

**APPEL À ARTICLES
REVUE RETRAITE ET SOCIÉTÉ**

**PENSER L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE POST-
RETRAITE**

**PROJET COORDONNÉ
PAR AMÉLIE PIERRE ET VALÉRIE HUGENTOBLER**

Ce projet de *Retraite et société* vise à comprendre, de manière interdisciplinaire, l'activité professionnelle après l'âge légal de la retraite dans les pays occidentaux.

Il a pour ambition de mieux appréhender ses spécificités, d'explorer ses modalités, et de la documenter empiriquement. Il s'agit d'aborder les dimensions macro-structurelles du travail après l'âge de la retraite, d'en questionner les conditions d'exercice et d'en comprendre les réalités individuelles.

retraite
et Société

**Penser l'activité
professionnelle
post-retraite**

Projet coordonné par
Amélie Pierre et Valérie Hugentobler

| à paraître |

PENSER L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE POST-RETRAITE

ARGUMENTAIRE

- Le maintien et le relèvement des taux d'emploi en fin de carrière sont devenus une des priorités des instances internationales, depuis une vingtaine d'années maintenant. La justification de cet impératif repose sur la préservation des systèmes de protection sociale : le vieillissement de la population et les coûts engendrés menaceraient la balance fiscale. Dans cette perspective, deux principales raisons permettent de saisir le développement de cette période de transition (Beehr & Bennett, 2014) : l'allongement de l'espérance de vie ainsi que les conséquences désastreuses de la crise financière de 2007-2008 dans certains pays (dont les États-Unis). Dans ces conditions, l'emploi post-retraite est perçu comme une nécessité permettant d'asseoir un niveau de vie décent (Maestas, 2010) et de préserver les systèmes de retraite. Ces arguments démographiques et économiques, par ailleurs discutables et discutés par certains auteurs (Phillipson, 2019), sont relayés par les instances internationales (ODCE, 2025), incitant les États membres à mettre en place des dispositifs pour y répondre. Ainsi, l'ensemble des mesures adoptées s'accordent à endiguer les départs anticipés du marché du travail, ou à maintenir ou remettre au travail des travailleuses et travailleurs âgés. L'exemple du relèvement progressif de l'âge de la retraite dans différents contextes nationaux illustre clairement cette perspective.
- Par ailleurs, les limites légales de fin de l'activité professionnelle deviennent plus floues, voire tendent à s'estomper (Tremblay & Lazzari Dodeler, 2017). On compte en âge légal, en annuité ou en âge de référence, rendant les trajectoires professionnelles plus individualisées et la retraite : « à la carte ». Cette perspective s'accompagne d'une forme progressive de désinstitutionalisation des parcours de vie. Ainsi, la question de l'activité professionnelle post-retraite se pose aujourd'hui avec une acuité particulière. Dans ce contexte de prolongement des carrières, et de préservation des taux d'emploi, les frontières entre activité professionnelle et retraite se brouillent.

PENSER L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE POST-RETRAITE

ARGUMENTAIRE

- La définition même de l'activité post-retraite fait l'objet de nombreux débats. Ce numéro a pour ambition de mieux appréhender de manière interdisciplinaire cette activité professionnelle post-retraite, définie comme toute activité rémunérée produite après l'âge légal (ou de référence) de la retraite, ou plus précisément l'âge à partir duquel la perception d'une rente de vieillesse est possible légalement. Il s'agit de comprendre les dimensions macro-structurelles, économiques, politiques, sociales du travail après l'âge de la retraite dans les divers contextes nationaux, au regard notamment des régimes d'État-Providence contrastés et des spécificités des marchés du travail. Également, questionner les conditions économiques et juridiques d'exercice du travail post-retraite s'avère crucial.
- Les situations individuelles des travailleurs et travailleuses impactent fortement le rapport à l'activité post-retraite. Ainsi, les aspirations, les motivations, mais également l'état de santé (Kerr & Armstrong-Stassen, 2011) affectent profondément les conditions et les possibilités de cette période professionnelle post-retraite. Ces hypothèses laissent entrevoir des profils très différents : les uns poursuivant leur carrière par intérêt, les autres par nécessité. Ainsi les inégalités peuvent marquer les parcours. La situation familiale peut également jouer un rôle dans le désir de poursuivre son engagement professionnel. Les rôles sociaux, et notamment traditionnels, permettent avant tout aux hommes de poursuivre leur carrière professionnelle (Wang et al., 2008) ; l'expression de leur identité sociale passant davantage que pour les femmes par le travail. Une forte hétérogénéité ainsi que de nombreuses inégalités caractérisent les situations d'activité professionnelle post-retraite (Cahill et al., 2024). Qui sont les personnes ayant dépassé l'âge légal de la retraite et qui sont en activité professionnelle ? ; quelles sont les raisons pour lesquelles elles poursuivent ou reprennent le travail ? ; quel est le sens associé à cet engagement ? ; quelles sont les conditions de réalisation de ce travail et, d'autre part, quels sont les facteurs susceptibles d'influencer cette activité ?

Ce dossier consacré à l'activité professionnelle après la retraite soulève des enjeux à l'échelle individuelle. Il interroge aussi, plus largement, la manière dont cette période transforme notre rapport au travail et ses représentations.

PENSER L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE POST-RETRAITE

AXES DU DOSSIER

➤ Hétérogénéité du travail post-retraite et inégalités structurantes

Travailler après l'âge ordinaire de la retraite se concrétise à travers une grande diversité de réalités sociales et professionnelles (Leroy, 2025; Oh, 2024). Et, cette hétérogénéité du travail post-retraite se marque à travers le temps, en termes d'avantages ou de désavantages cumulatifs (Dannefer, 2006). Des inégalités socio-économiques, professionnelles et de genre, préexistantes et nouvelles, façonnent des situations hétérogènes et creusent le sillage de trajectoires variées. Ce premier axe est focalisé sur l'hétérogénéité du travail post-retraite et sur les conséquences des inégalités sur les individus, en termes d'accès à l'emploi post-retraite (Dingemans et al., 2016) de revenus et de conditions de travail. Comment les conditions matérielles, organisationnelles et psychosociales varient-elles, en lien aux différences socio-économiques, professionnelles et de genre ? Il peut s'agir de montrer la variabilité de ces conditions, en lien aux métiers, contextes organisationnels et secteurs d'activité. Ainsi, il est envisageable de questionner les types d'activités et les environnements ; soulevant des interrogations relatives à la pénibilité, la gestion du stress ou la santé mentale (Polvinen & Tenhunen, 2026). En fonction des métiers, il s'avère pertinent d'investiguer l'organisation spatiale et temporelle du travail, à travers des questions d'autonomie, d'adaptabilité, de variabilité, d'intensité.

Cet axe permet d'interroger l'hétérogénéité du travail et les impacts des inégalités sur les individus. Comment ses conditions sont-elles articulées à l'autonomie du travailleur ou de la travailleuse, à son engagement, son vécu et son sens du travail ?

➤ Métiers et individus au travail après l'âge de la retraite

Si la norme de prolongation de la carrière impacte les individus de manière généralisée, les secteurs et métiers affectent drastiquement les possibilités et les conditions de cette prolongation. Selon les ethos (Mesnard, 2023), les statuts professionnels antérieurs des travailleuses et travailleurs (salarié·e·s ou indépendant·e·s), les individus seront différemment outillés pour gérer ce renouvellement dans ses dimensions juridiques et fiscales. Les secteurs d'activité – et leurs évolutions structurelles –, les contextes organisationnels mais également les métiers exercés, impactent la façon dont le travail se prolonge après la retraite (Dardier, 2021). À titre d'exemple, les emplois des cols blancs dans des secteurs tels que la finance, le graphisme, la comptabilité, les services administratifs, etc. disparaissent rapidement, notamment en raison du développement de l'IA, alors que ce sont précisément ces emplois qui permettaient à de nombreuses travailleuses et travailleurs de continuer à exercer une activité après l'âge de la retraite. Ces contextes d'activités et leurs évolutions affectent des aspects cruciaux du travail : opportunité d'emploi, autonomie dans le travail, latitude décisionnelle concernant les conditions d'exercice (horaire, taux d'occupation, types de tâches effectuées), rémunération, reconnaissance symbolique, fatigue physique et mentale. Ces aspects contribuent indéniablement au sens et aux conditions de travail après la retraite ainsi qu'à la qualité de vie des travailleurs et travailleuses (Platts et al., 2023).

Cet axe propose d'interroger les métiers au travail après l'âge de la retraite. Comment les ressources, les socialisations, les ethos professionnels contribuent à façonner le travail, ses limites, enjeux et conditions ? Comment les travailleurs et travailleuses, en retour, s'en trouvent affecté·es ?

PENSER L'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE POST-RETRAITE

AXES DU DOSSIER

➤ Sens et valeur du travail

Le troisième axe proposé pose la question du travail dans la construction des identités sociales. Que signifie travailler aujourd'hui ? Est-ce que le travail est ou demeure une valeur importante dans nos sociétés ? Depuis maintenant plus de quarante ans (Sue, 1988 ; Zoll, 1992), la question de la centralité du travail fait débat, tant dans son contenu (Méda & Vendramin, 2013, Mercure & Vultur, 2010) que dans une forme de hiérarchisation des valeurs dominantes (Schwartz, 2006). Si l'on définit les valeurs comme des idéaux et des préférences qui modèlent durablement les représentations, les opinions et les comportements des individus, ce qui les prédispose à agir dans un sens donné (Rokeach, 1973; Bréchon, 2021), deux écoles de pensée coexistent pour les analyser (Galland & Lemel, 2006). Dans une approche universaliste, on présuppose l'existence d'un socle commun de valeurs que les individus de toute culture reconnaissent. L'approche relativiste cherche, quant à elle, à faire apparaître les structures sous-jacentes à des aires culturelles données (Inglehart & Baker, 2000; Hofstede, 2001; Hitlin & Piliavin, 2004) ou à des différences interindividuelles (Gesthuizen et al., 2019). On peut ainsi déterminer des valeurs extrinsèques (revenus, heures de travail...) et des valeurs intrinsèques du travail (épanouissement dans le travail). Par ailleurs, dans un contexte marqué par l'essor de l'intelligence artificielle où l'on peut interroger les reconfigurations du sens du travail sous forme de question : quelle place pour l'expérience, l'expertise et les relations humaines des post-retraité·e·s dans des environnements de travail de plus en plus technologisés ?

Les articles proposés dans ce numéro de Retraite et société pourront revenir sur ces débats en questionnant le travail post-retraite, ses représentations et ses enjeux symboliques et identitaires.

➤ Évolution des politiques publiques

Les politiques sociales ont profondément évolué dans les divers États occidentaux et ce, de manière différenciée (OCDE, 2025). Si l'on observe des tendances communes, de nombreuses disparités sont également présentes. La littérature gagnerait à être renforcée afin de saisir davantage l'évolution des politiques publiques et la façon dont les dispositifs publics cadrent le travail post-retraite dans différents contextes nationaux et selon les domaines professionnels. Le passage d'une politique visant d'abord à augmenter (Guérin & Legros, 2005; Khaskhoussi & Langot, 2014), puis à maintenir les taux d'emploi en fin de carrière (Jolivet, 2008), vers une politique centrée aujourd'hui sur la prolongation des carrières (Suri & Frey, 2020), s'accompagne d'un assouplissement de la norme sociale entourant l'âge de départ à la retraite. Tant des études focalisées sur des situations nationales que des comparaisons internationales sont pertinentes pour ce numéro. Il serait intéressant de traiter les différents modèles de travail post-retraite ainsi que le passage d'un dispositif à l'autre et le lien à l'assouplissement de la norme retraite.

Comment les diverses politiques sociales définissent les limites du travail ? Quelles en sont les frontières légales, en lien aux politiques de retraite et aux politiques de l'emploi ? Comment les politiques sociales permettent, favorisent, contraignent la prolongation de carrière ?

CONSIGNES

- Les propositions (titre et résumé de 350 mots) sont à envoyer **avant le 26 octobre 2026**
- Devront y figurer la problématique, la méthodologie et les données utilisées, ainsi que les principaux résultats. Après examen, la revue retournera son avis aux auteur·ices au plus tard le **16 novembre 2026**.
- Une fois leur proposition retenue, les auteur·ice·s devront envoyer une première version complète de leur article (40 000 à 70 000 signes) avant le **22 mars 2027** Tout projet d'article est soumis à un processus de relecture externe conformément aux règles de la revue. L'acceptation de la proposition d'article ne présume donc pas de celle de l'article.
- Vous pouvez remplir le [formulaire en ligne](#) ou envoyer directement votre proposition à **retraiteetsociete@cnav.fr**
- À noter : les contributions peuvent être rédigées en français ou en anglais. Elles peuvent porter sur la France, mais également sur d'autres contextes nationaux, ou proposer des perspectives comparatives et internationales.

BIBLIOGRAPHIE

- Beehr, T., & Bennett, M. (2014). Working After Retirement : Features of Bridge Employment and Research Directions. *Work, Aging, and Retirement*, 1. <https://doi.org/10.1093/workar/wau007>
- Bréchon, P. (2021). Europe : Des valeurs en évolution mais toujours aussi clivées. *Futuribles*, 443(4), 5-23. <https://doi.org/10.3917/futur.443.0005>
- Cahill, K. E., Giandrea, M. D., Quinn, J. F., Sacco, L. B., & Platts, L. G. (2024). Does Bridge Employment Mitigate or Exacerbate Inequalities Later in Life? *Work, Aging and Retirement*, 10(2), 77-99. <https://doi.org/10.1093/workar/waac020>
- Dannefer, D. (2006). Reciprocal Co-optation : The Relationship of Critical Theory and Social Gerontology. In J. Baars, D. Dannefer, C. Phillipson, & A. Walker, *Aging, Globalization and Inequality. The New Critical Gerontology*. Routledge.
- Dardier, A. (2021). Le cumul emploi?retraite—Déterminants individuels et profils types des cumulants. *Economie & statistique*, (524-525), 123-140.
- Dingemans, E., Henkens, K., & Solinge, H. van. (2016). Access to Bridge Employment : Who Finds and Who Does Not Find Work After Retirement? *The Gerontologist*, 56(4), 630-640. <https://doi.org/10.1093/geront/gnu182>
- Galland, O., & Lemel, Y. (2006). Sociologie des valeurs : Théories et mesures appliquées au cas européen. *Revue française de sociologie*, 47(4), 683-685. <https://doi.org/10.3917/rfs.474.0683>
- Gesthuizen, M., Kovarek, D., & Rapp, C. (2019). Extrinsic and Intrinsic Work Values : Findings on Equivalence in Different Cultural Contexts. *The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science*, 682(1), 60-83.
- Guérin, J.-L., & Legros, F. (2005). L'âge de la retraite : Choix politique, économique ou individuel ? *Revue d'économie politique*, 115(2), 173-195. <https://doi.org/10.3917/redp.152.0173>
- Hitlin, S., & Piliavin, J. (2004). Values : Reviving a Dormant Concept. *Annu Rev Sociol*, 30, 359-393. <https://doi.org/10.1146/annurev.soc.30.012703.110640>

BIBLIOGRAPHIE

- Hofstede, G. (2001). Culture's Consequences : Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations. In *Behaviour Research and Therapy—BEHAV RES THER* (Vol. 41). Sage. [https://doi.org/10.1016/S0005-7967\(02\)00184-5](https://doi.org/10.1016/S0005-7967(02)00184-5)
- Inglehart, R., & Baker, W. E. (2000). Modernization, cultural change, and the persistence of traditional values. *American Sociological Review*, 65(1), 19-51. <https://doi.org/10.2307/2657288>
- Jolivet, A. (2008). Réforme des retraites de 2003 : Quel impact sur l'emploi des seniors ? *Retraite et société*, 54(2), 9-31. <https://doi.org/10.3917/rs.054.0009>
- Kerr, G., & Armstrong-Stassen, M. (2011). The Bridge to Retirement : Older Workers' Engagement in Post-Career Entrepreneurship and Wage-and-Salary Employment. *Journal of Entrepreneurship*, 20, 55-76.
- Khaskhoussi, T., & Langot, F. (2014). Réformer le système de retraite pour accroître l'emploi et la productivité des seniors. *Revue d'économie politique*, 124(5), 755-788. <https://doi.org/10.3917/redp.245.0755>
- Leroy, E. (2025). La réversibilité du départ à la retraite : Les expériences contrastées de cumul emploi-retraite. *Année sociologique*, 75(1), 165-186. <https://doi.org/10.3917/anso.251.0165>
- Maestas, N. (2010). Back to Work : Expectations and Realizations of Work after Retirement. *The Journal of Human Resources*, 45(3), 718-748. <https://doi.org/10.1353/jhr.2010.0011>
- Méda, D., & Vendramin, P. (2013). *Réinventer le travail*. PUF.
- Mercure, D., & Vultur, M. (2010). *Mercure, D. & Vultur, M. La signification du travail. Nouveau modèle productif et ethos du travail au Québec*. Presses de l'Université Laval.
- Mesnard, P. (2023). Mourir en salopette. Les petits paysans à l'épreuve de la retraite. *SociologieS*.
- OCDE. (2025). *Panorama des pensions 2025 : Les indicateurs de l'OCDE et du G20*. Éditions OCDE. <https://doi.org/10.1787/58bd74b1-fr>

BIBLIOGRAPHIE

- Oh, Y. taek. (2024). Bridge Employment or Encore Career ? Examining Predictors That Distinguish Later-Life Career Transitions. *Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences & Social Sciences*, 79(8), 1-10. CINAHL Ultimate. <https://doi.org/10.1093/geronb/gbae104>
- Phillipson, C. (2019). 'Fuller' or 'extended' working lives? Critical perspectives on changing transitions from work to retirement. *Ageing & Society*, 39(3), 629-650. <https://doi.org/10.1017/S0144686X18000016>
- Platts, L. G., Sacco, L. B., Hiyoshi, A., Westerlund, H., Cahill, K. E., & Konig, S. (2023). Job quality in the late career in Sweden, Japan and the United States. *Research on Aging*, 45(3-4), 259-279. APA PsycInfo <2023>. <https://doi.org/10.1177/01640275221075985>
- Polvinen, A., & Tenhunen, S. (2026). Importance of work-related factors for post-retirement labour market participation. *PLOS One*, 21(4), e0347152. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0347152>
- Rokeach, M. (1973). *The nature of Human Values*. Free Press.
- Schwartz, S. H. (2006). Les valeurs de base de la personne : Théorie, mesures et applications. *Revue française de sociologie*, 47(4), 929-968. <https://doi.org/10.3917/rfs.474.0929>
- Sue, R. (1988). Sue R Les significations du travail dans une société dominée par le temps libre. In C. Lalive D'Epinay, *Travail, activité, condition humaine à l'aube du XXIème siècle*. Presses interuniversitaires européennes.
- Suri, M., & Frey, M. (2020). Arbeiten im Rentenalter : Es braucht einen Kulturwandel. *Volkswirtschaft : wirtschaftliche, sozialstatistische und arbeitsrechtliche Mitteilungen*.
- Tremblay, D.-G., & Lazzari Dodeler, N. (2017). Les retours en emploi post-retraite : Les fins de carrière du futur ? *Vie et vieillissement*, 14(2), 21-32.
- Wang, M., Zhan, Y., Liu, S., & Shultz, K. (2008). Antecedents of Bridge Employment : A Longitudinal Investigation. *Journal of Applied Psychology*, 93, 818-830. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.4.818>
- Zoll, R. (1992). *Nouvel individualisme et solidarité quotidienne. Essai sur la mutations socio-culturelles*. Éditions Kimé. <https://doi.org/10.3917/kime.zoll.1992.01>