensemble des attributs associés à la sénescence. Et pourtant, il existe des stéréotypes forts, qui pèsent sur les individus dès lors que le concept de « vieillesse » est activé.

Dans cette perspective, on peut se poser la question des représentations concernant les travailleurs âgés dans le monde du travail. En effet, sur base du déclin du taux d'activité observé dès 50 ans, les politiques d'emploi identifient globalement les individus de plus de 50 ans comme 'travailleurs âgés' (OCDE 2002). Or, même s'il est absurde de considérer que, passé le seuil de la cinquantaine, tous les travailleurs deviennent automatiquement « âgés » (ce que souligne également le rapport de l'OCDE), on peut penser que la création de la catégorie sociale particulière des 'travailleurs âgés' n'est pas sans incidence sur les attitudes et les comportements des personnes.

Notre approche du vieillissement au travail tente d'apporter des éléments d'analyse intégrant les aspects de « construction sociale du vieillissement ». En effet, nous aborderons la question du maintien au travail des travailleurs de plus de 50 ans en posant l'hypothèse que les trajectoires des travailleurs de plus de 50 ans sont soutenues notamment par l'identité qu'ils se reconnaissent et par les processus qui à la fois induisent et sont induits par cette identité.

II. METHODOLOGIE

II.1. La procédure de recueil des données

L'objectif principal de la recherche étant d'étudier les variables susceptibles d'intervenir dans la décision de travailleurs de plus de 50 ans quant à une éventuelle cessation anticipée de leur activité professionnelle, la recherche devait être menée au sein d'un organisme où le choix de la prépension est d'une part non directement dépendant d'une restructuration d'entreprise et, d'autre part, où il existe une convention permettant ce choix.

L'UCL ayant signé une convention permettant, sous certaines conditions, la cessation anticipée de l'activité professionnelle, à mi-temps à 55 ans et temps plein à 58 ans, un partenariat de recherche a été établi avec le service du personnel de l'UCL.

Le recueil des données a été réalisé par le moyen d'un questionnaire comportant :

- des questions à choix multiples, le participant devant cocher la réponse qui correspond le mieux à sa situation, et
- des échelles d'opinion (Likert à 7 degrés, non numérotés), le participant devant cocher le degré de l'échelle qui reflète le mieux son accord avec l'énoncé (de « pas du tout d'accord » à « tout à fait d'accord »).

Six-cent quarante-neuf questionnaires ont été envoyés par courrier interne au début du mois de février 2003, les participants ayant le loisir de remplir le questionnaire sur les lieux du travail ou à domicile. Les questionnaires remplis sont retournés au Cerisis par voie postale.

Les participants étaient invités à formuler des commentaires sur le questionnaire et/ou la question de la pré-pension elle-même, au recto de la dernière feuille. De même, s'ils souhaitaient participer à un suivi de la recherche, les participants pouvaient inscrire leur nom et prénom à la fin du questionnaire. Dans tous les cas, la confidentialité des données individuelles est garantie. Le temps nécessaire pour compléter l'entièreté du questionnaire est de 20 à 30 minutes (vérifié lors d'un pré-test).

II.2. Les participants

Les participants sont tous des membres du personnel administratif, technique et ouvrier de l'Université catholique de Louvain âgés de 50 à 60 inclus ; toutes les personnes répondant à ce critère ont été contactées par courrier dans le cadre de la recherche.

Deux cents septante-et-une (271) personnes ont renvoyé le questionnaire, dont 172 femmes (64%) et de 99 hommes (36%)³. Le taux de réponse suite à cet envoi unique est donc de 42%. Parmi les 271 participants, 117 sont d'accord d'être recontactés pour un suivi de la recherche.

L'âge moyen est de 54,54 ans, 50,1% des participants ayant entre 50 et 54 ans inclus, 35,2% entre 55 et 57 ans inclus, et 14,4% entre 58 et 60 ans inclus⁴ (une donnée manquante).

La majorité des participants vivent en couple (75%), avec ou sans enfants, tandis que 24% vivent sans conjoint, avec ou sans enfants, et 1% vit une autre situation, non spécifiée.

En ce qui concerne le niveau de formation, 63,5% des participants sont diplômés du cycle supérieur (universitaire ou non), 27,3% ont le CESS (secondaire supérieur), 7,4% ont au maximum le CESI (secondaire inférieur) tandis que 1,1% possède un autre diplôme, non spécifié (deux données manquantes).

Plus de trois-quart des participants sont employés (77,5%), 19,2% cadres et 2,6% ouvriers (3 données manquantes). Les contrats à durée indéterminée concernent 95,2% des participants tandis que 3,7% des personnes ont un contrat à durée déterminée (3 données manquantes).

Cinquante-neuf pour cent des individus travaillent temps plein et 41% à temps partiel, le temps de travail équivalant dans ce cas à 60% d'un temps plein, sans différence significative selon le genre de l'individu.

III. PREMIERS RESULTATS

III.1. L'intention de prépension

Cent et un individus (37%) ont l'intention de poursuivre leur vie professionnelle jusqu'à la pension tandis que 122 individus (45%) ont l'intention, si l'opportunité s'en présente, de cesser de manière anticipée leur activité professionnelle.

L'examen détaillé des réponses, selon le type de formule de prépension envisagé établit que les participants sont plus favorables à une cessation totale de l'activité professionnelle qu'à une réduction du temps de travail.

³ Neuf questionnaires ont été reçus après que l'encodage ait été clôturé et que les premières analyses aient commencé ; ils n'ont de ce fait pas été inclus dans l'échantillon.

⁴ Les catégories d'âge ont été créées de manière à correspondre aux seuils d'accessibilité aux deux formes de prépension en vigueur à l'UCL, à savoir 55 ans pour la pré-pension mi-temps et 58 ans pour la pré-pension temps plein.

Lorsque l'on examine les raisons invoquées pour refuser la prépension, on s'aperçoit que les difficultés financières sont prépondérantes, ainsi que les raisons de type motivationnel (« pas envie »). Les contraintes familiales sont, par contre, rarement invoquées. En ce qui concerne les autres motifs de poursuite de l'activité professionnelle, il s'agit essentiellement de raisons qui sont plus précisément liées au travail et aux fonctions qu'il remplit (et que ne remplirait pas la prépension) : la personne entame une nouvelle fonction, elle veut conserver des relations sociales suffisantes, a un engagement syndical, se réalise intellectuellement dans son travail, etc. On notera également qu'une personne se dit explicitement opposée au principe de la prépension, et qu'une autre invoque l'expertise qu'elle pourrait transmettre à des collègues plus jeunes.

III.2. L'influence des variables individuelles

III.2.1. Les contraintes financières

L'analyse des indices exprimant une contrainte financière objective révèle que ni la présence de personnes financièrement dépendantes ni le nombre de celles-ci ne sont liés de manière significative à l'attitude envers la prépension. Par contre, le fait de s'attendre à des difficultés financières suite à la cessation d'activité diminue l'attrait pour la prépension. En d'autres termes, plus la personne craint que la prépension s'accompagne de difficultés financières, moins elle est favorable à celle-ci.

III.2.2. La santé

En ce qui concerne la santé physique, nous observons que plus la personne se plaint de problèmes de santé, plus forte est son intention de cesser de manière anticipative sa vie professionnelle. De même, la santé mentale influence significativement l'attitude du travailleur âgé envers la prépension, les personnes exprimant un sentiment de « mal-être » étant plus favorables à une éventuelle prépension que celles qui se sentent globalement en bonne santé.

III.2.3. Le genre

Le genre ne semble pas exercer d'effet direct sur l'attitude par rapport à la prépension, même lorsque l'on tient compte de l'existence éventuelle de personnes dépendant financièrement du travailleur âgé. Par contre, l'interaction « sexe x attente de difficultés financières » est significative, l'examen de l'influence des attentes de difficultés

financières au sein des deux populations prises séparément établissant que l'influence des perspectives financières est plus significative chez les hommes que chez les femmes.

III.2.4. L'âge

L'âge influence significativement mais négativement l'attitude par rapport à la prépension, en *diminuant* l'attrait pour la prépension. Il apparaît en effet que les travailleurs qui ont 58 ans et plus (c'est-à-dire ceux qui, sous conditions, sont éligibles à la prépension complète) sont moins favorables à la prépension que les travailleurs de moins de 55 ans. Il est toutefois probable que l'attrait moins marqué pour la prépension que l'on observe chez les participants plus âgés soit en fait un artefact méthodologique, les personnes ayant déjà fait le choix de poursuivre leur carrière professionnelle étant sur-représentées dans cette catégorie d'âge.

III.2.5. Les variables liées au travail

Le temps de travail ne semble pas exercer d'influence significative sur l'intention de prépension. Par contre, les variables relatives à la satisfaction dans l'emploi et à la « valeur travail » se révèlent significatives. C'est ainsi que l'intention de prépension est d'autant plus forte que le participant n'est pas satisfait de son travail, auquel il accorde une importance faible, celui-ci n'étant plus considéré comme un lieu d'investissement essentiel.

Le fait d'avoir des intérêts hors de la sphère du travail, que ce soit sur le plan familial, sur le plan social ou sur le plan personnel, est lié à un renforcement de l'attrait envers la prépension et ce, de manière assez prononcée.

Les variables liées au statut dans l'emploi ou à la fonction occupée, étant donné la disparité des effectifs dans les différentes modalités, n'ont pas été analysées.

III.2.6. La norme dans l'entourage

Ni la fréquence de la prépension dans l'entourage ni la situation du conjoint par rapport à la prépension ne sont liés à l'attitude du participant envers une éventuelle prépension. Par contre, l'intention du conjoint se révèle y être significativement liée, les participants dont le conjoint se situe dans une perspective de prépension se disant plus favorables à une prépension pour eux-mêmes que ceux dont le conjoint n'est pas dans une perspective de prépension.

III.3. Identité(s) sociales, intentions de prépension et bien-être

III.3.1. Les identités sociales activées

Trois identités ont été évaluées chez les participants : (a) l'identité correspondant à la catégorie administrative des « travailleurs âgés » ainsi que les deux identités sous-jacentes, à savoir d'une part (b) l'identité définie sur base de l'âge, sans référence au travail ('personne de plus de 50 ans') et d'autre part (c) l'identité liée au statut de travailleur, sans référence à l'âge ('travailleur').

Globalement, les participants de la recherche s'identifient fondamentalement à la fonction occupée (ils sont 'travailleurs') et refusent d'être identifiés, au sein de cette appartenance large, à une sous-catégorie définie sur base de l'âge ('travailleurs âgés'). Par ailleurs, ce n'est pas tant l'âge qui leur pose problème (ils ne rejettent pas l'appartenance au groupe d'âge) que le fait que celui-ci constitue une sous-catégorie particulière d'une appartenance plus large et pleinement acceptée (« âgés parmi les travailleurs »). Il semble donc que l'on ne puisse conclure à l'existence d'une identité de 'travailleur âgé' que l'ensemble des travailleurs de plus de 50 ans partagerait, l'appartenance à cette catégorie sociale étant, en moyenne, plutôt niée. Pour autant, il ne faudrait pas conclure que personne, au sein des participants interrogés, ne s'identifie au groupe des 'travailleurs âgés'. En effet, la moyenne recouvre une diversité certaine des opinions à ce propos, 160 personnes (59%) rejetant l'identité de 'travailleur âgé', pour 111 (41%) ayant une réponse neutre (degré 4 de l'échelle) ou positive (supérieur à 4).

En ce qui concerne la valorisation sociale des identités, on observe que l'identité de 'travailleur âgé' est perçue par les participants comme étant celle qui apporte le moins de valorisation sociale. L'identité la plus valorisée est celle de 'travailleur' tandis que celle qui se fonde sur le groupe d'âge est intermédiaire. En d'autres termes, si l'on se place dans une perspective relative, en comparant les dimensions évaluatives entre elles, on peut penser que le groupe des 'travailleurs âgés' occupe un statut socialement plus faible que le groupe plus global des 'personnes de plus de 50 ans' et plus encore que celui des 'travailleurs', considéré sans distinction d'âge.

La question que l'on se posera sera dès lors celle du lien entre l'identification plus ou moins marquée au groupe des 'travailleurs âgés' et le processus de maintien dans l'emploi, en posant l'hypothèse que les individus qui s'identifient au groupe des 'travailleurs âgés' seront plus enclins à envisager la cessation anticipée de leur activité professionnelle, source de dévalorisation sociale liée à leur âge.

III.3.2. Le rôle de l'identité sociale de « plus âgé » dans le bien-être

Confortant les données issues des recherches sur les effets de la stigmatisation de groupes sociaux, les résultats montrent que s'identifier sur base de l'âge ('travailleur âgé' et 'personne de plus de 50 ans') et/ou percevoir une dévalorisation sociale de ce même groupe est lié à une altération du bien-être des personnes qui portent cette identité, que ce soit de manière reconnue (acceptée) ou non.

III.3.3. Le rôle de l'identité sociale de « plus âgé » dans la prépension

En ce qui concerne le rôle de l'identité de 'personne de plus de 50 ans' dans les intentions de prépension, il apparaît que plus les participants développent une identité basée sur l'âge, plus forte est leur intention de cesser prématurément leur vie professionnelle.

Des résultats similaires sont observées en ce qui concerne l'identité de 'travailleur âgé', mais uniquement chez les participants de moins de 55 ans. En effet, plus les participants de moins de 55 ans se perçoivent comme des 'travailleurs âgés', plus ils ont l'intention de prendre leur préretraite, cette relation entre le sentiment d'appartenance au groupe des 'travailleurs âgés' et l'intention de prépension semblant toutefois spécifique à cette catégorie d'âge.

CONCLUSION ET PERSPECTIVES

L'étude présentée dans ce rapport intermédiaire s'inscrit dans une ligne de recherche consacrée à l'analyse des facteurs psychosociaux qui sous-tendent le maintien dans l'emploi des travailleurs de plus de 50 ans. Le choix de cette catégorie d'âge est motivé par les enjeux sociaux liés aux nouvelles orientations de politiques d'emploi qui visent à renforcer le taux d'activité, particulièrement faible en Belgique (cfr. rapport OCDE 2002), des travailleurs de plus de 50 ans. Comprendre les processus liés au vieillissement, et plus particulièrement au vieillissement dans l'emploi, nous semble à cet égard une condition sine qua non à la qualité de ces politiques d'emploi, tant en termes d'efficacité qu'en terme de respect de la personne.

Cette première recherche a été menée en collaboration avec le service du personnel de l'UCL, les participants étant des membres du personnel administratif, technique et ouvrier âgés de 50 à 60 ans inclus. Le processus de maintien dans l'emploi a été abordé sur le plan des projets professionnels, via les intentions de prépension ; la question de la qualité de vie a également été intégrée dans l'analyse, via un indice de bien-être.

L'analyse des résultats, en ce qui concerne l'attitude envers la prépension, met en évidence qu'un peu plus d'un tiers des participants souhaitent poursuivre leur vie professionnelle jusqu'à son terme « normal » tandis que près de la moitié souhaite de manière plus ou moins prononcée cesser anticipativement sa vie professionnelle. Il est également apparu que l'intention de prépension est d'autant plus forte que l'âge du participant est *faible*. Une raison possible à cette relation négative entre l'âge et l'attrait pour la prépension est le fait que les participants plus âgés (au-delà de 55 ans), ayant sans doute déjà fait le choix de ne pas mettre fin de manière anticipée à leur activité professionnelle, constituent un sous-groupe où l'attrait pour la prépension est *sous-représenté*, par rapport à une population du même âge où le choix de prépension n'aurait pas été possible. Par ailleurs, il est également possible que le début de la cinquantaine représente une étape particulière dans la vie professionnelle, où les projets

relatifs à l'orientation des activités peuvent commencer à prendre corps, notamment en réponse aux contraintes liées à la prépension (comme la nécessité de rendre un préavis).

D'autres variables se sont révélées être significativement liées à l'intention de prépension, comme la projection de difficultés financières associées à la cessation de l'activité du travail, la santé perçue ou encore la centralité du travail, une importance faible accordée au travail s'accompagnant d'un attrait accru pour la prépension.

La variable de centralité du travail s'étant révélé particulièrement explicative, il nous semble d'autant plus important d'intégrer la dimension du travail dans l'analyse du processus de maintien dans l'emploi des 'travailleurs âgés', non pas sous un angle ergonomique mais sous l'angle symbolique de la « place » de l'individu plus âgé, de la reconnaissance de son utilité en tant que travailleur, par lui et par les autres. Dans cette perspective, nous avons tenté d'analyser le rôle de l'identité sociale du 'travailleur âgé', en posant l'hypothèse que la prépension peut être considérée comme une stratégie de mobilité sociale permettant aux individus d'un groupe social dévalorisé, en l'occurrence celui des travailleurs de plus de 50 ans, d'échapper à leur appartenance sociale.

Qu'en est-il, précisément, de la construction identitaire des travailleurs de plus de 50 ans ? A quelle identité se réfèrent-ils en priorité : à celle de travailleur, qu'ils assument depuis longtemps ? Ou à l'identité de personne de plus de 50 ans, qui accentue la dimension du vieillissement ? Ou encore à celle de 'travailleur âgé', qui correspond plutôt à une catégorie administrative, mais sur base de laquelle des politiques d'emploi sont mises en oeuvre ?

De même, quelle est l'image collective de ces groupes, quelle en est la valorisation sociale ? Sur ce plan, les résultats révèlent que l'identité de 'travailleur âgé' est perçue par les participants comme socialement moins valorisée que l'identité de 'travailleur', mais aussi que l'identité de 'personne de plus de 50 ans'. Il semble donc que c'est précisément la conjonction du concept de travail et de celui de l'âge, entendu au sens de « âgé », qui est porteur de stigmatisation.

En ce qui concerne la dimension d'identification, c'est-à-dire la mesure dans laquelle les individus se sentent effectivement appartenir à un groupe social considéré, on observe que l'identité de 'travailleur âgé' est, en moyenne, plutôt personnellement *rejetée*, au contraire des identités de 'travailleur' et de 'personne de plus de 50 ans'. Cependant, lorsque l'on analyse les différences inter-individuelles, on découvre des profils relativement différents, dans la mesure où quatre participants sur dix ne rejettent pas l'identité de 'travailleur âgé', voire l'acceptent pour eux-mêmes. Nous nous sommes dès lors posé la question du rôle spécifique de l'identité de 'travailleur âgé' dans les trajectoires souhaitées, par le biais de l'intention de prépension.

Les données révèlent que l'identité de 'travailleur âgé' renforce l'intention de prépension, mais uniquement chez les participants du groupe des 50-54 ans ; au-delà, la variable d'identité de 'travailleur âgé' devient non pertinente. En d'autres termes, au

moment où les projets de prépension sont probablement formulés, à tout le moins avant que le choix puisse être rendu effectif, le fait de se reconnaître comme un 'travailleur âgé' constituerait un facteur défavorable dans le maintien dans l'emploi. Par ailleurs, il semble que ce soit la dimension d'âge qui soit défavorable, et non la désidentification au groupe des travailleurs, l'identification sur base du critère d'âge ('personne de plus de 50 ans') étant positivement corrélée, pour l'ensemble des participants, à l'intention de prépension tandis que l'identité de 'travailleur' est sur ce plan non significative.

Au vu des résultats, il nous semble légitime de conclure que la voie de recherche accordant une place aux processus psychosociaux et notamment identitaires dans l'étude des conditions du maintien dans l'emploi des travailleurs de plus de 50 ans est prometteuse et mérite d'être développée plus amplement.

En définitive, en développant une telle approche, novatrice dans le champ des études portant sur la prépension, nous espérons apporter non seulement un éclairage utile et complémentaire au processus de maintien dans l'emploi des travailleurs de plus de 50 ans, mais également une analyse pertinente de variables qui dépassent la question spécifique de la prépension pour poser celle de la qualité de vie tout au long de la carrière professionnelle.

BIBLIOGRAPHIE

- Abraham, J.D., & Hansson, R.O. (1995). Successful aging at work: An applied study of selection, optimisation, and compensation through impression management. *Journal of Gerontology: Psychological and Social Sciences*, 50B(2), 94-103.
- Allport, G. (1979). *The nature of prejudice*. New York: Doubleday Anchor Books (original work published in 1954).
- Bailey, L.L., & Hansson, R.O. (1995). Psychological obstacles to job or career change in late life. *Journal of Gerontology: Psychological and Social Sciences*, 50B(6), 280-288.
- Baltes, P.B. (1993). The aging mind: Potential and limits. *The Gerontologists*, 33(5), 580-594.
- Bandura, A. (1995). *Self-efficacy in changing societies*. New York: Cambridge University Press.
- Baron, J.N., & Pfeffer, J. (1994). The social psychology of organizations and inequality. *Social Psychology Quarterly*, 57(3), 190-209.
- Chasteen, A.L., Schwarz, N., & Park, D.C. (2002). The activation of aging stereotypes in younger and older adults. *Journals of Gerontology: Series B, Psychological Sciences and Social Sciences*, 57(6), 540-547.
- Crocker, J. et Major, B. (1989). Social stigma and self-esteem: The self-protective properties of stigma. *Psychological Review*, 96, 608-630.
- Desmet, R., & Lozachmeur, J-M. (2002). Le départ à la retraite des couples mariés. In *Capital humain et marchés du travail : Perspectives régionales et européennes, commission 4 : Départs à la retraite et sécurité sociale* (pp 125-140). Namur : FUNDP (CIFOP).
- Desmette, D. (1997). *Vieillesse et langage: Quel est le rôle de la Mémoire de Travail ?* Louvain-la-Neuve, UCL, thèse de doctorat non publiée.
- Desmette, D., Bourguignon, D., & Herman, G. (2001). Menace du stéréotype et déficit cognitif : une étude des processus auto-handicapants. In Paugam-Moisy, H., Nyckees, V., et Caron-Pargue, J. (Eds.), *La cognition entre individu et société* (pp. 57-68). Paris : Hermes - Lavoisier.
- Dixon, R.A., & Backman, L. (1995). *Compensating for psychological deficits and declines: Managing losses and promoting gains*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Ekerdt, D.J., & DeViney, S. (1993). Evidence for a preretirement process among older male workers. *Journal of Gerontology: Psychological and Social Sciences*, 48, 35-43.
- Ekerdt, D.J., Kosloski, K., & DeViney, S. (2000). The normative anticipation of retirement by older workers. *Research on Aging*, 22(1), 3-22.
- Ellemers, N., Kortekass, P., & Ouwerkerk, J.W. (1999). Self-categorisation, commitment to the group and self-esteem as related but distinct aspects of social identity. *European Journal of Social Psychology*, 27(11), 959-966.
- Finch, J.F., Okun, M.A., Pool, G.J., & Ruehlman, L.S. (1999). A comparison of the influence of conflictual and supportive social interactions on psychological distress. *Journal of Personality*, 67(4), 581-621.
- Goldberg, D.P. (1972). The detection of psychiatric illness by questionnaire. *Mandsley Monographs*, 21. Oxford: Oxford University Press.

- Greller, M.M., & Simpson, P. (1999). In search of late career : A review of contemporary social science research applicable to the understanding of late career. *Human Resource Management Review*, 9(3), 309-347.
- Hansson, R.O., DeKoekkoek, P.D., Neece, W.M., & Patterson, D.W. (1997). Successful aging at work : Annual review, 1992-1996: The older Worker and transition to retirement. *Journal of Vocational Behavior*, 51, 202-233.
- Henkens, K. (1999). Retirement intentions and spousal support : A multi-actor approach. *Journals of Gerontology, Psychological Sciences and Social Sciences*, 54B(2), 63-73.
- Henkens, K. (2000). Supervisors' attitudes about the early retirement of subordinates. *Journal of Applied Social Psychology*, 30(4), 833-852.
- Henkens, K., & Tazelaar, F. (1994). Early retirements of civil servants in the Netherlands. *Journal of Applied Social Psychology*, 24(21), 1927-1943.
- Henretta, J.C., Chan, C.G., & O'Rand, A.M. (1992). Retirement reason vs. retirement process: examining the reasons for retirement typology. *Journal of Gerontology: Psychological and Social Sciences*, 47, 1-7.
- Herman, G., & van Ypersele, D. (1998). L'identité sociale des chômeurs: Une analyse psychosociale. *Les Cahiers du Cerisis*, 98/10.
- Hertzog, C., Dixon, R., & Hultsch, D.F. (1990). Relationships between metamemory, memory predictions, and memory task performance in adults. *Psychology and Aging*, 5, 215-227.
- Hummert, M.L., Garstka, T.A., & Shaner, J.L. (1997). Stereotyping of older adults: The role of target facial cues and perceiver characteristics. *Psychology and Aging*, 12(1), 107-114.
- Hutchens, R. (1999). Social security benefits and employer behavior : evaluating social security early retirement benefits as a form of unemployment insurance. *International Economic Review*, 40(3), 659-678.
- Isaksson, K., & Johansson, G. (2000). Adaptation to continued work and early retirement following downsizing : Long-term effects and gender differences. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(2), 241-256.
- Joulain, M., Mullet, E., Lecomte, C. & Prevost, R. (2000). Perception of « appropriate » age for retirement among young adults, middle-aged adults, and elderly people. *International Journal of Aging and Human Development*, 50(1), 73-84.
- Laireiter, A-R, Baumann, U., Perkonigg, A., & Himmelbauer, S. (1997). Social support resources in interpersonal relationships (social networks) during stressful life conditions : Results from two pilot studies. *Revue Européenne de psychologie Appliquée*, 47, 123-128.
- Levy, B. (1996). Improving memory in old age through implicit self-stereotyping. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71(6), 1092-1107.
- Light, L.L. (1991). Memory and aging : four hypothesis in search of data. *Annual Review of Psychology*, 42, 333-376.
- Mein, G., Martikainen, P., Stansfeld, S.A., Brunner, E.J., Fuhrer, R., & Marmot, M.G. (2000). Predictors of early retirement in British civil servants. *Age and Ageing*, 29(6), 529-536.
- O'Reilly, C.A., Caldwell, D.F., Barnett, W.P. (1989). Work group demography, social integration, and turnover. *Administrative Science Quarterly*, 34(1), 21-37.
- Park, D.C. (1994). Aging, cognition, and work. *Human Performance*, 7(3), 387-391.

- Parnes, H., & Sommers, D. (1994). Shunning retirement : Work experience of men in their seventies and early eighties. *Journal of Gerontology: Psychological and Social Sciences*, 49, 117-124.
- Peeters, M.C.W., Buunk, B.P., Schaufeli, W.B. (1995). Social interactions and feelings of inferiority among correctional officers : A daily event-recording approach. *Journal of Applied Social Psychology*, 25(12), 1073-1089.
- Rahhal, T.A., Hasher, L., & Colcombe, S.J. (2001). Instructional manipulations and age differences in memory: Now you see them, now you don't. *Psychology and Aging*, 16(4), 697-706.
- Reitzes, D., Mutran, E., & Fernandez, M. (1996b). Pre-retirement influences on post-retirement self-esteem. *Journal of Gerontology: Psychological and Social Sciences*, 51B, 242-249.
- Ruhm, C.J. (1996). Gender differences in employment behavior during late middle age. *Journal of Gerontology: Psychological and Social Sciences*, 51B, 11-17.
- Salthouse, T.A. (1996). The processing-speed theory of adult age differences in cognition. *Psychological Review*, 103, 403-428.
- Schaie, K.W. (1994). The course of intellectual development. *American Psychologist*, 49(4), 304-313.
- Schmitt, M.T., & Branscombe, N.R. (2002). The meaning and consequences of perceived discrimination in disadvantaged and privileged social groups. *European Review of Social Psychology*, 12, 167-199.
- Settersten, R.A.Jr., & Hagestad, G.O. (1996). What's the latest ? Cultural age deadlines for educational and work transitions. *Gerontologist*, 36(5), 602-613.
- Shepard, R.J. (1995). A personal perspective on aging and productivity, with particular reference to physically demanding work. *Ergonomics*, 38, 617-636.
- Slotterback, C.S., & Saarnio, D.A. (1996). Attitudes toward older adults reported by young adults : variation based on attitudinal task and attribute categories. *Psychology and Aging*, 11(4), 563-571.
- Szinovacz, M. (1996). Couples' employment/retirement patterns and perception of marital quality. *Research on Aging*, 18, 243-268.
- Tajfel, H. et Turner, J.C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. In S. Worchel et W. Austin (Eds.), *Psychology of intergroup relations* (2nd ed., pp. 7-24). Chicago: Nelson-Hall.
- Talaga, J.A., Beehr, T.A. (1995). Are there gender differences in predicting retirement decisions ? *Journal of Applied Psychology*, 80(1), 16-28.
- van Dalen, H.P., & Henkens, K. (2002). Early retirement reform: can it and will it work ? *Ageing and Society*, 22(2), 209-231.
- Warr, P. (1994). Age and employment. In H.C. Triandis, M.D. Dunnette, & L.M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (2nd ed., Vol. 4, pp. 485-550). Palo Alto, CA: Consulting Psychology Press.
- Warren, C.A.B. (1998). Aging and identity in premodern times. *Research on aging*, 20(1), 11-35.