

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES

Séance plénière du 25 septembre 2013 à 14h30

« I - La prévisibilité du montant de la retraite pour les assurés

II - Avis technique sur la durée d'assurance de la génération 1957 »

Document N°4

<i>Document de travail, n'engage pas le Conseil</i>

**Des intentions aux décisions de départ à la retraite :
les enseignements de l'enquête « Intentions de départ »**

A. Barrallon (DREES), S. Benallah (CNAV) et B. Rapoport (DREES)

Cadr'@ge n° 13 – décembre 2010

cadr'@ge

Études, recherches et statistiques de la Cnav

Des intentions aux décisions de départ à la retraite

Les enseignements de l'enquête « Intentions de départ »

l A. Barrallon (Drees), S. Benallah (Cnav) et B. Rapoport (Drees) |

En 2005, 1 004 assurés du régime général d'assurance vieillesse, âgés de 54 à 59 ans, ont été interrogés, dans le cadre de l'enquête Intentions de départ à la retraite, sur leurs souhaits et intentions concernant l'âge de départ à la retraite. En 2010, 72 % d'entre eux ont liquidé une pension de droit propre à la Cnav. La confrontation des déclarations recueillies lors de l'enquête et des décisions effectivement enregistrées par la Cnav révèle que ces dernières sont en majorité conformes aux intentions exprimées en 2005. Pour les assurés dont les décisions ne coïncident pas avec les déclarations préalables, les événements de carrière survenus après l'enquête et l'écart entre les droits réellement acquis et ceux dont les personnes pensaient disposer semblent expliquer en grande partie le décalage.

L'âge de départ à la retraite est un paramètre clé de l'équilibre financier des régimes de retraite et son relèvement est particulièrement attendu par les pouvoirs publics. En 2003, la réforme des retraites a renforcé les incitations financières à la prolongation d'activité, en particulier par l'allongement de la durée d'assurance requise pour le taux plein et la création de la surcote. C'est pour tester la sensibilité des futurs retraités à ces incitations que l'enquête Intentions de départ a été menée en 2005 auprès de 1 004 assurés de la Cnav âgés de 54 à 59 ans (encadré 1). Parallèlement à l'enquête, une procédure a été instaurée, permettant de suivre dans les données de la Cnav le parcours des personnes interrogées jusqu'au moment de leur retraite. Pour ces assurés, il est donc désormais possible de confronter leurs souhaits et intentions exprimés au moment de l'enquête avec les décisions de retraite effectivement prises. Fin 2009, 72 % d'entre eux avaient liquidé une pension de droit propre à la Cnav.

L'âge de 60 ans concentre la majorité des intentions et décisions de départ en retraite

On peut distinguer trois notions d'âge de départ à la retraite : l'âge idéal, l'âge envisagé et l'âge effectif. L'âge idéal et l'âge envisagé sont issus des interviews réalisées en 2005¹. Ils expriment respectivement les souhaits et les intentions de départ à la retraite des personnes interrogées. En 2005, les assurés interrogés souhaitaient partir à 59,0 ans et envisageaient de le faire, compte tenu des contraintes, à l'âge de 59,8 ans, soit un écart de près d'un an (tableau 1).

Quand à l'âge effectif de départ à la retraite, il correspond à l'âge auquel la pension de droit propre du régime général a effectivement été liquidée. Contrairement aux

¹ Il s'agit respectivement des réponses aux questions : « Dans l'idéal, à quel âge souhaiteriez-vous partir en retraite ? » et « En pratique, compte tenu des différentes contraintes susceptibles de peser sur votre décision (contraintes financières, familiales ou professionnelles), à quel âge envisagez-vous de partir en retraite, dans le cas le plus probable ? ».

souhaits et intentions qui ont été exprimés par l'ensemble des personnes interrogées au moment de l'enquête, les décisions de départ à la retraite ne peuvent être observées que pour une partie seulement de la population enquêtée. En effet, cette dernière est composée de personnes nées entre 1945 et 1950. Pour les générations les plus jeunes, en particulier la génération 1950 qui avait 59 ans fin 2009, les décisions de départ ne sont pas encore effectives. On les observe ainsi pour 728 personnes, soit 72 % de la population interrogée. Des variables importantes, comme l'âge de départ envisagé, n'étant pas renseignées pour certaines personnes, l'échantillon final est constitué de 700 personnes qui forment le champ de cette étude, soit 70 % de l'échantillon initial. Pour ces personnes, l'âge effectif moyen de départ à la retraite se situe à 59,7 ans, alors qu'elles envisageaient en 2005 de partir, en moyenne, à 59,8 ans, soit 0,1 an plus tard.

Ainsi, pour les personnes déjà parties à la retraite, la décision de départ est, en moyenne, très proche des intentions. Les décisions restent donc, comme l'étaient les intentions, assez éloignées des souhaits des personnes (0,7 à 0,8 an).

TABLEAU 1. ÂGE MOYEN DE DÉPART SOUHAITÉ, ENVISAGÉ ET EFFECTIF POUR LES SEULS ASSURÉS AYANT LIQUIDÉ LEUR PENSION DE RETRAITE

	Âge souhaité	Intention de départ	Décision de départ
Hommes	58,9	59,6	59,5
Femmes	59,2	60,0	59,9
Ensemble	59,0	59,8	59,7

Champ : 700 assurés de la Cnav partis à la retraite et ayant déclaré âge souhaité et âge envisagé.
Lecture : en moyenne, les femmes interrogées avaient l'intention en 2005 de partir à la retraite à 60 ans.
Note : les âges figurant dans le tableau sont entiers. En particulier, l'âge de départ effectif retenu (décision de départ) est l'âge entier au moment du départ, même si les fichiers de la Cnav permettent de connaître l'âge au trimestre près.
Source : enquête « Intentions de départ à la retraite », Cnav, COR, DGTPE, Drees, Insee.

TABLEAU 2. ÂGE DE DÉPART SOUHAITÉ, ENVISAGÉ ET EFFECTIF PAR RAPPORT À L'ÂGE DE 60 ANS POUR LES SEULS ASSURÉS AYANT LIQUIDÉ LEUR PENSION DE RETRAITE

Âges de départ en retraite	Avant 60 ans	À 60 ans	Après 60 ans	Total
Âge souhaité	49,0 %	41,9 %	9,1 %	100 %
Intention de départ	29,0 %	55,6 %	15,4 %	100 %
Décision de départ	24,0 %	61,9 %	14,1 %	100 %

Champ : 700 assurés de la Cnav partis à la retraite et ayant déclaré âge souhaité et âge envisagé.
Lecture : 29,0 % des personnes interrogées et ayant liquidé leur pension de retraite envisageaient en 2005 de partir à la retraite avant 60 ans.
Source : enquête « Intentions de départ à la retraite », Cnav, COR, DGTPE, Drees, Insee.

Encadré 1. Présentation de l'enquête « Intentions de départ à la retraite » et définition du champ retenu

L'enquête « Intentions de départ à la retraite » a été menée à l'initiative de la Direction générale du trésor et de la politique économique (DGTPE) et réalisée conjointement avec la Cnav, le Conseil d'orientation des retraites (COR), la Direction de la recherche, des études et des évaluations statistiques (Drees), l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee) et le Service de communication du ministère de l'Économie et des Finances (Sircom). Les données ont été collectées entre décembre 2004 et février 2005, auprès de 1 004 assurés du régime général et 400 agents de la fonction publique. L'enquête avait pour objet de déterminer les facteurs ayant une influence sur les comportements de départ à la retraite et de mesurer le poids des considérations financières dans l'arbitrage travail-retraite. La population interrogée était âgée de 54 à 59 ans, elle était encore en emploi au moment de l'enquête (il s'agissait plus précisément de salariés du secteur privé dans le cas de l'enquête régime général) et avait cotisé au moins 100 trimestres au régime général ou dans un régime aligné*. Il s'agit donc d'un échantillon très spécifique, non représentatif de l'ensemble des cotisants au régime général.

La personne était interrogée sur ses caractéristiques sociodémographiques (sexe, âge, niveau de diplôme, CSP), sur son état de santé, son environnement familial et professionnel, ainsi que sur ses revenus et son patrimoine. Son niveau d'information sur les droits à la retraite était ensuite évalué en l'interrogeant, par exemple, sur le nombre de trimestres nécessaires pour avoir le taux plein ou sur sa propre durée validée. La sensibilité aux incitations financières en matière de retraite (départs précoces ou tardifs moyennant une pension respectivement plus faible ou plus élevée) a pu être appréciée à l'aide d'un module de révélation des préférences.

Champ retenu : l'étude est restreinte au sous-échantillon des assurés du régime général interrogés et partis à la retraite avant le 31 décembre 2009 afin de disposer de leur âge de départ à la retraite, soit 72 % de l'échantillon initial. Certaines variables importantes, comme l'âge envisagé, n'étant pas renseignées pour quelques personnes, l'échantillon final est constitué de 700 personnes, soit 70 % de l'échantillon initial.

* Régimes alignés : le régime des salariés agricoles (Mutualité sociale agricole – MSA – salariés) et le régime des artisans et commerçants (Régime social des indépendants – RSI).

** Le questionnaire est disponible sur le site du COR : <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-477.pdf>. Pour une présentation plus détaillée de l'enquête, voir Cnav, COR, DGTPE, Drees, Insee, (2006).

Cette proximité entre intentions et décisions provient en partie des départs à l'âge de 60 ans qui regroupent la plus grande part des effectifs (55,6 % des intentions et 61,9 % des décisions ; tableau 2). En revanche, même si 60 ans était l'âge de départ majoritairement envisagé par les personnes, cet âge ne focalise que 41,9 % des souhaits, alors que 49,0 % déclareraient souhaiter partir avant 60 ans.

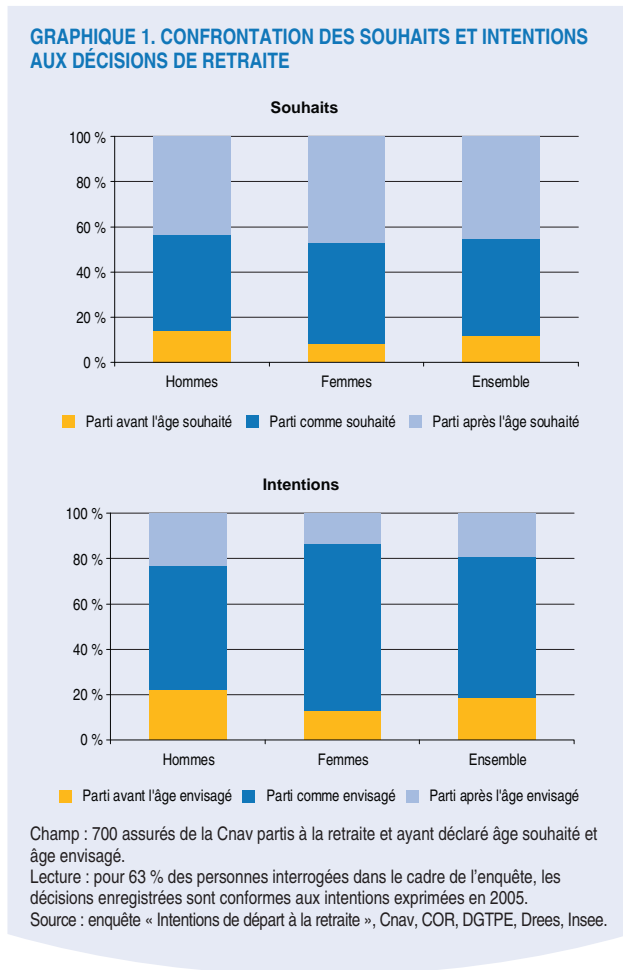
Des décisions de départ à la retraite conformes aux intentions pour 63 % des assurés

En comparant, au niveau individuel, les préférences exprimées au moment de l'enquête (souhaits et intentions) et les décisions effectivement prises, il est possible d'établir un constat encore plus précis. Le graphique 1 présente les résultats d'une telle confrontation et montre que les intentions sont en majorité conformes aux décisions, ce qui n'est pas le cas des souhaits. En effet, pour plus de 45 % des retraités de l'enquête, l'âge de départ effectif est supérieur à l'âge idéal exprimé en 2005, alors qu'il est inférieur pour 12 % des retraités. Le taux de correspondance entre souhaits et décisions est donc de l'ordre de 43 %. En revanche, les intentions sont beaucoup plus proches des décisions. Pour 63 % des personnes interrogées retraitées, les âges de départ à la retraite envisagé et effectif coïncident. Cette proportion atteint 73 % pour les femmes. Les retraités pour lesquels intentions et décisions ne coïncident pas sont aussi nombreux à avoir anticipé leur départ par rapport à la date projetée en 2005 qu'à l'avoir retardé (respectivement 18 % et 19 % des retraités de l'enquête).

Les personnes les plus âgées lors de l'enquête sont nettement moins enclines à modifier leurs intentions, à la fois parce qu'elles sont plus proches de l'âge envisagé, et ont donc un horizon plus court, mais aussi parce qu'elles sont généralement mieux informées sur leurs droits. Les personnes nées en 1948 sont celles qui reculent le plus fréquemment leur départ et celles nées en 1950 qui l'avancent le plus fréquemment. Ces dernières – puisqu'on ne s'intéresse qu'au champ des personnes ayant liquidé en 2009 ou avant – sont des personnes ayant bénéficié du départ anticipé pour carrière longue. Une partie d'entre elles a pu ne pas anticiper cette possibilité, le dispositif étant relativement récent début 2005.

Les sources identifiables des écarts entre intentions et réalisations

Le niveau d'information des assurés étant relativement limité, spécialement pour les générations les plus jeunes de l'enquête (Bridenne, 2006), une meilleure connaissance du nombre de trimestres acquis les conduit fréquemment à réviser leurs intentions. Plus précisément, les personnes qui ont fortement sous-estimé le nombre de trimestres validés lors de l'enquête



sont plus nombreuses à avoir liquidé leur retraite plus tôt que prévu, environ 30 % (tableau 3). À l'inverse, les personnes qui avaient surestimé leur nombre de trimestres validés ont une propension plus forte à partir plus tard qu'initialement envisagé : celles qui l'avaient surestimé d'au moins 5 trimestres représentent 10 % des personnes qui partent plus tard que prévu, mais seulement 4 % de celles qui partent plus tôt.

Les conditions d'éligibilité à la retraite anticipée sont telles qu'une faible différence entre carrière réelle et carrière prévue peut facilement engendrer le report des départs prévus avant l'âge de 60 ans. De plus, le nombre de trimestres réellement validés en 2004 par les personnes enquêtées varie peu en moyenne entre les trois types de décisions.

Par ailleurs, les événements de carrière survenus après l'enquête ont aussi des conséquences sur la décision de l'assuré de modifier ses intentions de départ initiales. Ainsi, 10 % seulement des assurés qui partent plus tôt qu'envisagé ont eu une période de chômage après l'enquête et 14 % une période de maladie contre 31 % et 25 % respectivement parmi ceux qui partent plus tard (tableau 4). L'état de santé ressenti par les personnes lors de l'enquête paraît avoir peu d'effet sur le choix de respecter ou non leurs intentions de départ.

TABLEAU 3. CONFORMITÉ AUX INTENTIONS DE DÉPART ET NIVEAU D'INFORMATION SUR LES TRIMESTRES VALIDÉS JUSQU'À L'ENQUÊTE

	Répartition	Avant la date envisagée	Comme envisagé	Après la date envisagée
Trimestres non déclarés par la personne dans l'enquête	13 %	20 %	11 %	11 %
Au moins 5 trimestres surestimés dans l'enquête	7 %	4 %	6 %	10 %
De 1 à 4 trimestres surestimés dans l'enquête	16 %	11 %	17 %	18 %
Trimestres déclarés exactement	20 %	13 %	21 %	23 %
De 1 à 4 trimestres sous-estimés dans l'enquête	24 %	22 %	26 %	20 %
Au moins 5 trimestres sous-estimés dans l'enquête	20 %	30 %	19 %	17 %
Total	100%	100 %	100 %	100 %
Trimestres cumulés (Cnav) en 2004		156,2	156,4	157,7

Champ : 700 assurés de la Cnav partis à la retraite et ayant déclaré âge souhaité et âge envisagé.

Lecture : 30 % des personnes interrogées et ayant liquidé une pension de droit propre à la Cnav avant l'âge de départ envisagé lors de l'enquête avaient sous-estimé le nombre de trimestres qu'ils avaient validés à cette date.

Note : le nombre de trimestres cumulés est issu des fichiers de la Cnav et les écarts sont calculés en le comparant aux déclarations des personnes lors de l'enquête.

Source : enquête « Intentions de départ à la retraite », Cnav, COR, DGTPE, Drees, Insee.

TABLEAU 4. CONFORMITÉ AUX INTENTIONS DE DÉPART ET ÉVÉNEMENTS DE CARRIÈRE APRÈS L'ENQUÊTE : CARACTÉRISTIQUES DE CEUX QUI SONT PARTIS...

	Avant la date envisagée	Comme envisagé	Après la date envisagée
Ont validé des trimestres maladie en 2005 ou après ¹	14 %	20 %	25 %
Se déclaraient en mauvaise santé dans l'enquête ²	16 %	13 %	13 %
Se déclaraient en assez bonne santé dans l'enquête ²	58 %	63 %	63 %
Ont validé des trimestres chômage en 2005 ou après ¹	10 %	17 %	31 %
Ont déclaré lors de l'enquête avoir eu du chômage ²	42 %	33 %	34 %

Champ : 700 assurés de la Cnav partis à la retraite et ayant déclaré âge souhaité et âge envisagé.

Lecture : 14 % des personnes interrogées et ayant liquidé une pension de droit propre à la Cnav avant l'âge de départ qu'elles envisageaient lors de l'enquête ont validé des trimestres maladie après l'enquête.

¹ Variables issues des fichiers de la Cnav.

² Variables issues de l'enquête.

Source : enquête « Intentions de départ à la retraite », Cnav, COR, DGTPE, Drees, Insee.

L'analyse met en évidence d'autres facteurs d'écart

Les statistiques descriptives présentées dans la section précédente ne permettent pas de tenir compte du fait que certaines des variables considérées sont corrélées. Afin de pallier cet inconvénient, le tableau 5 présente les résultats d'une analyse multivariée qui permet de raisonner « toutes choses égales par ailleurs »². On reprend parmi les variables explicatives celles décrivant la qualité, au moment de l'enquête, de l'information sur les droits acquis et les événements de carrière après cette date, mais sont également retenues les variables dont l'effet sur l'âge de départ envisagé a pu être mis en évidence (Rapport, 2006).

D'après les résultats de cette régression, les personnes qui avaient sous-estimé leur durée d'assurance lors de l'enquête partent plus probablement avant l'âge envisagé que celles qui la connaissaient exactement. Les autres variables décrivant l'information sur la

durée validée n'ont pas d'effet significatif. En particulier, surestimer son nombre de trimestres ne conduit pas à reculer son départ. Il semble donc plus facile pour les assurés ayant sous-estimé leur durée de carrière d'anticiper leur départ en retraite, que de reculer ce départ pour ceux qui surestimaient leur durée de carrière.

En outre, le nombre de trimestres validés en 2004 n'a pas d'effet significatif de même que le fait d'avoir connu du chômage avant l'enquête – l'effet observé dans l'analyse descriptive disparaît donc lorsque l'on raisonne toutes choses égales par ailleurs. En revanche, les personnes qui ont connu une période de chômage après l'enquête reculent plus probablement leur départ et l'avancent moins probablement.

² Le modèle retenu est un logit multinomial qui estime les effets de différentes variables explicatives sur une variable qualitative non-ordonnée (ici, la probabilité de partir avant, après ou à la date envisagée, cette dernière modalité étant celle de référence). Les coefficients estimés se réfèrent donc aux effets sur la probabilité de partir plus tôt ou celle de partir plus tard, relativement au fait de partir comme envisagé.

TABLEAU 5. CONFORMITÉ AUX INTENTIONS DE DÉPART ET NIVEAU D'INFORMATION SUR LES TRIMESTRES VALIDÉS JUSQU'AU MOMENT DE L'ENQUÊTE

	Partir avant	Partir après
Avaient reçu son dossier ^{1,2}	0,53**	ns
Trimestres non déclarés dans l'enquête ^{1,2}	2,78**	ns
Trimestres surestimés dans l'enquête d'au moins 5 ^{1,2}	ns	ns
Trimestres surestimés dans l'enquête de 1 à 4 ^{1,2}	ns	ns
Trimestres sous-estimés dans l'enquête de 1 à 4 ^{1,2}	ns	ns
Trimestres sous-estimés dans l'enquête d'au moins 5 ^{1,2}	2,92***	ns
Trimestres cumulés (Cnav) en 2004 ¹	ns	ns
A validé des trimestres maladie en 2005 ou après ¹	0,41***	ns
Se déclarait en mauvaise santé dans l'enquête ²	2,20*	ns
Se déclarait en assez bonne santé dans l'enquête ²	ns	ns
A exercé un métier dangereux ²	ns	ns
A validé des trimestres chômage en 2005 ou après ¹	0,34***	2,29***
A déclaré dans l'enquête avoir eu du chômage ²	ns	ns
Salaire (Cnav) en 2004 ¹	ns	1,20***
Se déclarait très satisfait de son emploi dans l'enquête ²	ns	ns
Se déclarait satisfait de son emploi dans l'enquête ²	ns	1,95**
Se déclarait assez satisfait de son emploi dans l'enquête ²	ns	ns
Femme mariée lors de l'enquête à quelqu'un en emploi ²	0,38**	0,46*
Femme mariée lors de l'enquête à quelqu'un non-employé ²	0,29***	0,51*
Femme non mariée lors de l'enquête ²	0,45**	ns
Prévoyait d'avoir une personne à charge ²	2,09***	ns
Déclarait ne pas craindre du tout pour son avenir ²	0,54**	ns
Prévoyait une activité après la retraite ²	ns	1,76**
Constante	ns	0,04*

Champ : 700 assurés de la Cnav partis à la retraite et ayant déclaré un âge souhaité et un âge envisagé.

Modèle logit multinomial – référence : « Est parti conformément à son intention ». Autres variables explicatives : niveau de diplôme, nombre d'enfants, âge, variables indicatrices pour : « avoir exercé un métier dangereux », « être propriétaire », « avoir des produits d'épargne ».

1 Variable issue des fichiers de la Cnav.

2 Variable issue de l'enquête. Certaines variables sont construites à partir des deux sources.

* significatif au seuil de 10 %, ** significatif au seuil de 5 %, *** significatif au seuil de 1 %, ns : non-significatif.

Lecture : Les coefficients présentés sont les ratios de risque relatif. Un niveau inférieur à 1 correspond à une occurrence plus rare, et inversement. Ainsi, toutes choses égales par ailleurs, les personnes qui ont validé des trimestres chômage en 2005 ou après ont 2,29 fois plus de chance (significatif au seuil de 1 %) de partir après l'âge envisagé plutôt qu'à l'âge envisagé, lorsqu'on les compare aux personnes qui n'ont pas validé de trimestres chômage en 2005 ou après.

Source : enquête « Intentions de départ à la retraite », Cnav, COR, DGTPE, Drees, Insee.

De la même façon, avoir eu des périodes de maladie après l'enquête réduit la probabilité de partir avant la date prévue. Même si l'effet n'est pas très marqué, les personnes qui se déclaraient en mauvaise santé lors de l'enquête partent plus tôt qu'envisagé, ce qui suggère que leur état s'est dégradé, augmentant ainsi la probabilité d'obtenir une liquidation au taux plein plus précoce, à l'âge de 60 ans, au titre de l'inaptitude. À l'inverse, les périodes de chômage ou de maladie postérieures à l'enquête réduisent les possibilités de départ anticipé pour carrière longue.

Certaines caractéristiques de la situation professionnelle au moment de l'enquête – salaire, satisfaction dans l'emploi... – ont un effet marqué sur la décision de modifier ses intentions de départ. La probabilité de partir plus tard que prévu croît avec le salaire, alors que celui-ci n'a pas d'effet sur la probabilité de partir plus tôt. Une interprétation possible est qu'il s'agit d'un effet de la surcote plus favorable en niveau aux personnes dont les salaires sont les plus élevés. L'échantillon étant restreint aux seuls liquidants, il est difficile d'être plus précis sur cet effet. Les cadres ont à la fois les salaires les plus élevés et les âges de liquidation les plus tardifs. En revanche, le niveau d'éducation n'a aucun effet. Enfin, la satisfaction dans l'emploi a peu d'effet, même si les personnes qui se déclaraient satisfaites ont une propension plus forte à reculer leur départ – la satisfaction étant un facteur expliquant fortement les intentions et les souhaits (Rapoport, 2006). Ces personnes satisfaites ont pu voir leur satisfaction s'améliorer, contrairement à celles déjà très satisfaites, ce qui a pu les conduire à changer leurs intentions.

Par ailleurs, les femmes, quelle que soit leur situation maritale, sont moins portées à modifier leurs intentions, alors même qu'elles sont moins bien informées en moyenne que les hommes sur leur durée d'assurance (Bridenne, 2006). Si le nombre d'enfants n'a pas d'effet, prévoir d'avoir une personne à charge (qu'il s'agisse d'un enfant ou d'une autre personne) tend à accélérer le départ, la nécessité de s'en occuper ayant pu se présenter plus tôt que prévu.

Enfin, les personnes les plus âgées, plus proches de l'âge de départ envisagé, sont aussi significativement moins enclines à changer, dans un sens ou l'autre, leurs intentions.

En conclusion, les personnes sont en majorité parties à l'âge qu'elles envisageaient au moment de l'enquête. Ces résultats suggèrent que les intentions déclarées par les personnes en emploi en fin de carrière constituent une indication relativement fiable des décisions effectives en matière de départ à la retraite. Elles ont formé leurs intentions en s'appuyant sur l'information dont elles disposaient au moment de l'enquête (diplôme, situation familiale, revenu, conditions de travail, santé, carrière passée). Les événements survenus ultérieurement

(chômage, maladie ou amélioration de l'information) ont pu les conduire à modifier leur projet de retraite.

L'étude portant sur le seul champ des personnes ayant liquidé leurs droits, il sera nécessaire d'examiner si les différents effets mis en évidence peuvent être étendus à l'ensemble des personnes interrogées lors de l'enquête, ou si les personnes qui ont choisi un départ tardif, en particulier à 65 ans et au-delà, se caractérisent par des comportements différents.

Pour approfondir

Bridenne I., 2006, « Le niveau d'information des assurés en matière de retraite », Dossier Solidarité et Santé n° 3, Drees, p. 51-62.

Cnav, COR, DGTPE, Drees, Insee, 2006, « L'enquête Intentions de départ à la retraite », Dossier Solidarité et Santé n° 3, Drees, p. 97-100.

Rapoport B., 2006, « Âge de départ souhaité, âge de départ prévu et liberté de choix en matière d'âge de départ à la retraite », Dossier Solidarité et Santé n° 3, Drees, p. 31-49.