

r e t r a i t e et SOCIÉTÉ

Emploi et retraite en Europe

Enquête Share

**La revue scientifique
de la Cnav**

I NUMÉRO 57 | Juin 2009

Emploi et retraite en Europe

Enquête Share

L'enquête Share (*Survey of Health, Aging and Retirement in Europe*) sur la santé, le vieillissement et la retraite en Europe constitue un outil précieux pour comprendre les relations entre la santé, la participation au marché du travail et le contexte institutionnel de prise en charge des personnes âgées en Europe. Cette base de données multidisciplinaire, internationale et longitudinale est composée de deux vagues d'enquête, menées respectivement en 2004-05 et en 2006-07 auprès de ménages dont au moins un des membres est âgé de 50 ans ou plus, en France et dans une douzaine de pays européens.

Le présent numéro de *Retraite et Société* présente des résultats inédits de ce panel, comparant l'évolution des pratiques des Européens en matière de passage à la retraite, de conditions de travail et de santé des seniors, d'activité sociale des personnes âgées, de dépendance, d'inégalités sociales face à la santé, de mobilité résidentielle, etc.

Ce numéro a été conçu en partenariat avec l'Irdes

Retrouvez-nous en ligne sur :

- cnav.fr
- ladocumentationfrancaise.fr
- [Cairn.info](http:// Cairn.info)



Sommaire

Numéro coordonné par Claudine Attias-Donfut, Cnav; Nicolas Sirven, Irdes

Avant-propos

Claudine Attias-Donfut, Cnav; Nicolas Sirven, Irdes

Prendre sa retraite le plus tôt possible : du rêve à la réalité ?

Yarine Fawaz, Paris School of Economics

Les facteurs explicatifs du départ à la retraite en Europe

Thierry Debrand, Nicolas Sirven, Irdes

Récompense au travail des seniors : quels liens avec leurs conditions de travail ?

Pascale Lengagne, Irdes

Le temps de la retraite est-il improductif ?

Nicolas Sirven, Irdes; Pascal Godefroy, Insee

Hors thème

Comportements de départ à la retraite et niveaux de pension dans la fonction publique d'État depuis la réforme de 2003

Emmanuelle Walraet, ministère du Budget,
service des pensions



ENTRETIEN AVEC

Axel Börsch-Supan, Professeur, Université de Mannheim,
coordinateur du *Survey of Health,
Ageing and Retirement in Europe*
Présentation de l'enquête Share

FAITS ET CHIFFRES

**Les «détotants» du régime général en 2005:
qui sont-ils ?**

Samia Benallah, Cnav ; François Legendre, CEE

LE POINT SUR

**Face au vieillissement des populations:
l'emploi des travailleurs âgés en Europe**

Claire Barangé, Irdes

Les seniors et l'emploi en Corée

Youngjoo Bark, Département de Psychologie
de Woosuk University

REGARDS SUR LE DROIT

**De nouvelles règles pour la mise à la retraite d'office.
Vers la retraite à 70 ans ?**

Annie Jolivet, Ires

NOTES DE LECTURE

Analyses critiques

Sociologie de la vieillesse et du vieillissement
de Vincent Caradec (*Cécile Charlap*)

« *Trois essais en économie du vieillissement. Déterminants des besoins
d'aide, de la nature de l'aide et de la satisfaction des besoins
d'aide des personnes âgées* »

de Bérangère Davin (*François-Charles Wolff*)

Families, Ageing and Social Policy
de Chiara Saraceno (*Constanza Tobio*)

*D'âge en âge. Actes des journées
universitaires de Hérisson* (*Allier*)

de Michel Mazoyer, Isabelle Klock-Fontanille, Rénée Lebrun,
Alain Montandon, avec la collaboration
de Karine Meshoub (*Bernadette Puijalon*)

Les parutions



Claudine ATTIAS-DONFUT, Cnav ; Nicolas SIRVEN, Irdes

Avant-propos

Le vieillissement de la population est en train de bouleverser l'édifice sur lequel reposent le marché du travail, les systèmes de protection sociale, ainsi que la structure et le fonctionnement des familles. Ses conséquences, qui vont donc bien au-delà de l'impact sur l'équilibre des systèmes de retraite, n'ont pas encore été évaluées dans leurs multiples implications et dans toute leur ampleur. Les pays européens sont, avec le Japon, à l'avant-garde de cette mutation démographique, qui gagne progressivement l'ensemble de la planète. Il est alors légitime que l'Europe, en tant qu'entité juridique, politique et sociale, se préoccupe de mettre en œuvre les moyens de mieux comprendre ces phénomènes et d'en prendre la mesure, en se dotant d'outils d'observation et d'action. L'enquête européenne Share (*Survey on Health, Ageing, and Retirement in Europe*) a été entreprise dans cet objectif, à l'initiative de la Commission européenne et sous l'impulsion d'Axel Börsch-Supan, assisté de son équipe de recherche en économie du vieillissement de l'université de Mannheim.

Lancé en 2002, le projet Share a été d'emblée conçu pour répondre au besoin des acteurs de la vie publique et des chercheurs de disposer de données permettant d'approfondir les différentes dimensions du vieillissement à l'échelle européenne d'abord, globale ensuite, comme est lui-même global le phénomène étudié. L'envergure du projet est à la mesure du défi à relever : menée simultanément dans un grand nombre de pays, l'enquête, réalisée sur les ménages dans lesquels vivent des personnes de plus de 50 ans, couvre l'éventail des sujets susceptibles de les définir, dans leur environnement, leurs conditions de vie et leur bien-être, physique, psychique et social. C'est une enquête pluridisciplinaire et comparative, dont la conception a mobilisé une centaine de chercheurs à travers l'Europe, travaillant en commun,

répartis en réseaux spécialisés par thèmes¹. Économistes, psychologues, sociologues, médecins, épidémiologistes, démographes et statisticiens ont été mis à contribution pour la construction et l'exploitation de cette enquête. L'exploration de la santé a été particulièrement détaillée, les informations ayant été recueillies à la fois par des questions (sous forme d'autodéclaration) et par biomarqueurs, les personnes interrogées ayant été soumises, par exemple, au test mesurant la force de pression des mains (*grip strength*), à l'aide d'un outil adapté, relativement simple au demeurant. Au terme d'une première phase, réalisée entre 2004 et 2005, qui a abouti à un important volume de présentation des premiers résultats², une seconde phase d'enquêtes a été entreprise auprès des mêmes personnes déjà interrogées, donnant ainsi au projet la dimension d'un panel biennal.

Cette deuxième vague, réalisée entre 2006 et 2007, a vu en même temps s'élargir le champ de la comparaison, avec la participation nouvelle de la République tchèque, de la Pologne et d'Israël. D'autres pays d'Europe et des continents américains et asiatiques se préparent à entrer dans ce programme. Mais la comparaison entre les deux vagues ne concerne bien entendu que les pays qui étaient déjà présents à la première vague, des pays d'Europe du Nord (Suède, Danemark, Hollande), d'Europe continentale (Allemagne, France, Belgique, Autriche et Suisse) et d'Europe du Sud (Italie, Espagne et Grèce). La représentation des principales composantes de l'Europe, contrastant du point de vue de leurs systèmes de protection sociale, autorise de pertinentes comparaisons. Finalement, ce sont plus de 30 000 ménages européens – dont au moins un des membres est âgé de 50 ans et plus – qui ont pu être interrogés lors des deux vagues successives³. La dimension longitudinale de Share est particulièrement importante. D'abord, parce que le vieillissement constitue moins un état qu'un processus, il nécessite d'être observé dans la durée et analysé dans sa dynamique. Ensuite, parce que les données de panel sont indispensables pour mettre

1 Dont un groupe de travail sur les transferts intergénérationnels, piloté par Claudine Attias-Donfut, auquel ont été associés Jim Ogg et François-Charles Wolff, et qui a eu la responsabilité de définir les questions s'y rapportant et d'en analyser les premiers résultats pour les deux phases.

2 Ainsi qu'un volume présentant la méthodologie : Börsch-Supan A. and Jürges H. (eds), 2005, *The Survey of Health Ageing and Retirement in Europe, Methodology*, Mannheim Research Institute for the Economics of Aging (MEA).

3 Ce qui a donné lieu à une publication : Börsch-Supan A. et al., 2008, *Health, Ageing and Retirement in Europe (2004-2007). Starting the Longitudinal Dimension*, Mannheim Research Institute for the Economics of Aging (MEA).
Pour une présentation de Share en français, voir les *Questions d'Économie de la Santé* n° 88 (2004) et n° 137 (2008) sur le site de l'Irdes, www.irdes.fr. Voir aussi Blanchet, Pollet, Debrand, Dourgnon, 2006, « L'enquête Share : présentation et premiers résultats de l'édition française », *Retraite et Société*, n° 47, Cnav, Paris, p. 110-137.



en évidence les évolutions, les transitions, ainsi que les effets de génération et les phénomènes de causalité étudiés par les chercheurs. Certes, une durée d'environ deux ans ne donne pas encore le recul nécessaire pour suivre ces évolutions, mais elle permet d'ores et déjà de saisir l'impact d'événements précis qui seraient survenus au cours de cette période, comme le passage à la retraite, par exemple.

Les données de la seconde vague de Share ont été récemment mises à disposition des chercheurs⁴ et ont pu ainsi faire l'objet d'analyses « longitudinales », auxquelles *Retraite et Société* consacre deux volumes. Ce premier volume rassemble des articles portant sur « Emploi et retraite en Europe » et le second sera consacré au thème : « Santé et famille en Europe ». Les articles de ces deux numéros sont issus, pour l'essentiel, d'une sélection de communications présentées lors du colloque organisé par l'Irdes le 5 juin 2008 sur les résultats de Share, rassemblant les utilisateurs français de ce programme. Compte tenu de la richesse potentielle de production de connaissances à partir de Share⁵, ces textes ne peuvent guère la saturer. Ils en sont néanmoins une illustration, de par la diversité des thèmes abordés et des méthodes utilisées.

Les deux premiers articles de recherche présentés dans ce numéro de *Retraite et Société* étudient les transitions de l'emploi à la retraite, en privilégiant la perspective de l'offre de travail. Dans le prolongement de la littérature, qui a mis en évidence le poids déterminant de la satisfaction dans l'emploi sur l'offre individuelle de travail, Yarine Fawaz explore le rôle du « souhait de départ à la retraite dès que possible » (en vague 1) en tant que prédicteur du départ effectif à la retraite (en vague 2), ce qui revient à se demander si les travailleurs qui souhaitent prendre leur retraite en ont toujours la possibilité. Dans l'ensemble, et toutes choses égales par ailleurs, il semble que oui. Rétrospectivement, la plupart des nouveaux retraités (en vague 2) souhaitaient prendre leur retraite le plus tôt possible (en vague 1). Néanmoins, les aspirations à la retraite ne deviennent pas réalité dans les mêmes proportions selon les pays. En matière de passage à la retraite, de profondes différences semblent être liées aux caractéristiques des systèmes nationaux.

Dans leur article, Thierry Debrand et Nicolas Sirven tentent d'analyser ces différences entre les pays. Des variables de générosité des systèmes sont introduites dans un modèle explicatif de la transition de l'emploi vers la retraite. Les déterminants du passage effectif à la retraite sont

4 Les données sont en libre accès sur le site de Share (*cf. supra*) depuis décembre 2008.

5 Une liste non exhaustive de travaux utilisant les données de Share est disponible sur www.share-project.org.

regroupés en trois « sphères » suivant qu'ils ont trait aux caractéristiques individuelles (âge, sexe, niveau d'éducation, santé, etc.), contextuelles (type et taille du ménage, statut du conjoint sur le marché du travail, conditions de travail, etc.) et institutionnelles (caractéristiques des systèmes de retraite, invalidité et chômage). Cette dernière catégorie, reposant sur trois systèmes différents, suggère que la transition vers la retraite peut être « facilitée » *via* d'autres canaux de sortie de l'emploi comme l'assurance invalidité ou l'assurance chômage. Le traitement statistique indique en effet que la générosité des systèmes et la possibilité de composer avec les différents types de protection sociale facilitent la sortie du marché du travail. En prenant en compte les caractéristiques des trois systèmes institutionnels de protection sociale, les auteurs expliquent plus de 60% des différences entre pays dans les transitions emploi-retraite. Leurs résultats suggèrent également une forme de complémentarité entre ces systèmes qui explique leur importance dans la compréhension des différences entre les pays.

La troisième contribution scientifique à ce numéro de *Retraite et Société* s'inscrit également dans la littérature sur l'offre de travail des seniors. Pascale Lengagne s'intéresse à un déterminant important de l'offre qu'est le sentiment de « récompense au travail ». Celui-ci est évalué à partir du sentiment de recevoir un salaire en rapport avec les efforts fournis, d'une récompense méritée pour le travail réalisé et de perspectives de progression personnelle dans son travail. L'auteur analyse les effets de la pénibilité au travail (pression temporelle due à une forte charge de travail et pénibilité physique) sur ce sentiment. Si l'effet de la pénibilité est nul, alors la récompense du travail est perçue comme « juste » par le travailleur, au regard de ses conditions de travail. C'est globalement le cas, semble-t-il, lorsqu'on s'intéresse à l'ensemble de la population retenue, mais ce résultat général masque une disparité de situations. En effet, la décomposition systématique par sous-groupes sociaux (notamment selon le niveau d'étude et le niveau de revenu) indique que, en réalité, la pénibilité limite le sentiment de récompense au travail. Ces résultats donnent un éclairage sur l'exposition des seniors à des conditions de travail difficiles et sur les phénomènes de compensation qu'ils mettent en œuvre.

Le dernier article adopte un point de vue un peu différent des précédents. Nicolas Sirven et Pascal Godefroy s'intéressent non plus aux causes de sortie du marché du travail des seniors, mais à leurs conséquences. En particulier, ils présentent un argumentaire accréditant la thèse d'un vieillissement productif au travers des *activités bénévoles* dans lesquelles les personnes âgées s'engagent à la retraite. Les auteurs montrent que les



seniors participant à ces activités au cours des deux vagues de Share témoignent de « niveaux de confiance » plus élevés que ceux qui n'y participent qu'en vague 2, et *a fortiori* plus élevés que ceux qui ne participent pas du tout. Or, la théorie économique confère à cette confiance entre individus un rôle important dans la performance économique des nations – principalement parce qu'elle réduit l'incertitude. Autrement dit, la « retraite active » générerait des externalités positives pour la société au travers de la confiance qu'elle génère. Toutes choses égales par ailleurs, le fait d'avoir du temps (être à la retraite) et le fait d'être en bonne santé apparaissent comme les conditions favorisant l'engagement dans des activités sociales.

Au total, les travaux basés sur des comparaisons internationales et présentés dans ce numéro de *Retraite et Société* ont la vertu d'apporter des contributions originales et de qualité au débat public. Les questions soulevées sont diverses et complémentaires. Comment les seniors envisagent-ils leur sortie du marché du travail? Quel rôle jouent les systèmes de protection sociale? Quelle est l'influence des conditions de travail? Les retraités sont-ils toujours « actifs » après leur sortie du marché du travail? Sous quelles conditions? etc. Mieux connaître les déterminants de l'offre de travail au seuil de la retraite doit pouvoir donner aux décideurs politiques des pistes pour asseoir les réformes et les actions en faveur d'un maintien, voire d'un accroissement, des taux d'emploi des seniors dans le futur. De manière générale, qu'il s'agisse d'activités marchandes ou bénévoles, les cadres stratégiques sur lesquels s'harmonisent politiques européennes et nationales convergent depuis le début du siècle vers l'objectif de maintenir les populations âgées en capacité de prendre une part active à la société. La tendance dans laquelle s'inscrivent les travaux présentés ici est on ne peut plus claire: contraints ou pas, nous entrons dans une ère de *vieillesse productive*.



Résumés

Prendre sa retraite le plus tôt possible : du rêve à la réalité ?

par Y. Fawaz

L'enjeu de l'adaptation des systèmes publics de retraite à la recomposition démographique qui remodèle les pyramides des âges est au cœur des débats de politiques publiques depuis une vingtaine d'années. Dans ce contexte, les déterminants du départ à la retraite avant l'âge normal dans le système public de retraite ont fait l'objet d'un nombre important d'études ; mais, au niveau international, les déterminants de la retraite anticipée n'ont pu être examinés que d'un point de vue agrégé, en utilisant un panel de pays.

Notre objectif dans cet article sera, en utilisant à la fois la variabilité interindividuelle et la dimension internationale de Share, d'observer les transitions qui ont eu lieu de l'emploi vers la retraite entre la vague 1 et la vague 2, et de déterminer si les souhaits de départ énoncés en vague 1 se sont matérialisés en vague 2. Ainsi, nous ne nous intéressons pas directement aux déterminants purs de la prise de retraite (caractéristiques sociodémographiques, santé, satisfaction au travail, etc.) mais ceux-ci constitueront la toile de fond de notre article. Par la suite, nous poursuivrons le même fil conducteur – le lien entre souhait de départ et départ effectif – en ne considérant plus uniquement la sortie de l'emploi vers la retraite, mais toutes les transitions possibles à partir de l'emploi, vers l'emploi encore, le chômage ou l'inactivité, qu'il s'agisse de cessation de travail pour invalidité, pour s'occuper du foyer, ou encore pour des raisons ayant trait à la propriété (rentiers, etc.).

Tous nos résultats suggèrent un lien causal entre souhait et réalisation de départ à la retraite d'abord, puis entre souhait et sortie de l'emploi. En effet, le souhait de partir à la retraite le plus tôt possible se traduit par une plus grande probabilité de prendre effectivement sa retraite, et a également un impact sur les autres modes de sortie du travail, au moins pour deux des quatre autres événements possibles. Ainsi, un individu ayant émis le souhait de partir au plus tôt à la retraite en vague 1 voit son « risque relatif » de sortir du marché du travail par la case « invalidité » plutôt que de rester en emploi multiplié par 1,7, celui d'emprunter l'issue « rentier » plutôt que de continuer à travailler multiplié par 1,8. Dans les deux cas, le ratio est inférieur à celui de la sortie par la retraite, qui vaut 2,5, mais il n'en reste pas moins significatif et supérieur à 1, ce qui traduit un impact positif du souhait de partir à la retraite le plus tôt possible sur les autres modes de sortie du marché du travail.

Nos régressions ont également montré l'importance du différentiel de taux de départ à la retraite entre pays une fois la variabilité interindividuelle contrôlée. C'est pourquoi un approfondissement de cette étude par la prise en compte des déterminants « macro » de la prise de retraite serait nécessaire afin d'en savoir plus sur la nature des facteurs qui facilitent ou au contraire entravent la prise de retraite des individus qui souhaitent partir à la retraite le plus tôt possible.



Les facteurs explicatifs du départ à la retraite en Europe

par T. Debrand, N. Sirven

L'objectif de cet article est, premièrement, d'identifier des déterminants du départ à la retraite en Europe et, dans un deuxième temps, d'essayer d'appréhender les différences entre les pays européens. Nous utilisons les deux premières vagues (2004-2006) de l'enquête Share, complétées par des données provenant de l'OCDE.

Nous avons choisi de regrouper les déterminants selon trois sphères : individuelle, contextuelle et institutionnelle. En ce qui concerne la sphère individuelle, l'âge, la santé, le niveau d'études, la taille du ménage important dans la décision de partir en retraite. Pour la sphère contextuelle, les conditions de travail et la situation du conjoint sur le marché du travail sont aussi des déterminants. Les trois domaines de la protection sociale (sphère institutionnelle), emploi, retraite, maladie, sont bien des facteurs importants qui pèsent sur la décision de départ. Ces premiers résultats mettent en évidence le caractère multidimensionnel de la décision de partir en retraite.

En ce qui concerne les différences entre les pays, nous mettons en évidence le fait que l'ensemble des déterminants individuels et contextuels explique assez peu ces différences (15,5% des différences), contrairement aux trois systèmes institutionnels (62,5%). Dès lors, les différences entre les pays ne sont pas à chercher dans les différences entre les caractéristiques socio-économiques individuelles mais dans les particularités institutionnelles.

Par conséquent, toute politique publique qui aurait pour but une augmentation de taux d'emploi des seniors devrait reposer sur ces deux postulats : premièrement, il faut tenir compte de la complexité des déterminants des décisions individuelles et de leurs interactions ; deuxièmement, les principaux facteurs de convergence en Europe sont à rechercher dans les différences systémiques en prenant en considération l'ensemble des systèmes de protection.

Récompense au travail des seniors : quels liens avec leurs conditions de travail ?

par P. Lengagne

La perception que les travailleurs seniors ont de leur récompense au travail s'avère être l'un des déterminants de leur maintien dans l'emploi. Cette étude s'interroge sur les facteurs, relevant de la sphère professionnelle, qui peuvent expliquer le sentiment d'être insuffisamment récompensé par rapport aux efforts réalisés. Nous cherchons à savoir si cette perception est liée à l'exposition à des conditions difficiles : être exposé à une pression constante due à une forte charge de travail et réaliser un travail physiquement difficile.

La récompense au travail des seniors ne varie pas significativement selon l'exposition à une pression constante due à une forte charge de travail. Ce résultat, cohérent avec l'hypothèse d'une compensation adéquate en cas d'exposition à une telle contrainte, cache cependant des situations individuelles hétérogènes. En effet, au sein de différents groupes socio-économiques, nous montrons qu'une pression constante due à une forte charge de travail va de pair avec une récompense faible. Il s'agit des seniors travaillant au sein d'entreprises de 25 salariés ou plus, ayant un niveau d'éducation « élevé », un niveau de revenus « élevé », âgés de 55 à 70 ans, et des femmes.

Dans l'ensemble, les contraintes d'ordre physique sont associées à un niveau de récompense faible. Cela est particulièrement prononcé chez les seniors ayant un niveau d'éducation « élevé », âgés de 50 à 54 et chez les femmes. Mais, chez les travailleurs ayant un niveau d'éducation plus faible, chez ceux âgés de 55 ans et plus et chez les hommes, la relation entre une faible récompense et la pénibilité physique au travail ne ressort pas.



Le temps de la retraite est-il improductif?

par N. Sirven, P. Godefroy

L'objectif de cet article est de présenter et d'étayer empiriquement quelques éléments d'analyse en faveur d'un vieillissement productif en dehors de la sphère marchande, générateur d'externalités positives pour la société. À partir des données de panel de l'enquête Share 2004 et 2006 dans onze pays d'Europe et en s'intéressant aux transitions entre ces deux périodes, il apparaît que la retraite est le temps privilégié de la participation à des activités bénévoles (organisations caritatives, clubs de sport, etc.). On observe également que lorsque l'engagement social court sur les deux périodes, la confiance généralisée est plus forte, ce qui laisse à penser que la participation sociale génère de la confiance. Or, cette confiance dans les autres est perçue comme un déterminant important de la performance économique des nations. En reconnaissant aux personnes âgées un rôle de producteur de cette confiance, au travers des activités bénévoles réalisées à la retraite, ce travail permet de rééquilibrer quelque peu le débat stigmatisant le vieillissement de la population.

Comportements de départ à la retraite et niveaux de pension dans la fonction publique d'État depuis la réforme de 2003

par E. Walraet

La réforme des retraites de 2003 a engagé une mutation importante pour la fonction publique. Elle a introduit des incitations réelles à la poursuite d'activité en allongeant les durées cibles et en instituant les dispositifs de décote et de surcote. S'il n'est pas encore possible d'en réaliser un bilan, du fait du manque de recul, de la progressivité de la montée en charge et de la difficulté à distinguer entre effets de la réforme et effets concomitants de relèvements des grilles de rémunération, il est néanmoins possible d'analyser les comportements de départ et les niveaux de pension des nouveaux retraités depuis 2002.

Au niveau des comportements, le report des départs des agents de catégorie active est net. Toutefois, il est délicat de l'attribuer à la seule réforme des retraites : cette augmentation pourrait résulter à la fois de la mise en place de la réforme de 2003, notamment l'allongement de la durée nécessaire pour obtenir le taux plein, et également de mesures catégorielles qui pourraient inciter au prolongement d'activité. La légère diminution de l'âge moyen de départ des sédentaires jusqu'en 2006 s'explique en partie par les départs anticipés pour carrière longue. La surcote a pour l'instant peu d'impact sur les comportements de départ même si un tiers des nouveaux retraités en bénéficient en 2007.

Le montant moyen de pension des nouveaux retraités civils progresse de 4,8% entre 2002 et 2007, en euros courants. Cette augmentation résulte de la combinaison de trois évolutions : l'indice moyen augmente de 2,8%, le pourcentage moyen de liquidation diminue de 1,5%, et le point de la fonction publique connaît une progression de l'ordre de 3,6%. La prise en compte des déformations de la structure par sexe, catégorie active ou sédentaire, ministère et catégorie statutaire (A, B, C) des flux de nouveaux retraités élève un peu le niveau d'augmentation de la pension moyenne, à 5,2% en euros courants.

Numéros déjà parus :

- n° 34 - octobre 2001 : Images de la vieillesse..... 16 €
- n° 35 - janvier 2002 : Conflits de générations ?..... 16 €
- n° 36 - juin 2002 : Gestion des âges et fin d'activité..... 16 €
- n° 37 - octobre 2002 : Gestion des âges et fin d'activité (suite)..... 16 €
- n° 38 - janvier 2003 : L'Europe du grand âge..... 16 €
- n° 39 - juin 2003 : Nouvelles données sur le grand âge... 16 €
- n° 40 - octobre 2003 : Les retraites au futur... 16 €
- n° 41 - janvier 2004 : À l'Est quoi de nouveau ?... 16 €
- n° 42 - juin 2004 : Travailler après la retraite en Amérique du Nord.....16,50 €
- n° 43 - octobre 2004 : Les femmes et la retraite 16,50 €
- n° 44 - janvier 2005 : Le vieillissement des immigrés..... 16,50 €
- n° 45 - juin 2005 : Les nouvelles données démographiques 19 €
- n° 46 - octobre 2005 : Le soutien aux personnes âgées en Europe..... 19 €
- n° 47 - janvier 2006 : Aspects économiques du vieillissement..... 19 €
- n° 48 - juin 2006 : Réforme des retraites : bilan et perspectives..... 19 €
- n° 49 - octobre 2006 : Santé et inaptitude en fin de carrière 19 €
- n° 50 - janvier 2007 : Les retraites en Europe 19 €
- n° 51 - juin 2007 : La discrimination fondée sur l'âge dans l'emploi19 €
- n° 52 - octobre 2007 : Le vieillissement au grand âge19 €
- n° 53 - janvier 2008 : Face à la dépendance : familles et professionnels.....19 €
- n° 54 - juin 2008 : La réforme des retraites de 2003 : cinq ans après19 €
- n° 55 - octobre 2008 : Vieillesse et migrations.....19 €
- n° 56 - janvier 2009 : Le niveau de vie des retraités19 €
- n° 57 - juin 2009 : Emploi et retraite en Europe - Enquête Share19 €

À paraître (titres provisoires) :

- n° 58 - octobre 2009 : Santé et famille en Europe - Enquête Share
- n° 59 - janvier 2010 : Âge et pouvoir dans la cité
- n° 60 - juin 2010 : L'état de santé des travailleurs âgés

