



HAL
open science

Transformations identitaires lors de la transition emploi-retraite : proposition de modélisation

Emilie Lessard

► **To cite this version:**

Emilie Lessard. Transformations identitaires lors de la transition emploi-retraite : proposition de modélisation. Psychologie. HESAM Université, 2022. Français. NNT : 2022HESAC006 . tel-03864838

HAL Id: tel-03864838

<https://theses.hal.science/tel-03864838v1>

Submitted on 22 Nov 2022

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

ÉCOLE DOCTORALE ABBÉ GRÉGOIRE
Centre de recherche du travail et du développement

THÈSE

présentée par : **Emilie LESSARD**

soutenue le : 23 juin 2022

pour obtenir le grade de : **Docteur d'HESAM Université**

préparée au : **Conservatoire national des arts et métiers**

Discipline : **Section CNU 16**

Spécialité : **Sciences humaines et humanités nouvelles, spécialité Psychologie**

Transformations identitaires lors de la transition emploi-retraite Proposition d'un modèle

THÈSE dirigée par :
Monsieur Even LOARER Professeur titulaire de chaire
Conservatoire national des arts et métiers

Jury

M. Christian Heslon, Maître de conférences HDR, Université Catholique de l'Ouest, Angers

Président

M. Philippe Carré, Professeur émérite, Université Paris Nanterre

Rapporteur

Mme Anne-Marie Costalat-Founeau, Professeure émérite, Université Montpellier 3

Rapportrice

Mme Isabelle Olry-Louis, Professeure, Université Paris Nanterre

Examinatrice

Affidavit

Je soussignée, Emilie Lessard, déclare par la présente que le travail présenté dans ce manuscrit est mon propre travail, réalisé sous la direction scientifique d'Even Loarer, dans le respect des principes d'honnêteté, d'intégrité et de responsabilité inhérents à la mission de recherche. Les travaux de recherche et la rédaction de ce manuscrit ont été réalisés dans le respect de la charte nationale de déontologie des métiers de la recherche.

Ce travail n'a pas été précédemment soumis en France ou à l'étranger dans une version identique ou similaire à un organisme examinateur.

Fait à Paris, le 14 mai 2022

Signature

Emilie Lessard

Affidavit

I, undersigned, Emilie Lessard, hereby declare that the work presented in this manuscript is my own work, carried out under the scientific direction of Even Loarer, in accordance with the principles of honesty, integrity and responsibility inherent to the research mission. The research work and the writing of this manuscript have been carried out in compliance with the French charter for Research Integrity.

This work has not been submitted previously either in France or abroad in the same or in a similar version to any other examination body.

Place Paris, date 14 mai 2022

Signature

Emilie Lessard

A ma mère, partie trop tôt, et sans qui je ne serai pas celle que je suis.

A mes 3 rayons de soleil, Marie-Olivia, Pierre-Alexandre et Anne-Victoria, qui
me font découvrir de nouvelles facettes de Moi chaque jour.

A la vie, qui m'offre les opportunités d'être.

Remerciements

Je remercie le professeur Even Loarer pour avoir encadré ma thèse durant toutes ces années. Je le remercie pour sa grande disponibilité, nos temps d'échanges, sa gentillesse et sa bienveillance.

Je remercie Christian Heslon pour ses feedbacks constructifs et son authenticité.

Je remercie Anne-Marie Costalat-Founeau pour son soutien dans les moments difficiles et nos précieux échanges.

Je remercie mes 3 rayons soleil de leur patience et de leur soutien.

Je remercie mon époux pour avoir pris soin de notre famille, pour son soutien et son écoute dans mes moments de doute.

Je remercie les collègues de la FFPP pour m'avoir fait grandir dans la profession et m'avoir fait considérer la psychologie comme une discipline unique. J'ai ainsi considéré mon sujet d'un point de vue plus intégratif.

Je remercie les témoins qui ont accepté de participer à mes études, pour leur disponibilité et la richesse de leurs échanges. Ce travail exploratoire a été possible grâce au partage de leur intimité et de leur confiance.

Je remercie les membres du laboratoire CRDT d'avoir accepté le financement d'une partie des retranscriptions de ma recherche.

Je remercie les membres des groupes de recherche APTE et SENS et toutes les personnes rencontrées de manière formelle ou informelle, pour les échanges qui m'ont permis de construire ma pensée.

Je remercie les personnes inspirantes qui ont croisé mon chemin et tout particulièrement les professeurs Jean Guichard et Jean-Luc Bernaud. Leurs enseignements m'ont éveillé, et leur rigueur scientifique est un exemple pour ma pratique.

Je remercie enfin les membres du jury qui ont accepté d'examiner ce travail de thèse.

Résumé

L'objectif de ce travail de thèse est d'étudier les transformations identitaires associées au passage à la retraite. A la croisée de la psychologie du développement, de l'orientation et du travail, il vise à mieux cerner l'articulation des processus transitionnels et identitaires lors de la transition emploi-retraite. Nous avons cherché à comprendre comment les bouleversements induits par cette transition, amènent de nouvelles représentations de soi, d'autrui et du monde, et à la définition identitaire de soi comme retraité.e. La thèse propose une revue de la littérature sur le sujet suivie de deux études empiriques exploratoires. La première est une étude qualitative par entretiens, centrée sur le vécu de la retraite. Une analyse thématique des entretiens a été menée ainsi qu'une analyse d'après le modèle transitionnel de Schlossberg (1981, 1995). La seconde est une étude longitudinale menée sur une partie de l'échantillon de la première étude, plus spécifiquement centrée sur les processus à l'œuvre dans la transition.

Une modélisation des processus de transformation identitaire lors de cette transition est ensuite proposée et discutée. Le modèle accorde une place centrale à la réflexivité dans l'organisation de ces processus de remaniement identitaire. La dernière partie de la thèse est consacrée à la présentation d'un dispositif d'accompagnement qui a été conçu en accord avec le modèle, pour développer le sens de bien vivre à la retraite

Mots clés : transition emploi-retraite - identité – transformation identitaire – réflexivité - quête existentielle

Résumé en anglais

The objective of this thesis is to study the identity transformations in the transition to retirement. At the crossroads of developmental, orientation and work psychology, it aims to better understand the articulation of transitional and identity processes during the transition to retirement. We sought to understand how the upheavals induced by this transition, lead to new representations of oneself, others and the world, and to define oneself as a retiree. The thesis proposes a review of the literature and then two exploratory empirical studies. The first is a qualitative interview study, focusing on retirement experience. A thematic analysis of the interviews was conducted as well as an analysis according to Schlossberg's transitional model (1981, 1995). The second is a longitudinal study conducted on part of the sample of the first study, more specifically focused on the processes at work in the transition. A model of identity transformation processes during this transition is proposed and discussed. The model gives a central place to reflexivity in the organization of these processes of identity remaniement. The last part of the thesis is devoted to the presentation of a support system that has been designed in accordance with the model, to develop the meaning of living well in retirement.

Key words: transition to retirement – identity – identity transformation -reflexivity - existential quest

Table des matières

Remerciements	5
Résumé	7
Résumé en anglais	8
Table des matières	9
Introduction	17
Première partie Approche théorique	21
1. Qu'est-ce que l'identité ?	24
1.1. Qu'est-ce que le soi ?	25
1.1.1. Une distinction de l'autre par les caractéristiques personnelles : les traits de personnalité	26
1.1.2. Une dimension cognitive du sentiment même de soi : conscience de soi, connaissance de l'objet et objet de connaissance	26
1.1.3. Un sentiment de continuité.....	28
1.1.4. Une composante sociale	29
1.2. Le concept d'identité en psychologie sociale.....	30
1.2.1. L'identité personnelle.....	31
1.2.2. L'identité sociale	32
1.2.3. L'identité professionnelle.....	34
1.3. Le double mouvement des transformations identitaires »	36
2. La construction identitaire de l'enfance à l'âge adulte.....	39
2.1. La construction identitaire dans l'enfance et à l'adolescence	40
2.1.1. La reconnaissance de soi et de l'autre	41
2.1.2. Un environnement sécurisant, base de l'équilibre psychique	43
2.1.3. Des composantes pulsionnelles existentielles	44
2.1.4. Cristallisation des processus identitaires à l'adolescence tournée vers des choix sociaux 46	
2.1.5. En résumé	48
2.2. La construction identitaire de l'adulte.....	48

2.2.1.	Quête existentielle et anticipation de soi dans le futur	49
2.2.2.	Rôles sociaux ou formes identitaires subjectives	51
2.2.3.	Faire face aux changements de la vie sociale	53
2.2.4.	La reconnaissance de soi par le travail	54
2.2.5.	En résumé :	54
2.3.	Une définition de la construction identitaire de l'enfant à l'âge adulte	55
3.	La réflexivité : processus métacognitif de la construction identitaire de l'âge adulte	58
3.1	Processus subjectif qui mène à la connaissance de soi	59
3.2	Processus intra-psychique qui conduit à la transformation de soi par la prise en compte de l'altérité.....	60
3.3	Processus dialogique interne qui conduit à la projection de soi.....	62
3.4	Processus cognitif qui permet l'élaboration de l'identification, la différenciation et le sentiment de continuité.....	63
3.4.1.	La catégorisation sociale	64
3.4.2.	La comparaison sociale	65
3.4.3.	L'attribution sociale	66
3.5	En résumé : les effets de la réflexivité sur la construction identitaire.....	66
4.	La transition : phénomène clé pour étudier les remaniements identitaires	68
4.1.	La transition, un phénomène transitoire	69
4.2.	La transition, un phénomène de remaniement identitaire	69
4.2.1.	Les transitions psychosociales (Murray Parkes)	69
4.2.2.	La transition comme un événement (Schlossberg).....	70
4.3.	La transition emploi-retraite.....	71
4.3.1.	La singularité de la transition emploi-retraite	72
4.3.2.	Les étapes de la transition emploi-retraite.....	73
4.4.	Les processus de la transition.....	79
4.4.1.	Processus décisionnels	79
4.4.2.	Processus d'engagement et de désengagement	80
4.4.3.	Processus adaptatifs et stratégies de coping	80
4.5	Processus transitionnels et remaniement identitaire.....	81

5.	Les enjeux identitaires de la retraite.....	84
5.1.	Une définition de la retraite.....	84
5.2.	La perte d'une identité sociale et professionnelle	86
5.3.	Les enjeux du départ à la retraite	87
5.4.	Les transformations identitaires au moment du départ à la retraite	87
5.4.1.	Un nouveau rapport à l'argent.....	87
5.4.2.	Une nouvelle temporalité	88
5.4.3.	Une nouvelle symbolique existentielle	89
5.4.4.	Un nouveau réseau relationnel et de nouvelles postures.....	90
5.5.	Les effets de l'engagement dans de nouvelles activités.....	90
5.6.	Des pistes pour faciliter l'appropriation d'une nouvelle définition de soi.....	92
	Deuxième partie Dispositifs de recherche et analyses	93
6.	Questions de recherche et orientations méthodologiques	95
6.1.	Problématique.....	95
6.2.	Description des travaux de la thèse	96
7.	Etude 1 : Enquête exploratoire rétrospective auprès de seniors retraités	100
7.1.	Méthode.....	100
7.1.1.	Echantillon	101
7.1.2.	Le recueil de données par entretiens semi-directifs	103
7.1.3.	Procédure de recueil de données	104
7.2.	Résultats et analyse selon le modèle des 4 S de Schlossberg.....	107
7.2.1.	Les facteurs situationnels	107
7.2.2.	Les facteurs sociaux	114
7.2.3.	Le Soi ou les facteurs personnels	117
7.2.4.	Les stratégies d'adaptation	126
7.3.	Discussion	129
7.4.	Perspectives et limites	141
8.	Etude 1 : analyse par thème de l'étude exploratoire	143
8.1.	L'analyse des données : l'analyse thématique et l'usage de Sonal	143
8.2.	Résultats et Analyses.....	146

8.2.1. Devenir retraité.e, c'est prendre la décision de partir à la retraite	147
8.2.2. Devenir retraité.e, c'est vivre une transition	151
8.2.3. Devenir retraité.e, c'est avoir un nouveau rapport au temps.....	156
8.2.4. Devenir retraité.e c'est modifier ou voir évoluer son rapport au travail	162
8.2.5. Devenir retraité.e c'est établir un glissement entre travail et activité	165
8.2.6. Devenir retraité.e c'est toucher une pension en rétribution du travail passé.....	169
8.2.7. Devenir retraité.e c'est voir évoluer ses relations sociales.....	170
8.2.8. Devenir retraité.e c'est appréhender le vieillissement.....	173
8.2.9. Devenir retraité.e c'est adopter une posture face à la retraite et à la catégorie sociale retraité.e.....	175
8.2.10. Devenir retraité.e c'est donner une définition de soi	178
8.2.11. Devenir retraité.e c'est mobiliser ses ressources d'adaptation.....	180
8.3. Discussion	182
8.4. Limites et Perspectives	186
9. Etude longitudinale : les transformations identitaires facilitant la définition de soi en tant que retraité.e.....	187
9.1. Méthodologie	187
9.2. Echantillon	188
9.3. Procédure.....	188
9.3.1. Le récit phénoménologique.....	189
9.3.2. Comparaison des entretiens.....	190
9.4. Résultats	191
9.4.1. Analyse descriptive et comparaison des deux récits phénoménologiques T1 et T2 par sujet	191
9.4.2. Analyse comparative entre sujets	203
9.4.3. Analyse des mécanismes psychologiques	207
9.5. Discussion	209
9.6. Perspectives et limites	211
10. Modélisation des transformations identitaires de l'adulte pendant la transition emploi-retraite	213

10.1.	Les éléments en jeu dans la transformation identitaire de l'adulte senior au moment de la transition emploi-retraite	214
10.2.	La réorganisation identitaire.....	216
10.2.1.	Les éléments propres à l'individu	216
10.2.2.	Les éléments du contexte	217
10.2.3.	Les différents rapports au monde	218
10.3.	La réflexivité : traitement cognitif et processus de réflexion sur soi	219
10.4.	Les transformations identitaires au fil de la transition	220
10.5.	En résumé.....	225
11.	Etude 3 : création et mise en œuvre d'un dispositif d'accompagnement au sens de la retraite	228
11.1.	Etude 3 : création et passation d'un dispositif d'accompagnement la retraite avec le sens pour médiateur.....	229
11.1.1.	Les objectifs visés par le dispositif	231
11.1.2.	Les outils du dispositif	234
11.1.3.	Choix des sujets et passation.....	234
11.2.	Méthode d'analyse	235
11.2.1.	Analyse par indicateurs	235
11.2.2.	Analyse à partir d'échelles de mesures	236
11.3.	Présentation des deux études de cas	237
11.3.1.	Madame S.....	237
11.3.2.	Madame F.....	240
11.4.	L'analyse du dispositif	243
11.4.1.	Analyse par indicateurs	244
11.4.2.	Analyse selon des échelles de mesure du dispositif	248
11.5.	Discussion	249
11.6.	Limites et perspectives	251
12.	Discussion générale.....	253
	Liste des tableaux	261
	Résumé	283

Résumé en anglais283

« Plus on écrit sur ce thème, et plus les mots s'érigent en limite autour d'une réalité toujours aussi
insondable que partout envahissante »

Erickson, 1968.

Introduction

Comme étape de la vie, la retraite est souvent idéalisée comme période à atteindre pour pouvoir entreprendre en toute liberté les projets empêchés par l'activité professionnelle. Pourtant Cumming et Henry (1961) repèrent trois problèmes majeurs auxquels sont confrontés les individus : la perte du statut social, la privation du rôle instrumental et la disparition du groupe des pairs avec la perte des collègues. La retraite a longtemps été identifiée dans la littérature comme une mort sociale (Lalivie d'Épinay, 1983) considérant le caractère traumatisant du passage à l'inactivité (Gaullier 1982). Ce vécu difficile de la retraite apparaît, cependant, dépassé. Comme le montre Caradec (2008), la majorité des personnes vivent plutôt bien leur passage à la retraite et parviennent à s'adapter sans trop de difficultés à leur nouvelle vie. Malgré tout, les cadres liés au travail tombent et leur disparition va venir bouleverser les repères des individus. Le quotidien, rythmé jusqu'alors par les horaires, les obligations professionnelles et sociales, va devoir être repensé. La transition emploi-retraite est l'une des étapes de vie les plus importantes de l'adulte senior (Moen, 2012) et demande aux individus une adaptation majeure. Celle-ci implique un désengagement de leur univers professionnel, puis un réengagement dans un nouvel univers, par un travail de reconquête d'une identité satisfaisante pour soi (Jourdain, 2014), en prenant en compte le regard d'autrui. Par la nécessaire adaptation aux changements, la transition emploi-retraite implique des transformations identitaires qui permettent d'entrer dans de nouvelles routines et créer de nouvelles croyances.

En psychologie de l'orientation, les parcours de carrière tout au long de la vie sont souvent décrits en termes de transitions. Celles-ci, de plus en plus nombreuses dans notre société contemporaine, impliquent de nombreux processus psychologiques. Nous avons souhaité interroger plus spécifiquement ces transformations du point de vue des processus identitaires. L'identité est-elle-même une notion complexe. Elle désigne ce qui est à la fois unique c'est-à-dire ce qui se distingue des autres et paradoxalement ce qui est identique aux autres, c'est-à-dire ce qui est parfaitement semblable tout en restant distinct (Marc, 2016). Elle se construit dans un double mouvement d'assimilation et de différenciation, d'identification aux autres et de distinction par rapport à eux. L'identité semble constante au fil du temps, et pourtant elle se transforme au rythme des transitions.

Cette thèse est guidée par le souhait de comprendre comment les personnes vivent la transition emploi-retraite et comment elles parviennent à cette nouvelle définition de soi.

A partir d'une approche développementale et psychosociale, nous avons souhaité étudier la dynamique des transformations identitaires pendant cette transition et comprendre l'articulation entre les processus transitionnels et les processus identitaires.

Nous présentons en première partie les différentes approches qui fondent notre conception de l'identité et de la transition. L'usage du modèle de l'identité de Deschamp et Moliné (2008) illustre le caractère duel et dynamique de l'identité, qui grâce à l'interaction dialogique entre les dimensions sociale et personnelle, facilite les transformations identitaires. Ce dialogue interne est possible grâce au développement de capacités cognitives et de la pensée hypothético-inductive (Piaget, 1975) ainsi qu'à l'interaction sociale, intériorisée, de l'individu avec son environnement (Wallon, 1941). La finalité de ce dialogue interne est motivée par des aspirations existentielles, ce qu'Erickson (1972) appelle la vitalité mentale, principalement dans des situations impliquant une adaptation. La considération événementielle de la transition comme le présente Schlossberg (1981) permet d'appréhender les changements avec une méthodologie que nous avons dans un second temps utilisé comme outils de compréhension de la transition.

Le deuxième temps de ce travail de thèse a eu pour objectif d'explorer le sujet d'un point de vue empirique. Deux études exploratoires ont été mises en place. Ainsi la perception rétrospective du vécu du passage à la retraite a été étudié à partir d'entretien non directif. Grâce à une double analyse qualitative, d'abord une analyse de contenu à partir du modèle des 4S (Schlossberg, Waters & Goodman, 1995) puis une analyse par thème, les témoignages ont permis de recueillir les représentations de la retraite en fonction de leur âge et de leur sexe.

Nous avons poursuivi avec une seconde étude exploratoire, longitudinale cette fois-ci, auprès des dix jeunes retraité.e.s de la première étude, en retraite depuis moins de 3 ans au moment de la première interview. La même question leur a été posée et leurs réponses ont permis d'analyser la manière dont leurs représentations ont évolué au cours du temps et les stratégies mises en place pour parvenir à un équilibre de vie.

Une modélisation des transformations identitaires durant la transition emploi-retraite a été proposée à partir de ces deux études afin d'illustrer les liens entre les différents processus à l'œuvre dans cette transformation identitaire. Sont prise en compte les dimensions cognitives, émotionnelles, sociales et comportementales.

De nos hypothèses posées sur le fonctionnement du processus identitaire, une première étude a été menée pour tester ces liens à partir d'un dispositif d'accompagnement de préparation à la retraite, inspiré des travaux de Bernaud, et al. (2013) centrés sur le sens.

Nous concluons ce travail de recherche par une discussion menant à interroger les enjeux et actions à mener pour la poursuite de nos recherches.

Première partie
Approche théorique

« Je suis un être qui implique l'être d'autrui en mon être ».

Jean Paul Sartre, 1943

1. Qu'est-ce que l'identité ?

L'identité est un concept complexe, à la croisée des sciences de l'homme et de la société, questionné depuis l'origine de l'humanité.

Depuis l'Antiquité, les philosophes et grands penseurs se sont interrogés sur le « sentiment même de soi », avec le même souci : percer le mystère de ce qui permet à l'individu de se définir comme un « Je » et d'avoir le sentiment « d'être ». Ce sentiment a renvoyé successivement à l'âme, au soi, à la personnalité, à la conscience. Au IV^e siècle apparaît dans les écrits des auteurs chrétiens le terme *identitas*, puis dans le contexte du latin scolastique, le terme *identificare*, qui appartient au champ du vocabulaire savant de la réflexion philosophique. Dans un contexte intellectuel empreint d'aristotélisme, l'identité est fondée sur un principe logique qui consiste à concilier dialectiquement unité et différence. L'identité renvoie aux traits qu'un individu partage avec les membres du groupe auquel il appartient et résulte alors d'une similitude, d'une participation commune à une même identité où l'unité vient enrichir l'altérité. Il domine alors une tendance à l'abstraction qui place l'individu comme objet modelé par les circonstances, où l'affirmation de soi va de pair avec une objectivation de soi qui le responsabilise vis-à-vis d'autrui et implique une conformité aux attitudes supposées par l'appartenance à la catégorie sociale donnée (Chaigne, Becchia & Oudin, 2011). L'usage de « idemptité » à partir du XIV^e siècle, témoigne du maintien du principe de similitude et moins de la singularité de l'individu (Oudin, 2012). L'identité suppose la visibilité aux yeux de tous, manifestation présente et explicite de traits distinctifs, et représente surtout la dimension sociale de l'individu, lui dictant le comportement à adopter. Être boulanger ou chevalier prescrit les traits de caractère et qualités à posséder. L'identité est alors plus universelle qu'individuelle.

La question de l'identité s'enrichit au XX^e siècle, grâce à son développement dans divers champs de la connaissance. La psychologie s'empare du concept en mettant l'accent sur l'individu (Baudry & Juch, 2010). Erik Erikson (1950, 1959, 1968) est le premier psychanalyste à accorder une place centrale à l'identité. Pour lui, elle ne décrit pas seulement une identification d'un individu à un groupe comme cela était le cas au Moyen-Age, mais renvoie à une identification de soi comme

valeur morale et réponse à la question existentielle « qui suis-je ? ». Erikson s'inscrit clairement dans une tradition sociale qui définit l'identité comme un phénomène subjectif et dynamique résultant d'un double constat de similitudes et de différences entre soi, autrui et certains groupes. L'auteur met l'accent sur la recherche identitaire, sur les interactions qui s'y développent et sur les sentiments identitaires que l'enfant puis l'adulte y élaborent. Son modèle recouvre tout le cycle de la vie où chaque stade est caractérisé par un enjeu fondamental qui lui est propre, définit comme un conflit entre deux pôles qu'il qualifie de « crise identitaire ». Il définit les diverses conditions d'accès et de maintien de la « vitalité mentale » en expliquant qu'il s'agit de rendre vivantes en soi huit dispositions psychiques pour que la quête d'identité aboutisse, au moins partiellement : 1/ la confiance en soi et en l'autre, 2/ l'autonomie, 3/ l'initiative, 4/ les réalisations, 5/ l'identité, 6/ l'intimité, 7/ la générativité et 8/ l'intégrité.

Si Erickson est le premier de la discipline à formuler une théorie de l'identité, d'autres auteurs, avant lui, avaient tenté d'expliquer ce sentiment d'être par la notion du « Soi ». Aujourd'hui encore, les deux termes « identité » et « soi » sont souvent utilisés en psychologie de manière interchangeable (Kunnen & Bosma, 2006). Toutefois, Rodriguez (2014) montre que le concept de soi est plus employé lorsque l'individu est à l'origine de l'action et constitue une composante du sujet à partir de laquelle se construisent les traits de personnalité. Le concept d'identité, renvoie quant à lui plus particulièrement aux processus sociaux et structureaux qui permettent de rendre compte de cette action. Ces deux concepts associés permettent de donner un sentiment d'unité et de cohérence au sujet, acteur de sa vie sociale (Larroze-Marracq, Huet-Gueye & Oubrayrie-Roussel, 2013, cité par Rodriguez, 2014).

1.1. Qu'est-ce que le soi ?

Le soi (ou « self » en anglais) est un concept antérieur à celui d'identité. Il se définit en termes de conscience, de connaissance et de régulation. Il n'existe aucun consensus sur cette notion et le soi renvoie à une multitude de définitions (Côté & Levine, 2002 ; Tap, 2005). La plupart des chercheurs en psychologie s'accordent toutefois à dire qu'il s'agit d'un système organisé et interactif de pensées, de sentiments et de motivations qui caractérisent l'individu (Rodriguez 2014). Le soi relève d'une expérience stable de l'existence physique et psychologique, d'un sens et d'un sentiment de constance.

1.1.1. Une distinction de l'autre par les caractéristiques personnelles : les traits de personnalité

Ce sentiment de constance est rendu possible par les traits de personnalité, éléments du Soi. Ils renvoient à l'individualité psychologique de la personne telle qu'ils se manifestent dans ses comportements¹. Il s'agit de l'ensemble des traits par lesquels une personne est différente des autres ; aspect par lequel la personne affirme son originalité. Ils permettent de répondre à la question « comment je suis ». Le centre national de ressources textuelles et lexicales, précise que la personnalité est ce qui constitue la personne, ce qui la rend psychiquement, intellectuellement et moralement distincte de toutes les autres. La personnalité peut se décrire comme ce qui vient de l'intérieur de l'individu, le distingue des autres par des caractéristiques personnelles et une certaine conscience de soi.

1.1.2. Une dimension cognitive du sentiment même de soi : conscience de soi, connaissance de l'objet et objet de connaissance

La conscience de Soi est le sentiment de se sentir distinct de l'autre, sentiment mis en évidence par Wallon (1942), attaché à expliquer le développement de l'enfant et la manière dont il devient une personne, grâce notamment au développement de ses émotions. Selon Wallon, l'enfant se construit autour de 2 ans en tant que « Je », grâce à la relation avec son environnement. C'est par la réaction aux stimulations extérieures que le petit enfant va progressivement prendre conscience d'être et se différencier de l'autre en puisant dans la dimension émotionnelle de son ressenti. Cette conscience de soi est également possible grâce au fonctionnement cognitif que Piaget (1975) décrit comme la construction d'une pensée logico-mathématique. Cette construction cognitive permet progressivement à l'enfant de se distinguer de l'objet, de concevoir la permanence, puis par l'acquisition à l'adolescence de la pensée formelle, de se représenter soi, se représenter l'autre et d'avoir des pensées abstraites et hypothétiques. Les expérimentations réalisées par l'auteur rendent compte de cette capacité opératoire de l'esprit qui est manifeste grâce à l'action. Les comportements attestent d'une logique de l'action, devenus opérations par les mécanismes

¹ Définition du Larousse

d'équilibration. L'approche psychogénétique de l'identité développée par Begin (1998) permet de faire le lien entre ces opérations mentales et le sentiment d'être le même, grâce à une activité catégorielle utilisée par l'individu pour s'expliquer le monde, nommée par l'auteur la pensée synthétique. En d'autres termes, le sentiment d'être se construit grâce à la capacité de faire des liens (entre le présent, le passé et le futur), pour donner un sens aux expériences vécues, de façon automatique et instantanée, sans que l'individu en ait vraiment conscience. Cette « machine organisatrice de l'expérience » est identifiée comme étant constituée de schèmes donnant lieu à la catégorisation (Bégin & al, 2018).

Pouvoir se représenter ses expériences renvoie à la connaissance de Soi, notion très bien illustrée par Antonio Damasio (1999), dans son ouvrage « Le sentiment même de Soi », grâce à l'exemple de la lecture. Au fur et à mesure que nous lisons un texte, des configurations mentales s'affichent dans notre esprit et permettent la compréhension du texte, parfois alimentée ou complétée par d'autres configurations mentales issues de souvenirs, ou de croyances. En même temps que la lecture se déroule, l'esprit fait appel à autre chose, qui, instant après instant, indique que c'est bien « soi » qui est en train d'effectuer la lecture, d'en avoir connaissance et de s'approprier les connaissances et les commente. Cette présence signifie que « Je suis », en tant qu'observateur ou observatrice des choses en images, propriétaire des choses en images et acteur ou actrice potentiel.le des choses en images. Cette présence ne disparaît jamais, sinon c'est qu'il n'y a pas de « soi ». Ainsi, cette présence en plus d'être, s'approprie la sensation d'être et est objet de la connaissance de soi et des sensations ressenties. Toutes ces images sont ressenties comme la propriété mentale de l'observateur, qui perçoit, qui connaît, qui pense et qui est potentiellement acteur. Cette notion fait appel à la subjectivité de l'individu, à ce que Foucault appelle le processus de subjectivation, c'est-à-dire le processus de constitution de la subjectivité d'un individu : un sujet se représentant et se rapportant à lui-même d'une manière déterminée. Pour Damasio, ce sentiment même de soi est indissociable de la production d'images mentales et représente la conscience qui permet d'expliquer la notion de constance en faisant le lien entre connaissance de Soi et sentiment même de soi. Nous éprouvons un sentiment d'exister qui permet de dire « Je » et ce « Je » peut être objet de connaissance de soi-même à partir des représentations mentales de soi et du monde à travers le temps. Cette connaissance de soi est subjective.

1.1.3. Un sentiment de continuité

Cette conscience de soi est incarnée grâce à la capacité de garder à l'esprit les phases successives de son existence (Chauvier, 2016). Pour Locke (1689), l'unité personnelle réside dans la conscience de soi c'est-à-dire dans le fait de se reconnaître comme unique à travers la variation de temps et de lieux. Il considère que toute perception est consciente et dans ce cadre, la mémoire est la capacité de lier les perceptions passées aux perceptions présentes. Ce qui fait qu'une personne est une seule et même personne, c'est le souvenir des actions et perceptions passées grâce à la mémoire, élément constituant de la conscience. Ainsi, le Soi est fondé par ce que contient la conscience nourrie par la mémoire, c'est-à-dire l'ensemble des actions réalisées par l'individu dans le passé, et la capacité à faire le lien avec le présent. Ces propos sont étayés aujourd'hui par les travaux des neurosciences et notamment par Duval et al. (2008), pour qui ce sentiment de continuité au cours du temps dont fait état Locke, assure la base de l'identité individuelle. Les représentations mentales du soi sont encodées dans la mémoire biographique en deux registres d'informations. La première catégorie - faisant appel à la mémoire sémantique - de nature abstraite, sert à qualifier d'un point de vue conceptuel ou général, des caractéristiques personnelles comme des qualités ou des défauts. Elle est la base d'un Soi stable qui permet d'avoir un sentiment de continuité au cours du temps. La seconde catégorie - faisant appel à la mémoire épisodique - est relative à des souvenirs d'évènements, des expériences, des pensées, ou des comportements particuliers impliquant le sujet dans un contexte spatio-temporel précis. Dans cette perspective, deux représentations cohabitent : des représentations de soi immuables, bien établies et des représentations plus instables, fluctuantes. Pour ces auteurs, il existe un double mécanisme : un Soi flexible soumis à l'influence des facteurs de l'écosystème et un Soi stable cristallisant la personnalité du sujet, qui explique que des modifications du Soi puissent surgir au cours de l'existence sans affecter le sentiment subjectif d'identité et de continuité dans le temps. Ainsi, la cohérence de soi dans le temps est rendue possible par l'existence d'un sentiment de continuité suffisamment flexible pour permettre à l'individu, pour reprendre la formule de Bensaïd (1978), de rester « autrement le même » au cours du temps.

Avoir conscience de soi, se distinguer de l'autre et se connaître, renvoient à des opérations mentales d'ordre cognitif.

Ces opérations se réalisant par rapport à l'autre, elles se déroulent dans un contexte social. Elles n'ont de sens que parce qu'il y a présence d'un autre avec qui interagir et auprès de qui s'opère une comparaison. C'est parce que le Je est en relation avec l'Autre, qu'il peut se distinguer mais aussi qu'il va avoir envie d'agir. Selon la formule de Sartre (1943), « je suis un être qui implique l'être d'autrui en son être ».

1.1.4. Une composante sociale

William James (1890) a été le premier à exprimer la dualité dans la représentation de soi. Selon lui, le Soi est composé d'un Je connaissant qui perçoit, qui a des sensations, qui mobilise des souvenirs et élabore des projets, et d'un Moi (ou soi empirique) qui est connu par le Je et renvoie aux dimensions matérielle, sociale et spirituelle de l'individu. G.H. Mead (1934, 1963) a approfondi ces travaux et distingué ces deux composantes comme l'une, personnelle, qui renvoie aux dimensions personnelles de l'individu et l'autre, sociologique, qui renvoie à l'intériorisation des rôles sociaux. Ainsi le JE est la réaction aux attitudes des autres et le Moi est l'ensemble organisé des attitudes des autres assumé par l'individu. Les attitudes d'autrui constituent le Moi organisé, auquel le JE réagit. Le Je et le Moi sont des éléments constitutifs du Soi et le Soi est émergent d'une interaction, c'est à dire d'une tension dialectique entre le Je et le Moi où le Je renvoie au Soi en tant que sujet (la relation à soi) et le Moi représente le Soi en tant qu'objet (la relation à l'autre) (Deschamp & Moliner, 2008). Cette distinction permet de souligner que le Soi renvoie à plusieurs phénomènes et dimensions de la conscience de soi, l'une intime et l'autre relationnelle. Ces deux instances, par leur conversation intérieure, se co-construisent l'une l'autre, elles-mêmes influencées par l'environnement, qu'elles influencent en retour. L'environnement n'est pas un simple cadre pour la relation, il est porteur de normes de valeurs, de rapports de place, de règles relationnelles qui la modèlent profondément (Marc, 2006, p.15). S'il est possible de distinguer ces deux instances du Soi dans leur élaboration et leur dimension de référence, elles constituent bien un tout dans le Soi, indissociables et réversibles (Zavalloni & Guerin, 1984, cité par Deschamp & Moliner, 2008).

1.2. Le concept d'identité en psychologie sociale

Deschamp et Moliner (2008), prenant appui sur le modèle du Soi de Mead en le transposant à la notion d'identité, cherchent à mieux rendre compte de la relation entre la dimension intime de la personne et la relation aux autres, et par là-même entre le personnel et le collectif.

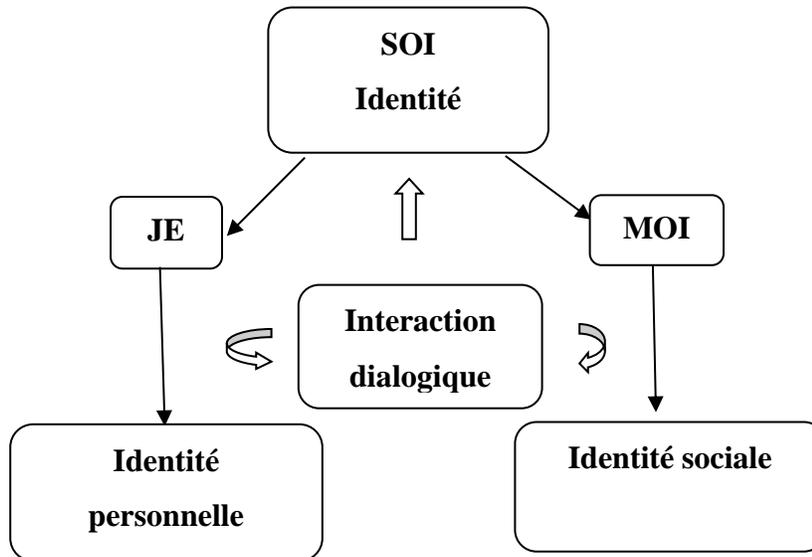


Figure 1 : Modèle de l'identité de Deschamp et Moliner (2008)

Dans le modèle proposé par ces auteurs, le Je est la partie personnelle de l'identité et renvoie à la dimension individuelle de la personne. Le Moi est la partie relationnelle de l'identité et renvoie à la dimension sociale de la personne. Ainsi, l'identité est constituée d'une identité personnelle et d'une identité sociale qui s'auto-influencent par le dialogue qui se réalise entre elles (cf. Figure 1) mais pas seulement. En effet, il n'y a pas juste juxtaposition entre les composantes personnelles et sociales. Les attributs personnels sont reliés aux catégories sociales et en constituent des traits caractéristiques (Deschamp & Moliner, p.21). Ainsi, l'identité est constituée par un système de différenciation et d'opposition binaire entre le Soi et le Non Soi, le même et l'autre, le positif-négatif ou bon-mauvais, où l'identité sociale subjective serait construite par un mécanisme d'inclusion et exclusion (l'opposition Nous/Eux) et l'identité personnelle, subjective, par un

mécanisme d'assimilations et de différenciations (opposition Soi/Non Soi), (Deschamp & Moliner, p.22).

Cette distinction permet d'articuler les deux types d'identité, individuelle et sociale, que nous allons présenter plus en détail dans les lignes suivantes.

1.2.1. L'identité personnelle

L'identité personnelle, aussi appelée identité individuelle, correspond au Soi comme nous l'avons évoqué précédemment. Elle renvoie aux traits personnels de l'individu, indique la reconnaissance qu'un individu a de sa différence par rapport à autrui et relate la recherche d'une place spécifique dans l'espace collectif (recherche de différenciation et de singularisation). De cette manière, l'individu se perçoit comme identique à lui-même c'est-à-dire qu'il sera le même dans le temps et dans l'espace ; et c'est ce qui le singularise par rapport à autrui (Deschamp & Moliner, 2008, p. 18). Cette identité résulte d'une construction progressive dont les fondations se situent dans les toutes premières années de la vie (Wallon, 1949) et se poursuit à l'âge adulte, à partir des perceptions du corps propre et à travers les interactions avec l'entourage, d'abord avec la mère puis avec la sphère familiale et les sphères sociales plus larges comme la crèche, l'école, le travail, le cercle d'amis ... L'individu apprend à se connaître grâce à la parole d'autrui qui propose une interprétation de ses réactions et comportements, et lui attribue des traits de caractère. De cette manière, le discours anticipe et oriente la formation de l'identité : c'est par le regard de l'autre que l'individu se connaît et se construit.

L'identité personnelle se situe à l'intersection du Soi et du contexte. C'est l'ensemble des buts, des valeurs et des croyances que l'individu donne à voir (par exemple, ses projets professionnels, les mots qu'il utilise, etc.) ainsi que de tout ce qui constitue sa particularité individuelle par rapport aux autres. Le sentiment conscient d'avoir une identité personnelle repose sur deux observations simultanées : la perception de la similitude-avec-soi-même et de sa propre continuité existentielle dans le temps et l'espace (l'ipséité), et la perception du fait que les autres reconnaissent cette similitude et cette continuité (Erikson, 1978). L'identité personnelle est ainsi un processus psychologique de représentation de soi, subjective, qui se traduit par le sentiment d'exister dans une continuité en tant qu'être singulier et reconnu comme tel par autrui. Elle renvoie aux

caractéristiques que l'individu considère comme siennes et auxquelles il accorde une valeur socio-affective (Fischer, 1996). Autrement dit, l'identité personnelle concerne la reconnaissance qu'un individu a de sa différence par rapport à autrui c'est-à-dire ce qui le rend semblable à soi-même, différent des autres et reconnu par les autres.

1.2.2. L'identité sociale

Mucchielli (1992) définit l'identité sociale comme l'ensemble des critères qui permettent une définition sociale de l'individu ou du groupe, et de le situer dans la société. Cette notion est profondément liée à la structure sociale et se caractérise par l'ensemble des appartenances de l'individu dans le système social. Chaque individu est ainsi défini par les différents rôles qu'il doit remplir au sein des groupes auxquels il appartient et qui sont intériorisés depuis l'enfance. Dubar (1992, 1998, 2000) évoque les formes identitaires pour rendre compte des étiquetages sociaux à partir des identités proposées dans une société donnée, qui peuvent être liées au terroir ou à la langue (par exemple : Breton), à la profession (mécanicien), à une catégorie professionnelle (ouvrier), à une religion, à une orientation sexuelle, etc.

Les identités sociales s'inscrivent généralement dans des systèmes d'oppositions ayant presque toujours une composante évaluative (Dubar, 1998b). Elles impliquent des transactions sur les classements et les appartenances, les compétences et les affiliations, les préférences et les évaluations, et (...) entraînent des négociations informelles avec les autres mais aussi avec soi-même (Demazière & Dubar, 1997). Ces formes identitaires sont donc évolutives et changeantes en fonction du contexte.

Guichard (2004, 2013) développera l'idée de système de formes identitaires subjectives pour rendre compte des cadres cognitifs identitaires qui s'organisent en mémoire et correspondent, à une certaine représentation de l'offre identitaire de la société dans l'esprit d'un individu qui y vit et y a, par conséquent, développé diverses expériences en fonction, notamment, de ses positionnements sociaux. Ces structures cognitives sont inférées et renvoient à une certaine actualisation à l'occasion d'activités ou interactions, d'un certain cadre cognitif identitaire. On parlera de système car ces formes identitaires sont toutes reliées entre elles et sont chacune considérée, par l'individu, comme une certaine manière d'être soi, par exemple une femme mère de famille divorcée, avocate,

pratiquant l'athlétisme deux fois par semaine et bénévole au Resto du cœur le week end. L'ensemble de ces formes identitaires constitue un système informant sur les différentes facettes de la vie sociale de cette personne, les comportements et attitudes qu'elle adopte.

L'identité sociale constitue le fondement sociocognitif du comportement de groupe et est le mécanisme qui le rend possible (Turner,1987). Elle est identifiée à partir des effets de la catégorisation sociale (processus cognitif de catégorisation et d'appartenance) qui découpe l'environnement de manière à faire apparaître son propre groupe et les autres, tout en réalisant le lien entre l'individu et le groupe, et les comportements catégoriels (Baugnet,1998). L'identité sociale est alors conçue comme une représentation de soi dans l'environnement social intériorisé et renvoie à la connaissance par les individus de leur appartenance à certains groupes sociaux, à la signification émotionnelle et évaluative qui résulte de cette appartenance et par là-même à l'intégration des personnes dans cet espace collectif (Tajfel, 1972). L'image de soi, par cette appartenance, est plus ou moins positive.

Elle sera positive si les caractéristiques du groupe d'appartenance peuvent être comparées favorablement à celles d'autres groupes. Ce groupe conservera la contribution qu'il apporte aux aspects de l'identité sociale tant que l'évaluation restera positive aux yeux de l'individu (principe de recherche de l'homéostasie). Cette image sociale positive est subjective car elle repose sur la tendance à établir une différenciation positive entre soi et autrui.

Elle sera négative si les caractéristiques du groupes d'appartenance ne peuvent pas être comparées favorablement à celles d'autres groupes. C'est le cas pour les groupes minorisés. Elle implique alors un sentiment de mal être, d'impuissance avec l'impression d'être mal considéré.e par les autres, d'avoir de mauvaises appréciations de ses activités et de soi. Ces perceptions négatives produisent des messages sur les caractéristiques personnelles, sur les capacités et les possibilités de celui qui les reçoit, et peuvent susciter de l'angoisse et l'anticipation de l'échec (Belgacem, 2012), notamment si l'individu est dans l'impossibilité ou l'incapacité de changer de groupe d'appartenance ou de prendre de la distance vis-à-vis de ses propres représentations. De cette manière, l'identité sociale permet à l'individu de se repérer dans le système, d'être lui-même repéré socialement et d'éprouver une représentation de soi plus ou moins positive.

Nous souhaitons à présent nous intéresser plus en détail à l'identité professionnelle pour sa contribution importante à la constitution de l'identité.

L'identité professionnelle est une sous-catégorie de l'identité sociale. Elle joue un rôle important dans la vie des individus, autant pour la structure qu'elle apporte à l'identité du sujet en termes de rôles et de conduites, que par les effets bénéfiques ou néfastes (sentiment de reconnaissance, sentiment d'utilité, maladie professionnelle, ...) sur la construction identitaire.

Nous présenterons dans un premier temps la définition de l'identité professionnelle et dans un second temps l'enjeu de cette identité sociale pour l'identité personnelle.

1.2.3. L'identité professionnelle

Le travail est une instance de socialisation, où se nouent des rapports de pouvoirs conflictuels (Sainseaulieu, 1998). La profession, reconnue comme un ensemble de pratiques sociales et définie par des rôles et conduites diverses, contribue à construire l'identité sociale des individus. La profession implique un sentiment d'appartenance à un groupe de référence propre à chaque métier. On parlera d'identité professionnelle car elle se manifeste dans et par l'implication au travail, par la signification que les individus lui accordent, par la perception subjective des relations interpersonnelles et le sentiment d'appartenance aux groupes informels, ainsi que par la description des différentes étapes et des changements afférents à l'activité professionnelle (Fray & Picouneau, 2010).

L'identité professionnelle s'élabore à partir des interactions sociales dans les groupes de travail, des compétences professionnelles acquises au fil de l'expérience et par les nouveaux repères à l'œuvre dans le cadre d'activités productives dont dépend la reconnaissance que l'individu reçoit de ses savoirs, de ses compétences et de son image (Cohen-Scali, 2000). L'identité professionnelle est la façon dont les différents groupes de travailleurs s'identifient aux pairs, aux chefs, au groupe, fondée sur des représentations collectives distinctes, et est le résultat d'une identification à l'autre, en fonction de l'investissement de soi dans les relations sociales (Sainsaulieu, 1985). Cette identité renvoie, pour l'individu, à un besoin d'intégration sociale : se sentir appartenir au groupe de référence, en vue d'atteindre une certaine reconnaissance de soi.

L'identité professionnelle est le sentiment d'appartenance à une profession rendue possible par le processus de socialisation qui implique la conformité aux normes collectives et se caractérise par l'usage de pratiques, de vocabulaire ou de gestes communs. Les travaux de Cohen-Scali (2000) ont montré comment l'entrée dans la vie professionnelle joue un rôle important dans la construction identitaire du jeune adulte et se poursuit tout au long de sa vie. La reconnaissance de soi à la fois pour soi et pour autrui est un besoin fondamental chez chaque personne et constitue la source même de la construction identitaire (Costalat-Founeau, 2016). La reconnaissance de soi au regard de la société, d'autrui et de soi-même apparaît un besoin essentiel avant même la rémunération, (Osty, 2008, cité par Fray & Picouneau, 2010) :

- L'individu a un besoin de reconnaissance de la société qui, par le travail, lui permet de s'intégrer socialement et lui procure une certaine dignité sociale. Il se sent utile et trouve en l'activité professionnelle qu'il exerce, une légitimité à appartenir à la société dans laquelle il vit, d'autant que la société valorise le travail en tant qu'outil de préservation des acquis, véritable enjeu pour la société ;
- L'individu a un besoin de reconnaissance de soi par l'autre qui, par le travail, lui permet d'être compris par ses pairs, de partager son quotidien avec d'autres personnes, de découvrir une identification commune et une légitimité collective. L'individu intègre des groupes et peut ainsi réaliser des objectifs individuels dans une dynamique collective ;
- L'individu a un besoin de reconnaissance de soi par soi-même qui, par le travail, lui permet la réalisation de soi et de son propre accomplissement. Le travail apporte une certaine autonomie, tant pratique que financière, permet des échanges de connaissances et la transmission de savoirs et de savoir-faire.

Ces besoins de reconnaissance apparaissent comme des besoins fondamentaux et renvoient à la dimension existentielle. Ainsi, le besoin de reconnaissance qui se décline permet d'être reconnu.e dans ses actions, d'être identifié.e en cohérence avec ce que l'on pense de soi et ce que l'on a envie d'être. Honneth (1992) identifie trois formes complémentaires de reconnaissance sociale à l'œuvre

dans le travail : la reconnaissance affective c'est-à-dire être reconnu.e pour ce que je suis, la reconnaissance juridique c'est-à-dire être reconnu.e pour ce que je vauX et la reconnaissance contributive c'est-à-dire être reconnue.e pour ce que je fais.

La psychologie existentielle montre comment l'action et le projet permettent la résolution des crises identitaires (Bernaud, 2021). L'identité professionnelle permet la réalisation de soi en répondant au besoin de reconnaissance pour soi et pour les autres, grâce à la construction de projets en accord avec la représentation de soi et de ses capacités. Elle s'organise par phases plus ou moins conflictuelles et l'action apparaît comme une fonction identitaire, par sa participation à la construction du sens de soi et des rapports à l'environnement (Costalat-Founeau, 2016). En effet, l'action ne se réduit pas à un contrôle normatif et organisationnel mais principalement à la capacité subjective de l'acteur et de l'actrice impliquant leur autonomie en relation avec leurs intentions, désirs et projets. En ce sens, l'action est au cœur de la construction de l'identité professionnelle (et plus largement de l'identité) par son pouvoir de mettre en relation les intentions, les représentations, le système de valeurs et le sentiment de capacité de la personne, grâce à la réalité expérientielle.

1.3. Le double mouvement des transformations identitaires

Comme l'a souligné Marc (2016), l'identité désigne ce qui est à la fois unique c'est à dire ce qui distingue des autres, et paradoxalement ce qui est identique c'est-à-dire ce qui est semblable aux autres. L'identité se construit ainsi dans un double mouvement d'assimilation et de différenciation, d'identification aux autres et de distinction par rapport à eux.

L'identité est par là-même un phénomène évolutif, dynamique et subjectif qui prend forme depuis l'enfance, et se poursuit tout au long de la vie, sous l'influence de l'action.

C'est un phénomène évolutif, car au fil du temps cette notion a vu évoluer son objet : au Moyen-Age, l'identité renvoyait aux caractéristiques observables des catégories sociales alors qu'aujourd'hui, en Occident, tout en prenant en compte ces caractéristiques, elle met davantage l'accent sur l'individualité et la représentation de soi pour soi et pour autrui.

C'est un phénomène dynamique qui renvoie au dialogue interne entre les deux dimensions de l'identité qui permet le réajustement des différentes formes identitaires (Dubar, 1998) au fil des

expériences. Ce dialogue interne entre le sentiment d'être soi, distinct des autres et identique à soi-même dans le temps d'une part et le sentiment d'appartenir à des groupes sociaux et de partager des caractéristiques communes d'autres part, est possible grâce 1°) à l'intériorisation depuis la petite enfance des rôles sociaux, 2°) à l'organisation cognitive d'un système de représentations de soi et de l'autre, dans un contexte social, lui-même mouvant et 3°) à la tendance réflexive plus ou moins grande des individus.

C'est un phénomène subjectif car le sentiment même de soi et la considération de la place occupée au sein des groupes dépendent du degré de clairvoyance de chacun et de chacune, des représentations des individus et de leurs capacités réflexives.

Par ailleurs, l'identité n'est pas seulement conscience de soi : elle est mise en acte (Costalat-Founeau, 2008) grâce à la réalisation des projections anticipées de soi. L'identité professionnelle, élément de l'identité sociale, y joue un rôle important car elle s'exprime pendant une longue durée, guide la construction de cadres de références et des croyances des individus, et permet de répondre au besoin de reconnaissance des individus et par là-même à la quête existentielle du « qui je suis » et « à quoi je sers ? » par la réalisation des tâches professionnelles.

« L'identité n'est pas un état, c'est une quête du Moi qui ne peut recevoir sa réponse réfléchie que par l'objet et la réalité qui la réfléchissent »

Green, 1983

2. La construction identitaire de l'enfance à l'âge adulte

Parler de l'identité de l'adulte c'est parler de l'enfant qu'il a été. Autant il n'est pas possible de prédire quel adulte sera l'enfant, autant l'adulte a en lui l'enfant qu'il a été, et la manière dont il s'est construit petit va influencer celui qu'il est adulte. Ainsi, parler d'identité, c'est parler d'un processus qui se déroule au fil des années, non figé comme le patronyme l'est sur une pièce d'identité où seules les marques du temps modifient la photo. L'identité est au contraire modelée au fil des rencontres, des expériences, des épreuves et du temps, à partir du ressenti du Soi et des actions (ou non-action) en réponse à un environnement, dans un certain contexte. Elle s'élabore par une construction tout au long de la vie. On pourra ainsi parler de remaniements identitaires pour illustrer les transformations progressives induites par les expériences de vie.

Pour décrire ce phénomène, nous privilégions l'approche constructiviste (Begin, 1998, Guichard, 2004) qui a l'avantage de mettre en avant l'activité et la capacité inhérente à chaque sujet, permettant d'appréhender la réalité qui l'entoure. Le constructivisme suppose que les connaissances de chaque sujet ne sont pas une simple "copie" de la réalité, mais une (re)construction de celle-ci. Le constructivisme s'attache à étudier les mécanismes et processus permettant la construction de la réalité chez les sujets à partir d'éléments déjà intégrés. La compréhension, constamment renouvelée, s'élabore à partir des représentations plus anciennes d'événements passés, que le sujet a d'ores et déjà "emmagasiniées" dans son vécu. En fait, le sujet restructure ("reconceptualise") en interne, les informations reçues en regard de ses propres concepts. Ce phénomène de restructuration conceptuelle à travers ses expériences, (particulièrement conscient lors de transitions marquantes (l'entrée dans la vie active ou l'arrivée à la retraite par exemple) nécessite, pour une majorité de personnes, une réflexion volontaire sur l'adaptation aux changements qu'induisent ces grandes étapes de la vie.

Nous préférons l'expression « grandes étapes de la vie » car l'évolution de notre société et la diversité des modes de vie modernes rend peu précise la catégorisation en stades prédéfinis de la

vie des adultes. Si dans l'antiquité classique, on distinguait trois grands âges de la vie : la jeunesse qui symbolisait l'innocence, l'âge adulte qui symbolisait la maturité et la vieillesse qui symbolisait la sagesse, il est préférable aujourd'hui d'articuler l'existence humaine en trois âges sociaux : l'âge de l'école, l'âge du travail et l'âge de la retraite à l'intérieur desquels il est possible d'identifier des étapes de vie où les vécus de chacun et chacune varient fortement. Sont identifiés sept grands âges de la vie dont le bébé, l'adolescence, le jeune adulte, et la séniorité, qui s'ajoutent aux trois âges de la vie déjà cités, au sein desquels les individus s'orientent et se repèrent à partir des anniversaires, de l'âge subjectif et des calendriers intimes des échéances à venir (Heslon, 2021).

Du point de vue développemental, les premières années de la vie permettent le développement cognitif et émotionnel des individus, et la mise en place de stratégies comportementales. L'âge adulte implique leur usage et le déploiement de nouvelles stratégies au fil des expériences. La rencontre de difficultés ou d'épreuves entraîne la mobilisation des dispositions naturelles et des acquis pour y faire face, pour toujours tendre (dans le cas d'une bonne santé mentale) vers un équilibre psychique, entraînant une succession de remaniements identitaires. L'identité, même à l'âge adulte, n'est jamais achevée et implique parfois une totale (re) construction.

Ce chapitre tente d'expliquer la manière dont l'identité se construit au fil des âges. Ainsi après la description de la construction identitaire de l'enfant et de l'adolescent, nous nous concentrerons sur l'élaboration identitaire des adultes et les mécanismes psycho-sociaux en jeu dans les remaniements identitaires.

2.1. La construction identitaire dans l'enfance et à l'adolescence

Piaget, Wallon et Freud, pères des grands modèles de la psychologie, ont fournis, chacun dans leur champ d'expertise, un certain nombre d'éléments permettant de comprendre comment se sont construits précocement les bases de l'identité. En rappelant leurs approches respectives et leur évolution dans les prochaines lignes, nous souhaitons expliquer ce qui se joue dans l'enfance pour la construction identitaire. Qu'est-ce qui permet de se sentir soi ? Pourquoi et de quel manière l'individu prend en compte l'altérité ? Qu'est-ce qui pousse l'individu à agir ?

2.1.1. La reconnaissance de soi et de l'autre

La théorie piagétienne du développement de l'intelligence distingue quatre structures cognitives primaires qui correspondent à autant de stades de développement, lesquels se subdivisent ensuite en périodes distinctes où émergent des capacités cognitives particulières, permettant à l'individu d'accéder progressivement à la logique formelle.

Durant le premier stade, qui s'étend de la naissance à environ 2 ans, le contact qu'entretient l'enfant avec le monde qui l'entoure dépend entièrement des mouvements qu'il fait et des sensations qu'il éprouve. Chaque nouvel objet est brassé, lancé, mis dans la bouche pour en comprendre progressivement les caractéristiques par essais et erreurs. C'est au cours de ce stade, que l'enfant saisit la notion de permanence de l'objet, c'est-à-dire le fait que les objets continuent d'exister quand ils sortent de son champ de vision. Les approches néo-piagésiennes ont montré que cette acquisition est plus précoce que ce que Piaget pensait.

Le deuxième stade est celui de la période pré-opératoire qui débute vers 2 ans et se termine vers 6 - 7 ans. Durant cette période qui se caractérise notamment par l'avènement du langage, l'enfant devient capable de penser en terme symbolique, de se représenter des choses à partir de mots ou de symboles. L'enfant saisit aussi des notions de quantité, d'espace ainsi que la distinction entre passé et futur. Mais il demeure beaucoup orienté vers le présent et les situations physiques concrètes, rencontrant des difficultés à manipuler des concepts abstraits. Pour l'auteur, la pensée de l'enfant est très égocentrique dans la mesure où il s'imagine que les autres voient les situations de son point de vue à lui.

Entre 6 - 7 ans et 11-12 ans, c'est le stade des opérations concrètes. Avec l'expérience du monde qui s'accumule en lui, l'enfant devient capable d'envisager des événements qui surviennent en dehors de sa propre vie. Il commence aussi à conceptualiser et à créer des raisonnements logiques qui nécessitent cependant encore un rapport direct au concret. Un certain degré d'abstraction permet aussi d'aborder des disciplines comme les mathématiques où il devient possible pour l'enfant de résoudre des problèmes avec des nombres, de coordonner des opérations dans le sens de la réversibilité, mais toujours au sujet de phénomènes observables.

Piaget (1975) met en évidence comment l'action que l'individu exerce sur le monde lui permet, par un processus d'équilibration qui assure à la fois le progrès et la stabilité (nécessaires à l'être vivant) grâce à la dialectique entre schèmes d'assimilation et d'accommodation, de se représenter le monde

et de progresser. Les schèmes d'assimilation permettent à l'individu d'incorporer des éléments extérieurs compatibles avec sa nature et les schèmes d'accommodation lui permettent de se modifier en fonction des particularités des éléments assimilés, sans pour autant perdre sa continuité et son indépendance. Ainsi, l'individu devient capable, en aboutissant à une pensée formelle, de se représenter lui-même dans le monde puis se représenter l'autre par l'acquisition de la pensée abstraite.

Wallon (1941), quant à lui, place la proprioception et l'environnement social comme éléments clés du développement de la personnalité de l'enfant (et du bébé). Du fait de son immaturité biologique, le bébé est dépendant de son milieu social pour survivre. Il doit interagir avec l'autre et s'y adapter, pour faire face à l'environnement physique par l'intermédiaire de cet autre dont il dépend, et répondre à ses propres émotions et besoins, qu'il perçoit sensoriellement. Ainsi, l'environnement social est source de progrès pour lui, et étant lui-même acteur de la relation, il joue un rôle important dans son propre développement. Ce développement initial est donc le produit de l'interaction active entre l'environnement social et le bébé, qui lui permettra dans un second temps de s'adapter et d'agir sur son environnement physique dès lors que sa maturité biologique le lui permettra. Contrairement à Piaget, Wallon accorde une place importante à la dimension émotionnelle de l'individu et à la constitution de la personne en tant que « je », considérant le développement de la personnalité sous l'influence des phénomènes biologiques : les phénomènes apparaissent à maturité. Il décrit les stades de développement comme le passage d'une indifférenciation à une différenciation moi-autrui, rendu possible par la relation entretenue avec le milieu social, le milieu physique et le milieu symbolique. C'est vers 3-6 ans que l'enfant parvient à affirmer sa personne (élaboration intime de l'individu) grâce à deux types d'intelligence : l'intelligence des situations (manipulation des objets) et l'intelligence discursive (réalisation des représentations). Avec le stade catégoriel (6-11 ans) l'enfant développe une activité davantage intellectuelle plutôt qu'affective, dirigée vers le monde extérieur. Au cours de ce stade, la pensée de l'enfant évolue du syncrétisme à l'élaboration de catégories mentales distinctes et définies, qui vont lui permettre d'appréhender le monde et d'adopter des comportements sociaux. L'enfant acquiert une pensée plus différenciée et se détache du réel pour évoluer progressivement vers une pensée dite abstraite (Laval, 2019).

L'intérêt de ces deux approches, à notre sens complémentaire, repose sur les notions d'acquisitions progressives - grâce à l'action du sujet sur son environnement (physique et social) et de celui-ci en

retour - et de développement de la pensée qui conduit l'individu à prendre conscience de soi par le ressenti de son corps et de ses émotions, conscience de l'autre, et par là même d'être capable de comprendre l'organisation du monde, de se le représenter et de se représenter soi-même. Ces acquisitions et cet état de conscience conduisent l'individu à identifier les rôles sociaux qui lui dictent les conduites appropriées à tenir en situation sociale mais aussi à interpréter (plus que comprendre) les attentes que peuvent avoir de lui les personnes de son entourage. Ces interprétations influencent son comportement, l'image qu'il se fait de lui-même et les intentions qu'il a d'être lui-même. En d'autres termes être capable de représentation de soi et des autres, sous l'influence du milieu social, conduit à se sentir Soi par rapport à un autre (aux autres) et permet la construction identitaire.

2.1.2. Un environnement sécurisant, base de l'équilibre psychique

Nous avons évoqué l'importance de l'action du sujet sur son environnement social pour son propre développement. L'environnement social joue également un rôle important pour le développement de sa personnalité et son équilibre psychique comme le démontre Winnicott (1956) avec l'importance des soins apportés par la mère dès le début de la vie, puis Bowlby (1978) avec sa théorie sur l'attachement.

Dès la naissance, l'enfant se trouve dans un environnement humain spécifique, marqué par l'état psychique très particulier de la mère (ou de toute personne prenant soin de l'enfant), qui consiste en un repli total de sa libido sur elle-même, communément appelé préoccupation maternelle primaire. Il permet l'étayage du moi de l'enfant en lui offrant une continuité d'existence et la possibilité d'évoluer dans un milieu sécurisant, parfaitement adapté à ses besoins. Le vrai self est la conséquence d'une réussite répétée des réponses de la mère (ou de son représentant) et va permettre l'établissement d'un « sentiment continu d'exister » (Winnicott, 1956) nécessaire à la construction du Moi (c'est-à-dire de l'identité sociale). Ainsi les soins apportés par la mère et par extension ceux du père et de toute la sphère sociale de l'enfant offrent un cadre plus ou moins sécurisant, que l'enfant intègre à soi, et qui impacte la manière dont l'adulte va appréhender son monde avec des sentiments de sécurité plus ou moins marqués, et des ressources qui seront par la suite plus ou moins facilement mobilisables. Faute d'un environnement suffisamment bon, l'enfant

se construira une personnalité d'emprunt nommé « faux-self » par Winnicott qui consiste en un mécanisme de défense du Vrai-Self (le Soi) et qui peut parfois prendre une place essentielle de la personnalité. Dans cette approche l'individu n'est pas considéré libre de ses actions mais déterminé par l'environnement social où l'individu ne fait pas les choses pour soi mais pour les autres. Bien sûr d'autres aspects tels que le tempérament, les conditions et événements de vie contribuent à la constitution de l'équilibre psychique et du sentiment de sécurité. Toutefois, il est intéressant de souligner comment l'action de l'autre sur le Soi joue un rôle important dans l'équilibre psychique, et peut impacter la construction de la personnalité et les capacités ultérieures à faire face à des situations difficiles, stressantes et par là-même la recherche de soi (quête identitaire).

2.1.3. Des composantes pulsionnelles existentielles

Freud introduit la notion d'énergie à travers sa théorie sur le développement psycho-affectif de la personnalité. Cette approche considère que les pensées, les émotions, le comportement adaptatif ou psychopathologique s'expliquent par le conflit entre des forces antagonistes qui ont leurs origines aux différents stades de développement psychosexuels de l'enfance et permettent le développement de la personnalité. Ainsi les détresses psychosexuelles les plus précoces à savoir la séparation et la castration constitueraient les sources fondamentales de l'angoisse. Les conflits non résolus produisent des traumatismes impliquant des fixations qui se rejouent à l'âge adulte.

Si Freud reste la figure emblématique de la tradition psychanalytique, à l'origine des concepts de base de la psychanalyse, plusieurs autres auteurs l'ont fait évoluer. Nous citerons en particulier Mélanie Klein (1925) qui a supplanté la théorie des pulsions au profit de la relation objectale, qui prévaut aujourd'hui, Hartmann (1937, 1964) qui a défendu l'existence d'une autonomie du Moi et a développé l'Egopsychologie, courant dans lequel s'inscrit Erickson, ou encore Donald Winnicott, qui a mis l'accent, comme nous l'avons vu sur l'importance d'un environnement "suffisamment bon" pour le développement psychique de l'enfant puis de l'adulte.

L'approche existentielle apporte un autre point de vue sur l'origine des forces, peurs et motivations qui interagissent chez les individus de manière plus ou moins consciente. Le conflit interne, qui apparaît dès l'enfance, n'aurait pas pour origine les fixations aux stades sexuels, mais la confrontation de Soi aux fondamentaux de l'existence, aux enjeux ultimes et à certaines

caractéristiques intrinsèques qui participent sans échappatoire possible, à l'existence d'un individu dans le monde. Irving Yalom (2007) identifie quatre enjeux interdépendants les uns des autres qui alimentent ces angoisses :

1/ La mort : une vérité terrible, à laquelle l'humanité répond par une terreur mortelle, pas toujours consciente. De ce conflit existentiel découle une tension entre la conscience de l'inéluctabilité de la mort et le désir de continuer d'être et par là-même une recherche de soi qui s'exprime par l'action (et parfois la non-action).

2/ La liberté de choisir : l'individu est responsable face à la liberté de choisir ses actions et non-actions dans un environnement sans vraie structure externe. Ce concept d'abord perçu comme positif est inséparable de l'angoisse car il met l'individu face à la lourde responsabilité de choisir ses actions et son projet de vie, dans un environnement où rien n'est prédéterminé. Il n'existe pas fondamentalement de Loi qui serait vraie pour toutes et tous et qui expliciterait la bonne marche à suivre pour réussir sa vie.

3/ La solitude : l'Homme est seul face à ses choix et décisions. Il est seul face à sa propre réalité. Peu importe à quel point il se sent proche de l'autre, il demeure un fossé ultime et infranchissable. Personne ne peut comprendre parfaitement l'autre et être compris en retour, ni ne peut savoir mieux que quiconque ce qui est bon pour soi-même. Surgit dès lors un conflit existentiel entre cet isolement absolu et le désir de contact, de protection, d'appartenance à un tout qui transcende.

4/ Le sens : s'il faut construire son propre monde, en étant seul dans un univers indifférent, pour finalement mourir, quel sens a la vie ? Pourquoi vivre et comment ? questionnement qui conduit à devoir élaborer un sens à la vie pour diminuer les angoisses sous-jacentes.

Pendant l'enfance ces peurs vont se manifester de manière différente mais la plupart du temps par la nécessité d'occuper le vide en faisant du bruit, en étant agité. C'est une fois adulte, que ces peurs se manifesteront par la nécessité de faire quelque chose en se tournant vers l'avenir et s'engageant dans un projet qui lui permettra de se définir pour dire qui il est. L'individu se définit par son projet, il n'est rien d'autre que ce qu'il fait (Sartre, 1946, p.30). Ainsi nous considérons comme Sartre que « l'existence précède l'essence », que l'Homme existe d'abord et qu'il se définit après à partir de sa subjectivité pour réduire ses angoisses et tendre vers un équilibre de vie. Lorsque les angoisses se font trop fortes à causes des conflits énoncés ci-haut mais aussi au regard des ressources

mobilisables par les individus, cette quête de sens tend vers un déséquilibre, plus souvent manifeste lors d'une transition qui vient chambouler tous les équilibres acquis. C'est par l'action que l'individu parviendra à donner du sens et à se définir.

De cette manière, la quête existentielle serait une quête de soi dans un monde auquel il faut donner du sens, indissociable de la relation à l'autre. Qu'il s'agisse du sens en termes de signification « qui suis-je à mes yeux et aux yeux des autres ? », du sens en termes de direction « qu'est-ce que je fais de ma vie ? » où l'individu est acteur de sa vie et tend vers un projet, et du sens en termes de sensation avec ce sentiment d'exister, cette sensation « d'être Soi » qui émerge à la fois des relations interpersonnelles et des relations d'appartenance à des groupes (Séméria, 2019). La recherche de sens est alors perçue comme une pulsion, un besoin primaire existentiel pour l'individu, pour qu'il parvienne à se définir. Ainsi la quête de sens est inhérente à tout être humain et contribue à la définition de soi en tant qu'individu.

2.1.4. Cristallisation des processus identitaires à l'adolescence tournée vers des choix sociaux

Cette quête de soi est particulièrement marquée avec l'arrivée de l'adolescence même si elle se poursuit tout au long de la vie.

En restant dans la perspective développementaliste de Piaget et Wallon, on considère aujourd'hui que l'adolescence commence au moment de la puberté (aux alentours de 11-13 ans) pour se terminer entre 19 et 25 ans, l'entrée dans la vie adulte pouvant être déterminée par des crises variables, tels que la majorité légale, le début de l'indépendance financière ou encore l'entrée dans la vie professionnelle (Casey, Getz, & Galvan, 2008 ; Galvan, Van Leijenhorst & McGlennen, 2012). Il s'agit de l'étape de vie au sein de laquelle les individus atteignent les opérations formelles et inductives c'est-à-dire la capacité à mener des raisonnements hypothético-déductifs puis à utiliser une logique formelle et abstraite. A l'adolescence, l'individu peut aussi se mettre à réfléchir sur des probabilités et sur des questions morales comme la justice, le bien, le mal, ... autant que sur des questions existentielles rendant compte de ses nouvelles capacités inductives. L'adolescence se caractérise par une plus grande indépendance vis-à-vis de la famille et une meilleure caractérisation de soi (de ses croyances personnelles et de ses standards) qui se réalise au travers de l'évaluation de soi au travers des dimensions sociales mais aussi par un point de vue

fortement susceptible de varier en fonction des personnes en présence (Habib & Cassotti, 2017). Nous soulignons ainsi que l'adolescence est une période où se jouent de nombreux changements d'ordre identitaires tout autant que comportementaux, neuronaux et hormonaux.

Piaget, Wallon et Freud ont eu tendance à penser que ces développements identitaires s'achevaient à la fin de l'adolescence. Erickson (1959, 1968, 1972) ou encore L'Ecuyer (1978) se sont efforcés de montrer que la quête identitaire continue à évoluer à l'âge adulte et jusqu'à la vieillesse, période de vie qu'Erickson décrit comme l'idéal de sagesse. Ainsi, l'adolescence est communément définie comme une période de transition entre l'enfance et l'âge adulte au cours de laquelle l'individu construit la réalité et la permanence, et dont les comportements attestent d'une logique de l'action, devenue opérations par le mécanisme d'intériorisation. Les éléments identitaires cristallisés pendant l'enfance sont donc intégrés à l'adolescence et forment une cohérence interne, propre à l'individu, lui permettant de relier subjectivement ses expériences passées et présentes à des idéaux sociaux librement choisis, ce qu'Erickson appelle un moratoire psycho-social. Ce processus peut se manifester par des crises dont l'objet est l'intégration des sentiments d'identité mais aussi par l'articulation avec certains des cadres fournis par la société pour s'y constituer de manière unifiée (Erickson 1972, p. 168) et tendre vers la constitution d'une identité professionnelle. La confiance acquise au cours des stades précédents en son identité, en sa valeur sociale et en sa continuité, conditionne l'accès à une « identité assumée » du moi et permet l'accomplissement de « la promesse tangible d'une carrière » (Cohen-Scali & Guichard, 2008). Cette cohérence permet d'intégrer à la fois les différents sentiments d'identité de Soi et les cadres sociaux propres à la société à laquelle appartient l'individu, en vue d'une posture sociale liée à l'activité professionnelle.

Les adolescents et jeunes adultes considèrent que le fait d'être adulte ne repose pas tant sur des transitions démographiques telles la fin des études, le début d'une carrière, le mariage ou le fait de devenir parent, mais plutôt sur des traits de personnalité et plus précisément sur le fait de prendre ses responsabilités et de prendre ses décisions de manière autonome. Dans les faits, la plupart des adultes disent que c'est après avoir eu un enfant qu'ils se sont sentis véritablement adultes (Arnett, 1998). Ainsi, être adulte ne serait pas simplement être responsable pour soi-même, mais le devenir aussi pour quelqu'un d'autre (Miljkovitch, 2017).

2.1.5. En résumé

Parler d'une construction identitaire de l'enfant ne veut pas dire que l'enfant acquiert une identité fixe à un âge défini. Dès la naissance, l'enfant possède son identité, celle que ses parents lui donnent par le choix du prénom et la transmission de leur nom patronymique. L'enfant, vivant dans un contexte social va prendre conscience de ce qu'il est progressivement et de son pouvoir sur les objets en même temps qu'il est en relation avec les mondes physique, social et symbolique. Il va être capable de se représenter, de se sentir lui-même, distinct des autres. Il va être également capable de se représenter l'autre et par des mécanismes d'identification se sentir similaire à l'autre. Dès que l'enfant est capable de se représenter le monde, il va également prendre conscience des problématiques existentielles dont sa solitude, sa finitude, le poids de la responsabilité et la nécessité de donner du sens à ce qui l'entoure. Poussé par ses besoins primaires et ses angoisses, il va être en quête de sens, de soi et pourra se définir par ses actions.

C'est à l'adolescence, en même temps qu'il atteint la pensée formelle et qu'il développe sa maturité sociale, que l'individu commence à se projeter sur de nouveaux rôles qui pourront s'exprimer notamment par la vie de couple et l'activité professionnelle mais surtout par la responsabilité de soi et de celle des autres.

2.2 La construction identitaire de l'adulte

L'arrivée dans la vie active et les responsabilités associées permettent aux jeunes de se sentir adulte. La période de vie adulte s'articule autour d'événements de vie, de plusieurs vies successives ou simultanées comme l'explique Heslon (2021, p. 11) : être parent, être en couple, être divorcé.e, voir ses enfants quitter le nid familial, être professionnel.le, être en recherche d'emploi, ... Autant de situations ou de crises identitaires au sens d'Erickson, qui viennent bouleverser l'identité et nécessite un remaniement de soi. D'un point de vue développemental, si l'âge adulte permet l'atteinte d'une certaine maturité cognitive, les aléas de la vie implique la nécessité de s'adapter aux nouvelles situations récurrentes, se répercutant sur l'image de soi et les représentations du monde, de manière différente d'un individu à l'autre. Ainsi, s'intéresser à la construction identitaire de l'adulte revient moins à étudier des stades d'acquisition (et d'involution) d'une identité fixe qu'à

étudier l'élaboration identitaire à partir des processus et mécanismes psychologiques à l'œuvre au fil du temps pour faire face aux transitions de vie et lui permettre de toujours se sentir et se définir comme la ou le même.

2.2.1. Quête existentielle et anticipation de soi dans le futur

Erickson s'inscrit lui aussi dans un courant développemental. Il fut le premier auteur à présenter un modèle de l'identité de l'enfance à l'adulte soulignant l'importance des crises identitaires comme des étapes transitoires de la construction de soi. Pour lui, tout au long de la vie, grâce à la résolution de ces crises, des dispositions psychiques fondamentales se mettent en place et renforcent le rapport de l'adulte à lui-même, aux autres, au monde extérieur ne cessant de se modifier. Ces dispositions permettent ainsi à l'individu de construire une identité personnelle, qui se caractérise par « la vitalité mentale ». De cette manière, l'adulte tend vers un plus grand équilibre intérieur et un épanouissement personnel.

Le cycle de vie n'est pas linéaire et peut se caractériser par des phénomènes de stagnation, voire de régression, au cours desquels certains modes de fonctionnement personnels qui s'étaient avérés efficaces à tel ou tel moment de son enfance se trouvent réinvestis dans le processus de vieillissement (Colin, 2016). C'est l'issue de la crise qui est déterminante pour la construction identitaire. Il y a deux versants à cette résolution : une positive qui consiste à donner un sens à la crise et d'en sortir avec un sentiment renforcé de sa propre identité personnelle ; une négative qui consiste à rester dans la souffrance et l'angoisse, sans parvenir à s'approprier les changements que la crise implique. Erickson décrit huit stades qui correspondent à des moments épigénétiques où les individus font la synthèse de leurs expériences sociales et normatives, de telle sorte qu'ils peuvent donner un sens à leur vie alors qu'ils interagissent avec autrui dans leur environnement social (Rodriguez, 2014, p.48). Huit dispositions psychiques peuvent ainsi éclore : la confiance en soi et en l'autre ; l'autonomie, l'initiative, les réalisations, l'identité, qui se manifestent en générale durant l'enfance et l'adolescence, puis l'intimité, la générativité et l'intégrité susceptibles d'apparaître durant l'âge adulte et dont voici la description :

L'intimité définit l'aptitude à entrer réellement en relation avec l'autre, avec les autres, sur un mode qui ne soit pas superficiel (Erickson, 1972). Cela concerne toutes les formes de relations, aussi bien amoureuses, amicales, professionnelles que sociales. L'ouverture aux autres et le partage des intimités va permettre de ne pas vivre dans l'isolement. Le jeune qui émerge de l'adolescence avec un sens raisonnable de sa propre identité est prêt à établir une intimité sexuelle et intellectuelle désintéressée, avec un compagnon ou une compagne.

La générativité caractérise l'attention à autrui et désigne la capacité à créer, à devenir auteur, acteur, avec et au milieu des autres. C'est aussi se sentir responsable de ce que l'on a créé et donner une signification à la notion d'engagement. C'est se sentir engagé.e par ce que l'on a créé et dont on est responsable. Générer, dans le sens donner naissance, peut se déployer par l'accès possible à la maternité ou à la paternité et à la transmission, mais aussi par les activités, idées, style de vie que l'adulte se donne dans les diverses formes d'insertion sociale et professionnelle. Tout.e.s ceux et celles qui n'y parviennent pas vont alors vivre dans la stagnation.

L'intégrité renvoie à la période de vie où le cycle de vie se clôt, qui consiste à intégrer les stades précédents. Elle représente le fruit des sept stades précédents qui permet à l'adulte de parvenir à une maturité ou en d'autres termes d'atteindre la sagesse. L'individu doit développer un degré suffisant de toutes les dispositions qui sont autant de qualités du moi (en termes psychanalytique) où le défaut ou la perte de cette intégration accrue du moi se traduit par la peur de la mort. Le désespoir exprime alors le sentiment que le temps est trop court pour essayer de recommencer une nouvelle vie et prendre d'autres chemins vers l'intégrité. Le dégoût cache le désespoir (Erikson, 1959, p. 179). Cette dernière phase concerne la façon dont l'individu affronte la fin où la vieillesse devient un temps de réflexion qui permet un retour sur les événements d'une vie. L'atteinte d'un équilibre traduit le bon développement de l'individu et parvenir à donner un sens à sa vie, nécessite de reconnaître tout ce qui a été perdu, pardonner aux autres, se pardonner à soi-même, et ainsi accepter le fait que "sa propre vie relève de sa propre responsabilité". L'étape finale telle que l'imagine Erikson lance le défi de découvrir ce qu'apporte la mort des êtres aimé.e.s, la perspective de sa propre mort et la dégradation progressive que la vieillesse entraîne en soi. A l'âge de l'intégrité, être confronté.e au fait de bientôt devoir mourir et d'en prendre conscience entraîne l'importance de se poser la question « Que dois-je faire absolument avant de mourir afin que le temps qui reste à vivre prenne sens ? ». Les préoccupations semblent être de deux types, l'une

renvoyant davantage à la séniorité avec le questionnement sur les actions à mener avant de mourir et la seconde à la vieillesse avec l'appréhension du vieillissement et de la maladie.

La séquentialité des stades et l'apparition ordonnée des qualités de ce modèle sont critiquables. Toutefois, un intérêt repose sur la prise en compte des différences individuelles vis-à-vis de l'acquisition ou non de ces qualités. Les nombreuses références à l'approche existentielle, sans que cela soit formulé ainsi, suggèrent l'importance de l'action des individus pour la réalisation de soi. Les individus, face à des crises, éprouvent le besoin de faire quelque chose d'utile de leur vie, d'être entouré.e d'autres personnes, de transmettre ou de produire, ce qui se manifestent aux âges adultes notamment par la parentalité et l'activité professionnelle, impliquant par là-même d'apporter du sens à leur vie. La manière d'exprimer cette force vitale est très diversifiée d'un individu à l'autre, par exemple choisir de ne pas avoir d'enfant pour des raisons pro-environnementales et préférer l'investissement associatif. Ces choix de vie permettent d'occuper des rôles sociaux, identifiés dans la société, plus ou moins reconnus au sein desquels les individus recevront en retour une reconnaissance de soi par les autres pour les caractéristiques propres affichées socialement.

Si Erickson ne s'est pas attardé à expliquer les moyens de résolution de ces conflits (ce que nous ferons dans le chapitre 3), ni la manière dont les individus parviennent à passer d'une étape à l'autre, ou encore la manière de développer ces qualités, il met l'accent sur la force vitale qui incite à agir et témoigne que l'être humain est fondamentalement une « anticipation de soi » : la conduite des individus est orientée par des représentations générales de soi dans le futur (des sentiments identitaires), construites à l'occasion des expériences et, tout particulièrement, des interactions présentes (Guichard & Huteau 2006, p. 152).

2.2.2. Rôles sociaux ou formes identitaires subjectives

Sans proposer de théories spécifiques de l'identité, de nombreux auteurs ont présenté des modèles développementaux de la vie adulte comme Danièle Riverin-Simard, Bernice Neugarten et Daniel Levinson. Tous ont illustré la description de la vie adulte selon des étapes conduisant à la vieillesse, en passant par la création d'une famille, la réalisation de soi au travail, le maintien puis le désengagement de la vie sociale au moment de la retraite. Les rôles sociaux deviennent des

éléments centraux dans l'organisation de la personnalité de la majorité des adultes et semble prendre le pas sur l'identité personnelle, ce que les sociologues appellent la socialisation.

Pour Durkheim, qui parlait d'être social, la mise en forme sociale des prédispositions individuelles assurait l'appartenance stable de l'individu à une société et à ses groupes sociaux. Dubar (1992), en citant Bourdieu, nuance cette position. Il explique que la distinction de l'identité individuelle et de l'identité sociale n'est pas (plus) à faire dans la mesure où le processus de socialisation est le produit intériorisé des conditions sociales antérieures objectives et l'expression des espérances individuelles subjectives. Dans ce sens, les rôles sociaux sont librement choisis à partir des dispositions personnelles et de l'offre sociétale disponible, toujours en transformation.

En psychologie, le modèle de l'espace et du cours de la vie (Life span) tente d'intégrer ces deux dimensions fondamentales : le développement de l'individu tout au long de la vie et l'articulation de l'identité sociale en prenant en compte les six grands rôles sociaux suivants : enfant, étudiant, homme/femme pendant les loisirs, travailleur ou travailleuse, citoyen.ne, père/mère de famille (Super, Savickas & Super, 1996). Les rôles ne sont pas identifiés comme spécifiques à un âge ou à un autre, mais chaque âge tend à se caractériser par un poids plus ou moins grand accordé à chacun d'eux. Par exemple, l'homme adulte privilégie généralement ses rôles de travailleurs et de père de famille ; il les articule aussi à celui de citoyen et de sportif occasionnel. Pour une personne donnée, à chaque moment de son existence, certains rôles sont centraux alors que d'autres sont périphériques (la structure de vie). Les différents rôles sont en interactions et peuvent aussi bien se renforcer qu'être neutres ou s'opposer les uns aux autres. Lorsque les catégories sociales officielles deviennent problématiques, les individus, vont pour réussir à se définir ou identifier autrui dans une catégorie, constituer de nouvelles configurations socialement pertinentes et subjectivement significatives, appelée par Dubar (1992) de nouvelles formes identitaires. Ces formes identitaires renvoient à un récit de soi « raconter à soi-même sur ce que l'on est ». Elles ne constituent pas des identités sociales à proprement parler mais permettent l'expérimentation de définitions de soi et d'autrui plus pertinentes que les catégories officielles. Guichard (2004) reprend cette notion en y ajoutant les apports de la psychologie cognitive et explique que l'individu organise ses conduites, se construit et perçoit autrui, en relation avec des structures cognitives élaborées au cours de ses interactions et interlocutions antérieures. Ces structures cognitives renvoient à un système de cadres cognitifs identitaires relatifs à l'intériorisation en mémoire à long terme de

catégorisations sociales et communautaires de toutes sortes : de genre, de religion, de position sociale... (p.7). Ce système constitue la représentation intériorisée par l'individu de l'offre identitaire de la société où il interagit, telle qu'il a pu se la construire en fonction de ses interactions, compte tenu des positions qu'il occupe dans les différents champs sociaux où il se situe (p.8). Ces cadres identitaires sont des substrats (supports de base) qui permettent la représentation, le jugement et l'action, et constituent le soubassement cognitif tant de la représentation d'autrui que de soi-même dans un certain contexte. Guichard parle de « formes identitaires subjectives » dans la mesure où l'individu attribue lui-même des valeurs par défaut aux attributs du cadre sous-jacents et qu'elles varient en fonction des contextes. Ainsi les formes identitaires subjectives se substituent les unes aux autres selon les contextes dans lesquels l'individu interagit, mais elles sont toutes reliées entre elles, chacune considérées par l'individu comme une certaine manière d'être soi (p.9). L'identité individuelle serait ainsi constituée par le système en évolution des formes identitaires subjectives dans lesquels l'individu se construit et s'anticipe. La dynamique de ce processus s'explique par les tensions et modes déterminés d'articulations de deux formes de réflexivité constitutives du soi : la réflexivité duelle de l'anticipation de soi en miroir et l'interprétation dialogique trinitaire de la personne (Guichard, 2003b) que nous approfondirons dans le chapitre suivant.

2.2.3. Faire face aux changements de la vie sociale

L'âge adulte est ponctué d'événements de vie beaucoup moins linéaires qu'auparavant. Les individus peuvent choisir de suivre les modèles sociaux, mais aussi être contraints d'y renoncer (ne pas pouvoir avoir d'enfant par exemple) ou y être empêchés (période de chômage longue durée). Plusieurs rôles sociaux peuvent être tenus en même temps et vont venir apporter des éléments à la définition de soi en fonction des contextes. Mais le cours de la vie implique également de modifier, les équilibres entre les différents rôles. Être adulte consiste à faire face à de nouveaux événements c'est-à-dire s'adapter ou s'ajuster aux changements que les événements de la vie impliquent. En biologie, la notion d'adaptation renvoie à l'ensemble des ajustements réalisés par un organisme pour survivre dans un environnement physique donné. La psychologie met l'accent sur la modification des conduites qui visent à assurer l'équilibre entre l'organisme et ses milieux de vie,

ainsi que les processus qui sous-tendent ces modifications (Fischer, Tarquinio & Dodeler, 2020). En utilisant la notion de « coping » ou de « faire face », nous souhaitons rendre compte des efforts cognitifs et comportementaux constamment changeants, destinés à maîtriser, réduire ou tolérer des impératifs spécifiques internes ou externes qui sont perçus comme menaçants ou dépassants les ressources d'un individu (Lazarus & Folkman, 1984). Ainsi, devenir parent ou occuper un nouveau poste, par exemples, exige de l'individu qu'il mobilise des ressources internes et des ressources externes pour parvenir à s'approprier un nouveau rôle, en même temps que de nouvelles conduites se mettent en place et de nouvelles représentations s'élaborent. L'action (ou la non-action) de l'individu joue un rôle central dans cette adaptation. Les choix qui en découlent s'inscrivent dans un système dynamique de compromis pour maximiser les gains et minimiser les pertes, en fonction de la situation et bien sûr de la subjectivité des individus (Featherman & al, 1990).

2.2.4. La reconnaissance de soi par le travail

Dans le modèle de l'espace et du cours de la vie, il est considéré que pour la majorité des adultes (même si ce n'est pas le cas pour toutes et tous) l'activité professionnelle constitue l'élément central dans l'organisation de la personnalité. Le choix professionnel a été pensé par Super (1983) sur le mode de l'appariement « individu-profession ». Lorsque le choix professionnel est adéquat, il permet une insertion sociale et professionnelle dans de bonnes conditions dans la mesure où l'individu peut en effet exprimer ses capacités, ses besoins, ses valeurs, ses centres d'intérêts et ses concepts de soi dont la satisfaction dépend de l'établissement dans un type de travail, dans une situation professionnelle et dans un mode de vie correspondant aux rôles qu'il a découverts lors d'étapes de développement précédentes. Le choix professionnel est considéré comme un processus visant à accroître tout au long de la vie professionnelle l'adéquation entre soi et son environnement.

2.2.5. En résumé :

Une fois adulte, on ne parle plus explicitement de construction identitaire dans la mesure où les schèmes cognitifs sont mis en place et qu'une certaine maturité émotionnelle est acquise mais on

préférera parler d'élaboration identitaire. L'individu adulte évolue au sein des différentes sphères sociales et pourra adapter les définitions de soi en fonction des contextes et des périodes de sa vie. Des événements marquants, comme la prise de nouveaux rôles viendront modifier les représentations de soi, les représentations des autres et les représentations du monde. De cette manière, l'identité personnelle et l'intériorisation des schèmes cognitifs influencent les choix de vie comme se marier ou non, choisir un métier plutôt qu'un autre, ... mais ce sont les expériences vécues au travers des différents rôles sociaux tenus (soit l'identité sociale) qui vont influencer l'identité personnelle. Ainsi, une fois adulte, le lien entre ces deux dimensions identitaires est tout aussi étroite que pendant l'enfance et constitutive du Soi. L'identité personnelle s'exprime à partir des différentes formes de l'identité sociale au travers de la reconnaissance de soi et de l'autre, ainsi que par la force vitale (au sens d'Erickson et de l'approche existentielle) qui pousse l'individu à la projection de soi vers le futur pour trouver un sens à sa vie.

2.3. Une définition de la construction identitaire de l'enfant à l'âge adulte

L'identité est ainsi un processus qui se complexifie au fil du temps par la mobilisation successive de schèmes opératoires de plus en plus complexes, depuis l'enfance et se poursuit à l'âge adulte. Très tôt l'enfant a conscience de soi et est capable d'inférer la réaction d'une personne face à une situation en s'imaginant à sa place. Son identité se développe progressivement, en intégrant des processus de complexité supérieure supplémentaire tout au long de sa vie. Dès l'enfance, l'individu peut formuler des questionnements identitaires de type « Qui je suis ? », « Quel métier j'ai envie de faire ? », « Comment je suis ? », qui se poursuivent au fur et à mesure qu'il grandit jusqu'à l'élaboration du raisonnement abstrait puis à l'âge adulte, influencé par une force vitale et des questionnements existentiels.

Au fil de son développement, l'individu acquiert, par apprentissage et confrontation à son environnement, de multiples aptitudes. La marche est acquise avant le raisonnement inductif, mais il existe des variations intra et interindividuelles dans l'acquisition des schèmes. L'individu intègre le monde en fonction des réponses de son environnement social, de sa structure personnelle

(personnalité) et de son capital génétique. La définition de soi prendra en compte l'articulation de ces différents facteurs.

L'individu est un être social qui se définit à partir du système dans lequel il vit, système d'individus régit par des règles, qui influencent son élaboration identitaire. Il se caractérise par le sentiment d'être soi malgré une alternance entre sentiment de continuité et de discontinuité, de similitude et de différenciation à autrui. L'individu a le sentiment d'être la même personne au cours du temps même s'il change et s'il est transformé sous l'influence de l'environnement qu'il modifie lui-même par son action.

Le sentiment d'être s'exprime par le Soi c'est-à-dire par le sentiment même d'exister qui s'articule autour de deux dimensions, l'une personnelle représentée par le Je et l'autre sociale, représentée par le Moi. Le dialogue entre ces deux dimensions s'articule par des processus cognitifs qui permettent l'analyse, plus ou moins consciente, de la situation et de tendre vers une différenciation ou une identification à autrui. La différenciation permet de se sentir Soi, l'identification permet de sentir moins seul. Ces élaborations cognitives témoignent d'une réflexivité interne qui conduit l'individu à donner du sens aux événements qui adviennent, à se donner du sens à ce qu'il est et ce qu'il vit, grâce à des questionnements, des prises de positions et des prises de décision. Dans ce sens, la réflexivité apparaît comme une métacognition qui organise la construction identitaire de l'individu.

« L'identité doit être définie non plus comme une formation fixe ou fixée mais comme un processus qui repose sur la mise en œuvre des capacités réflexives, que celles-ci soient conscientes ou non »

Roussillon, 1999

3. La réflexivité : processus métacognitif de la construction identitaire de l'âge adulte

L'identité est un processus complexe qui s'articule comme nous l'avons vu autour des concepts de sentiment même de soi, de permanence dans le temps, de similitude et de différenciation. Nous avons vu précédemment que ces concepts sont rendus possibles par l'acquisition progressive de mécanismes cognitifs (la représentation de soi et la représentation du monde) dans un contexte social, grâce à la mémoire mais aussi à l'action même du sujet et la mobilisation des ressources internes de l'adulte facilitant l'adaptation aux changements. Cette adaptation est elle-même rendue possible par l'articulation de plusieurs processus socio-cognitifs et émotionnels dirigés par la réflexivité.

Le Grand dictionnaire de psychologie définit la réflexivité comme l'attitude d'un sujet, d'une personne qui se prend elle-même comme sujet d'analyse. Ainsi, la réflexivité renvoie à l'aptitude de l'individu à envisager sa propre activité, à en analyser la genèse, les procédés ou les conséquences. Elle relève de processus intellectuels subjectifs d'ordres cognitif et social qui permettent l'analyse de la situation et par conséquent d'agir mais aussi de s'interroger sur soi, sur soi dans son environnement et de se projeter dans l'avenir. Cela revient à se poser quatre types de questions (et leurs déclinaisons) :

- Qu'est-ce que je suis en train de faire ?
- Qui je suis ?
- Qu'est-ce que pensent les autres de moi ?
- Qu'est-ce que je veux faire ?

A partir de ce questionnement, il est possible d'envisager la réflexivité comme une métacognition qui fonctionne sur différents registres : l'analyse de soi, l'accès à la connaissance de soi, la connaissance de soi dans un environnement social et la projection de soi. Chacun de ces registres contribue à la construction identitaire de l'individu et viennent renforcer le sentiment d'exister,

d'être le ou la même dans le temps, de se distinguer des autres, tout en appartenant à un environnement social.

Dans cette partie nous tenterons d'expliquer comment la réflexivité contribue à l'élaboration identitaire de l'adulte en présentant les différentes dimensions de ce processus.

3.1 Processus subjectif qui mène à la connaissance de soi

La réflexivité renvoie à la manière dont les individus se racontent pour créer des liens dans leur histoire, à partir de leur propre subjectivité, leur permettant ainsi grâce au récit de soi d'atteindre la connaissance de soi. C'est parce que je me raconte, que j'accède à la connaissance de ce que je suis.

En effet, se dire soi-même facilite un recul réflexif dans lequel vient se loger la conscience de soi ; où dire « je » permet de rendre compte de soi, des actions, des pensées, et met du sens dans l'après-coup sur une suite d'évènements contingents, créant ainsi un sentiment de continuité d'existence ;

Ricœur (1990) souligne que l'identité personnelle renvoie au fait que l'être humain est inscrit dans le temps. Des modifications de soi sont engendrées par le temps qui passe alors que certaines caractéristiques restent quant à elles identiques, immuables et permanentes. Au sein du récit de soi, narrateur (celui qui raconte) et personnage (celui qui est raconté) se fondent en un je qui offre une unicité et, par là-même, une identité où le soi apparaît « à la jonction de l'agir et de l'agent » (Ricœur, 1990, p 137). Le récit narratif apparaît comme offrant une unité temporelle au caractère discontinu des évènements, à leur variabilité, à leur identité (dans le sens d'identitique). L'identité narrative intègre le changement dans la cohésion d'une histoire. Raconter c'est discerner par l'esprit mais également expliquer, c'est-à-dire opérer des liens logiques qui vont tisser la trame temporelle, en reliant des évènements présents et passés. Ricœur insiste par ailleurs sur le nécessaire détour par le langage dans les chemins qui mènent à la constitution du soi et rappelle que le soi se constitue de manière indirecte grâce à l'autodésignation. En effet, dans la mesure où la personne est capable d'opérer ce retour sur elle-même à travers le langage, elle est également amenée à se reconnaître comme « locuteur unique » (Ricœur, 1990). Ainsi, le rôle central du récit est de permettre au sujet un maintien de soi en accédant à son histoire et, de fait, à lui-même. Le

récit est quelque chose de plus que la relation d'une succession d'idées et de faits, car il renvoie à la narration subjective du sujet et il permet de subjectiver les événements vécus. Le « je » représente donc le point de convergence entre identité (au sens d'identique – idem) et identité (au sens de soi propre-ipse), au creux d'une identité dite narrative où le sujet s'invente et se construit. La réflexion immédiate, quoique certaine, est vide, et le Soi ne s'atteint que par la médiation de la voie longue de l'examen rétrospectif du sens de ses actes (Lacour, 2020) qui s'identifie par le récit, reflet de la réflexivité.

3.2 Processus intra-psychique qui conduit à la transformation de soi par la prise en compte de l'altérité

Jung (2015), à travers son approche psychanalytique, rend compte lui aussi des conditions à partir desquelles un sujet peut s'éprouver et se produire lui-même subjectivement, suivant un mouvement réflexif interne. L'auteur ajoute que l'identité est une organisation réflexive qui transforme l'altérité en l'assimilant au sein de la relation de soi à soi. De cette manière, l'identité n'est pas définie comme une formation fixe, mais bien comme un processus qui repose sur la mise en œuvre des capacités réflexives, que celles-ci soient conscientes ou non (Roussillon, 1999a, cité par Jung, 2015). Dans son approche, les fondements de la réflexivité s'expliquent à partir des premières relations entretenues avec la mère dont les réactions informaient l'enfant sur celui qu'il était pour elle. La mère qui réagit aux actions de l'enfant, lui reflète ce qu'il est et la réflexion menée par ce dernier pour comprendre et analyser l'action de la mère pour accéder à sa propre compréhension de soi, renvoie à sa propre réflexivité comme un objet de connaissance de soi. L'environnement social joue un rôle important dans ce mécanisme car la compréhension de soi est dépendante de la subjectivité du sujet réfléchissant. La capacité réflexive dépend non seulement des préconceptions et de l'appareillage inné du sujet, mais elle dépend aussi de la contribution de l'environnement premier et en particulier de l'environnement maternel (Jung, 2015) et réfléchissant. La place de l'autre joue comme miroir interne qui permet à l'individu, grâce à une réponse adéquate (du sujet réfléchissant ou appelé objet par Jung) de se construire une subjectivité réflexive. L'image de l'autre, interne à soi, permet la réflexivité. En transitant par l'objet, le mouvement réflexif se

complexifie en produisant un écart, c'est à dire une différence, au sein de l'identité en même temps qu'un lien de similitude. Cette modalité de la réflexivité est constitutive d'un espace réflexif interne (Lavallée, 1999), qui reprend sur un mode intrapsychique ou auto-subjectif, le champ des expériences partagées avec le monde des objets et, de façon spécifique, la manière dont le sujet a été réfléchi par l'objet investi comme double. De ce point de vue, la réflexivité permet de rendre compte de l'identité et des conditions à partir desquelles un sujet peut s'éprouver et se produire lui-même subjectivement, suivant un mouvement réflexif interne en mobilisant d'autres processus psychiques tels que :

- L'auto-observation : un acte d'attention dirigée vers l'intérieur de soi-même, vers ce qui est en train de se dérouler en son for intérieur. Il ne s'agit pas d'un processus intellectuel, d'analyse ou d'explication rationnelle mais une action dynamique d'observation de soi dans la relation qui sert de miroir pour regarder intérieurement tels que nous sommes, et plus particulièrement les situations d'interrelations ou les situations critiques (Labouesse & Van Laethem, 2016).

- L'auto-critique est une évaluation sévère ou punitive du soi. Elle peut permettre une remise en question, ouvrir de nouvelles perspectives et guider l'individu vers de nouveaux comportements. Cependant, elle peut également devenir excessive, rigide et s'avérer délétère dans le cas de la pathologie comme la dépression (Maillard & Kramer, 2015).

- L'auto-investissement est la mobilisation et la transformation par l'appareil psychique de l'énergie pulsionnelle à partir d'une ou plusieurs représentations de soi inconscientes.

De cette manière, la réflexivité est la capacité de s'informer sur ce qui se passe en soi mais aussi la manière dont la présence de l'autre en soi contribue à la construction de soi en répondant aux questions : qu'est-ce que l'autre pense de moi ? Comment je me positionne par rapport à l'autre ?

3.3 Processus dialogique interne qui conduit à la projection de soi

Pour reprendre la définition que nous avons donné précédemment de l'identité (cf chapitre 1), la réflexivité renvoie à un dialogue interne entre les deux instances du Soi c'est-à-dire entre le « Je » soit l'identité personnelle et le « Moi » soit l'identité sociale, qui se projette dans l'avenir pour tendre vers un devenir, en prenant en compte qui je suis, ce que je suis vis-à-vis de l'autre et de celui ou celle que j'ai envie d'être. La réflexivité aurait la fonction de répondre à la question qu'est-ce que j'ai envie d'être ou de faire dans ce monde ?

Le modèle se faire Soi de Jean Guichard illustre parfaitement ce dialogue interne en présentant deux types de réflexivité : la réflexivité duelle et la réflexivité trinitaire.

La réflexivité duelle renvoie à la réflexivité « Je-Me » et s'ancre dans les processus prélangagiers du miroir, au cours desquels l'anticipation de soi dans cette image du miroir, informe le présent, c'est-à-dire le structure à partir de cette unité anticipée (Lacan, 1962 cité par Guichard et Huteau, 2006). Cette forme de réflexivité est constitutive des rapports d'identifications à autrui, c'est-à-dire de l'anticipation de soi dans certaines caractéristiques que l'individu souhaiterait voir comme les siennes. Cette première forme de réflexivité s'articule avec l'interprétation dialogique trinitaire qui repose sur la combinaison du point de vue propre de l'individu avec le point de vue de l'autre. Il suppose l'articulation des trois positions du « je », du « tu » et du « il/elle » au sein duquel « la personne » se définit : « je » énonce quelque chose à « tu », « tu » répond à « je » (et oblige le « je » à se faire le « tu » du « tu », comme l'écrit Jacques, cité par Guichard, 2004) et enfin celle du « il/elle » –objectivé, à propos duquel des « tu » dialoguent (Guichard, 2004, p. 19).

La construction identitaire se réalise par un dialogue intérieur réflexif et interprétatif entre ce que l'individu veut pour lui-même par rapport à son contexte social, à ce qu'il pense que l'autre va penser de lui, et en réponse à ce qu'il pense qu'on pense de lui. C'est d'abord par la projection de soi dans des rôles sociaux que l'individu va choisir les actions qui vont confirmer l'image qu'il se fait de lui.

Cette projection de soi dans les rôles sociaux est rendue possible par l'activation des représentations sociales, c'est-à-dire par les « connaissances, socialement élaborées et partagées, ayant une visée

pratique et concourante à la construction d'une réalité commune à un ensemble social » (Jodelet, 2006). Le sentiment d'identité se constitue par des représentations identitaires qui sont des constructions cognitives qui cristallisent les comparaisons, les similitudes et les différenciations. Elles sont les connaissances et les croyances que l'on a de soi (les représentations de soi), des autres (les représentations des autres) et du monde (les représentations du monde).

Les représentations de soi renvoient à deux types d'informations de soi (Kihlstrom & Cantor, 1984) : des connaissances sémantiques ou abstraites renvoyant à des caractéristiques personnelles notamment à des traits de personnalité ; et des connaissances épisodiques renvoyant à des expériences ou des comportements.

En fonction des contextes, certains aspects du soi apparaîtront saillants ou utiles et seront activés ou exprimés par l'individu (Deschamp & Molinier, 2008, p.89.) Ainsi par ce dialogue interne, certaines représentations et connaissances de soi vont être mobilisées pour permettre la projection et tendre vers ce que veut être la personne.

3.4 Processus cognitif qui permet l'élaboration de l'identification, la différenciation et le sentiment de continuité

Cette réflexivité présentée, dans les paragraphes précédents, comme subjective prenant en compte l'altérité, grâce à un dialogue interne, ne peut se réaliser que grâce à des opérations mentales cognitives. Begin (1998) explique que la prise en compte non consciente du bagage expérientiel dans la relation au milieu, permet la régulation des conduites.

Nous soulignons que l'absence de réflexivité chez un individu donne lieu, à des conduites impulsives. Ainsi la réflexivité est ce qui permet d'utiliser spontanément, intuitivement et automatiquement ses expériences antérieures pour faire face aux situations, y réagir et leur donner un sens. Elle permet de partir de soi et de son vécu « unique » pour unir le passé, le présent et le futur à l'intérieur de catégories rendant compte de l'unicité de la personne. Le niveau de réflexivité informe sur le degré d'autonomie dont la personne fera preuve dans son adaptation aux diverses situations ou du cadre qu'il faudra lui fournir pour qu'elle se sente à l'aise dans des contextes plus

exigeants (sa recherche d'emploi, sa démarche d'orientation, son adaptation à un nouveau travail ou à un nouveau conjoint, ...).

A l'inverse, la non-réflexivité utilise plutôt des points de repère extérieurs comme les préjugés, c'est-à-dire des éléments relativement rigides fournis par la culture immédiate pour réagir aux situations vécues. Les contextes ambigus et l'absence de cadre de référence explicite amènent les personnes à devenir rapidement anxieuses et impulsives. Leurs points de vue sont alors déterminés de l'extérieur par des réponses toutes faites, ou à partir de valorisations propres à l'individu. C'est alors la culture dans laquelle se retrouve celui-ci et les influences de son milieu immédiat (famille, appartenance à un groupe spécifique, à une religion ou tout autres sources ayant un ascendant sur celui-ci) qui déterminera ce qu'il doit penser et comment il doit réagir aux demandes de son environnement.

Begin (1998) suggère que le mécanisme de catégorisation mène à ce processus de réflexivité et de création de sens, condition nécessaire à la construction identitaire. Deschamp et Moliner (2008) ont évoqué la catégorisation sociale, la comparaison sociale et l'attribution causale processus à l'origine de l'identification et de la différenciation.

3.4.1. La catégorisation sociale

La catégorisation sociale renvoie aux processus psychologiques qui tendent à organiser l'environnement en termes de catégories : groupes de personnes, d'objets, d'événements en tant qu'ils sont soit semblables, soit équivalents les uns aux autres pour l'action, les intentions ou les attitudes d'un sujet (Tajfel, 1972). Ce processus permet à l'individu de s'identifier à des personnes ou de trouver des similitudes entre des objets et des événements, et de les regrouper entre eux, indépendamment de leurs différences. La catégorisation sociale présente un caractère systématique de traitement de l'information sous forme de découpage et d'organisation de l'environnement et grâce à cette systématisation, il y a simplification des attributs des éléments catégorisés.

La catégorisation, par sa fonction de systématisation de l'environnement, donne à voir un monde plus structuré, mieux organisé, donc plus explicable et contrôlable, mais aussi simplifié (Deschamp & Moliner, 2008, p. 26). Le fait que la catégorisation permette l'organisation de l'environnement renvoie à la dimension inductive du traitement de l'information et par là même aux propriétés

auxquelles les objets sont subjectivement affectés. Les effets majeurs de la catégorisation, liés à la simplification qu'elle opère sur la perception des objets, sont l'augmentation perçue des différences intercatégorielles (effet de contraste ou de différenciation cognitive) et des similitudes intracatégorielles (effet d'assimilation et de stéréotypie cognitive), p. 27.

Dans le cas de la catégorisation sociale, le processus intervient sur la perception des caractéristiques des groupes sociaux différents et minimise les différences entre les membres de son groupe social (Deschamp & Moliner, 2008, p. 28) et permet l'apparition des facettes en fonction des situations. Appliqué au soi, il se déroule sur trois niveaux. Le premier niveau est supra-ordonné : l'individu se conçoit comme être humain, il réalise des comparaisons entre l'espèce humaine et d'autres espèces. Le deuxième niveau renvoie davantage à l'identité sociale où l'individu se caractérise comme membre d'un groupe et réalise des comparaisons intergroupes. Le troisième niveau renvoie davantage à l'identité personnelle : l'individu se conçoit comme une personne singulière, il réalise des comparaisons entre lui-même et autrui, à l'intérieur de ses groupes d'appartenance. Une forme de discrimination comportementale est décrite par Tajfel (1970) qui consiste à dévaloriser l'exogroupe au profit de l'endogroupe en s'appuyant sur les stéréotypes. La possibilité de valoriser son groupe d'appartenance joue un rôle importante pour l'image de soi et nous verrons dans le chapitre 5 la difficulté pour certains et certaines senior.e.s de basculer dans la catégorie sociale des « retraités ».

3.4.2. La comparaison sociale

Afin d'identifier leurs caractéristiques, les individus vont comparer leurs attitudes et opinions à autrui. C'est à cette condition qu'ils vont pouvoir avoir une évaluation stable d'eux-mêmes et une meilleure connaissance de soi. Pour mener cette comparaison, les individus vont en général choisir des individus assez proches d'eux : conformité et recherche de similitude (Festinger, 1971 b). Quand la relation à autrui fait peser une menace sur l'identité, alors la restauration de cette identité se fait par la recherche de différenciation, d'altérité (Lemaine, 1979). La comparaison sociale permet de produire des connaissances sur soi et autrui, et renforce soit le sentiment de similitude, soit le sentiment de différenciation.

3.4.3. L'attribution sociale

L'attribution sociale consiste à émettre un jugement, à inférer quelque chose, une intuition, une qualité, un sentiment sur son état d'esprit ou celui d'un autre individu à partir d'un objet, d'une disposition spatiale, d'un geste, d'une humeur » (Moscovici, 1972). Il s'agit d'un processus qui permet d'exprimer un certain niveau de compréhension du monde, d'être producteur de connaissances et d'avoir un contrôle, parfois illusoire, de l'environnement. Ces attributions peuvent être dues à des forces et à des déterminismes, émanant soit des personnes en cause, c'est-à-dire à des facteurs dispositionnels, soit à l'environnement c'est-à-dire à des facteurs situationnels. En fonction du type d'attribution les comportements futurs ne seront pas les mêmes.

3.5 En résumé : les effets de la réflexivité sur la construction identitaire

Grâce à la réflexivité, les individus peuvent élaborer du sens et accéder à l'analyse de soi et de leurs actions, à une meilleure connaissance de soi, de l'environnement et de soi dans l'environnement et de se projeter dans le futur. La réflexivité ne s'exerce jamais seule, elle prend sens par rapport à l'objet ou au processus dont elle réfléchit l'action. Elle est présente implicitement dans de nombreux concepts et peut être pensée soit comme un effet du développement psychique, soit comme la condition de son déploiement (Jung, 2015).

L'usage de la réflexivité n'est possible que par la présence d'autres facteurs psychiques et socio-cognitifs. Elle s'exprime par un dialogue interne rendu possible par la mobilisation de ressources internes comme l'auto-observation, l'auto-critique et l'auto-investissement, et l'articulation de plusieurs facteurs socio-cognitifs tels que les représentations sociales, la catégorisation sociale, la comparaison sociale et l'attribution sociale.

« L'homme n'entre pas une fois et définitivement, à tel moment de son histoire, dans un statut fixe et stabilisé qui serait celui d'un adulte... Son existence est faite d'entrées successives qui jalonnent le chemin de sa vie ».

Georges Lapassade, 1963

4. La transition : phénomène clé pour étudier les remaniements identitaires

Nous avons vu dans le chapitre précédent comment la réflexivité contribue à la construction identitaire des individus et à plusieurs reprises, nous avons évoqué que cette élaboration identitaire était plus marquée lors des transitions.

Le mot transition vient du latin *transitio* et signifie « passage ». Comme tout passage, la transition est définie par son caractère transitoire, momentané, ponctuel et intermédiaire. Baubion-Broye et Almudever (1998) rappellent que les passages transitionnels sont de nature, d'enjeux, de conséquences et d'empans temporels différents. Ils s'inscrivent dans une logique temporelle comportant une origine et une fin plus ou moins précise ou floue (Boutinet, 2007).

La notion de transition se rapporte à des situations variées : moments de passage dans la vie personnelle et professionnelle des individus (comme le passage de la formation à l'emploi, les changements de postes, d'emploi, d'entreprise ou de métiers, le départ à la retraite...), des changements induits par des événements attendus, attendus mais non advenus ou inattendus (comme la perte d'un proche, un plan de licenciement,..), et des transformations du contexte (évolutions technologiques, économiques, sociales et organisationnelles). Dans sa thèse, Pouyaud (2008) propose trois paradigmes pour rendre compte du phénomène de transition : la transition comme développement où le parcours de vie est vécu comme une succession ordonnée et normalisée de grandes étapes, la transition comme crise où les situations de transition sont vécues comme des ruptures, et la transition comme mouvement où il y a modification de la posture des individus dans leur environnement écologique en même temps qu'il y a changement de rôle ou de cadre contextuel. Les bouleversements ainsi provoqués dans les cadres de références des individus, entraînent des remaniements identitaires, non liés à l'âge en soi mais produits par l'expérience même de cette transition.

4.1. La transition, un phénomène transitoire

A ce jour, les parcours professionnels sont de moins en moins linéaires et prévisibles. Ils sont plus chaotiques et individualisés. Riverin-Simard (1996) parle à ce titre de « chaos vocationnel » et Palmade (2003) explique que les approches théoriques de la transition n'établissent plus de liens essentiels entre les transitions et les âges de la vie. Les transitions sont plutôt vues comme des événements aléatoires, affectant les différentes sphères de l'existence et marquant profondément l'individu (Bangali, 2011). Ainsi, l'individu est considéré comme un être en perpétuelle transformation.

4.2. La transition, un phénomène de remaniement identitaire

4.2.1. Les transitions psychosociales (Murray Parkes)

Les phénomènes de ruptures dans la vie des individus sont appelés des transitions psychosociales (Guichard & Huteau, 2006). Murray Parkes (1971) considère que ces transitions sont des changements majeurs (négatifs ou positifs) dans l'espace de vie au sein duquel s'articule la perception des changements (champ psychologique), dans une période relativement courte, ayant des effets durables et affectant une bonne partie des présomptions de l'individu et par conséquent ses attentes sur le monde. Les modifications de ces présomptions du monde, amèneront l'individu à introduire des modifications (internes et externes) conséquentes dans son espace de vie, visant à améliorer son adaptation avec son environnement (Parkes, 1971).

Ainsi, les transitions psychosociales renvoient à des phénomènes extrêmement différents qui ont pour point commun d'affecter la vie de l'individu et de le contraindre à s'engager dans des processus d'adaptation, de redéfinition et de restructuration.

4.2.2. La transition comme un événement (Schlossberg)

Schlossberg (1984) a mis l'accent sur les ruptures et discontinuité de la vie de l'adulte et explique les conduites par les événements (ou non-événements) qui marquent les parcours de vie. Elle s'est intéressée à la manière dont l'individu fait face aux situations stressantes grâce à leurs stratégies de coping avec pour objectif d'aider, en situation de conseil, les individus à y faire face. Elle considère comme transition, « tout événement qui, par sa présence ou son absence, affecte de manière notable le quotidien d'un individu : ses relations, ses routines, ses croyances, ses rôles ». Elle distingue trois types de transitions : les transitions anticipées qui font référence à des événements prévus et programmés (comme la retraite) ; les transitions imprévues qui sont liées à des événements qu'on n'attendait pas (comme le licenciement en fin de carrière) ; les « non-événements » qui sont des transitions par manque d'un événement attendu. Ces transitions se rapportent à un événement attendu mais qui ne se produit pas (comme ne pas pouvoir partir à la retraite à cause du report de l'âge légal de départ).

Selon Schlossberg, face à une situation de transition, l'individu passe par trois phases : une première phase caractérisée par l'envahissement, puis une phase de perturbation et enfin une phase d'intégration où il essaye de faire face à la situation. Soucieuse d'aider les individus dans leur recherche de solution, l'auteure a cherché à comprendre l'impact des changements que ce phénomène produit sur les « rôles, relations, routines et représentations » des individus. Elle montre ainsi que les ajustements des individus, dépendent et varient en intensité et en durée, en fonction du nombre de changements et de leur importance. Au cours des transitions, leurs attitudes et leurs représentations changent, avec un abandon progressif de certains rôles, relations, routines pour en adopter d'autres. Il existe d'importantes différences interindividuelles quant à la manière de faire face à des transitions en apparence semblables (Schlossberg, 1995). Ces variations peuvent s'expliquer par les modes de réaction par rapport à des facteurs soit facilitants soit constituants des obstacles, en jeu dans la transition concernée (Guichard & Huteau 2005). Les facteurs facilitants ou non, se rapportent à la théorie des 4S que propose Schlossberg (1995), qui porte sur l'analyse des situations, des soutiens, du soi et des stratégies utilisées par les individus pour surmonter les transitions (William, 1999).

La Situation désigne l'ensemble des circonstances dans lesquelles advient la transition : l'événement déclenchant, les expériences antérieures de transition, la présence de d'autres sources de stress...

Le Soi se réfère aux caractéristiques sociales (âge, sexe, milieu social, ...) et aux ressources psychologiques (traits de personnalité, styles cognitifs, ...) de la personne. Il s'agit d'une analyse de l'intensité de l'impact de la situation sur la vie de la personne et des ressources mobilisées.

Les Soutiens se rapportent à toutes les aides dont la personne peut bénéficier : les proches (famille, amis...), les institutions et associations, les possibilités d'emploi ou d'actions bénévoles envisageables.

Les Stratégies font appel aux différentes manières dont la personne affronte son problème. Elles sont de trois sortes : 1/ celles qui consistent à exercer un contrôle sur la situation (par exemple : se renseigner sur des activités possibles à la retraite), 2/ celles qui consistent à exercer un contrôle sur la signification du problème (par exemple : participer à un dispositif de préparation à la retraite), et 3/ celles qui visent à gérer le stress (par exemple : le retraité qui commence à pratiquer la méditation). Aucune de ces stratégies ne constitue en soi une méthode miracle mais l'utilisation souple de plusieurs stratégies permet généralement de faire face à une transition (Guichard & Huteau, 2006, p. 217).

4.3. La transition emploi-retraite

La transition emploi-retraite est unique au cours de l'âge adulte. Elle nécessite d'importants aménagements identitaires pour s'adapter aux changements d'activités, de cadre et de règles de vie. Elle a des conséquences sur le cours de la vie personnelle et professionnelle (Guichard & Huteau, 2007). La retraite n'est pas un événement isolé mais un processus intégré à la biographie d'une personne, à ses rôles et ses relations (antérieurs et actuels), dans une logique d'ensemble qui façonne ses attentes.

Afin de comprendre les enjeux de cette transition, nous tenterons d'analyser ses particularités au regard d'autres transitions biographiques, puis les étapes de son déploiement, pour finir par les processus qu'elle engage.

4.3.1. La singularité de la transition emploi-retraite

Même si elle est souvent comparée à celle de l'entrée dans la vie active des jeunes adultes, la transition emploi-retraite s'en distingue sur plusieurs aspects.

Le passage vers la retraite est particulier car c'est une transition normative c'est-à-dire un passage répondant à des règles socialement normées. Même si l'âge de départ à la retraite peut varier, il existe un âge légal minimum et un âge légal maximum, définissant une fenêtre temporelle que chacun doit respecter. Elle s'impose ainsi à toutes et tous. Est associé à ce changement de situation, un changement de catégorie sociale (Kholi & Künemund, 2002) et une institutionnalisation du parcours de vie (Kohli, 1985) qui provoque une césure entre « exercer une activité professionnelle » et « ne plus l'exercer » (Guillemard, 1986).

Or, l'identification à la catégorie sociale est difficile, et cela pour des raisons différentes.

Une première raison est qu'elle nécessite de se détacher de l'identité professionnelle qui a régi leurs habitudes pendant plus de quarante ans, et d'en faire le deuil. Une seconde est que la catégorie sociale de retraité fait l'objet de stéréotypes principalement négatifs, celui d'une retraite synonyme d'inaction et d'inutilité ainsi que celui de l'avancée en âge et du vieillissement perçu essentiellement comme un déclin (Loarer, 2007, Loarer & Mogenet, 2008; Loarer, & Chbani, 2007; Loarer, & Delgoulet, 2017). Elle est de ce fait peu attractive et confronte la personne à l'idée de sa finitude (Heslon, 2021).

Enfin, la catégorie sociale de retraité.e offre un cadre de socialisation bien moins structuré que ne le sont les milieux professionnels, et une grande diversité d'activités et de rôles possibles, avec comme corollaire un grand risque d'indécision.

D'après Schlossberg (2005), la négociation identitaire est qualitativement différente à la retraite comparée à celle des autres transitions car elle mène à s'interroger sur « qui je suis ? ». Pour beaucoup de retraité.e.s, il faut beaucoup de temps pour parvenir à se définir autrement que par son ancien emploi ou sa carrière professionnelle. L'auteure attribue cette difficulté à celles et ceux qui ont occupé des postes à responsabilités mais aussi à toute personne qui consacre sa vie entière à

une tâche particulière comme le fait une mère au foyer. La transition implique de trouver d'autres activités qui permettent à la personne de se définir par ces activités (jeu du miroir social). Les tentatives pour les seniors retraité.e.s de parvenir à créer une nouvelle identité rappelle celle du jeune adulte dans la mesure où leurs cadres de références sont à modifier et à réécrire. Toutefois, cette période peut paraître plus délicate pour les seniors qui auraient développé.e.s une compréhension insuffisante de qui ils sont, ce qui peut conduire certaines personnes à la dépression, notamment celles qui ont accordé au travail une place essentielle à la définition de soi-même (Billing,1995).

4.3.2. Les étapes de la transition emploi-retraite

La transition emploi-retraite est une étape du développement professionnel. Elle comprend plusieurs périodes : le processus de décision, c'est à dire choisir de quitter son emploi pour entrer en retraite, le vécu du passage à la retraite, envisagé comme un processus d'ajustement, et la retraite à proprement parler, celle-ci pouvant comporter plusieurs phases (Wang et Wanterberg, 2017).

Fouquereau (2006) distingue ainsi, quatre étapes dans cette transition : 1/ la phase d'anticipation et d'ajustement qui renvoie à l'augmentation importante du niveau d'anxiété alors que les sujets sont encore en emploi, ce que Schlossberg nomme la phase d'envahissement, 2/ la « lune de miel » qui dure entre 6 et 12 mois après le départ à la retraite, caractérisée par des sentiments de satisfaction, une énergie accrue, la formulation de projets multiples et la jubilation de "pouvoir faire enfin ce qu'on a toujours voulu faire", 3/ le désenchantement (13 à 18 mois), phase au cours de laquelle les retraité.e.s prennent conscience plus ou moins douloureusement du caractère caduc de leurs anciennes normes et de leurs anciennes relations, et 4/ la réorientation et la stabilisation correspondant à un processus de réévaluation de la nouvelle situation, d'acceptation des nouvelles limites et du nouveau statut.

Comme le décrivent ces auteurs, la transition emploi-retraite s'inscrit dans la durée et présente plusieurs temps : l'anticipation, la prise de décision, le vécu de la retraite qui impliquerait une phase d'euphorie puis de désenchantement avant de parvenir à la dernière phase de stabilisation que nous appellerons dépassement, qui pour nous symbolise la fin de la transition.

La référence à ces modèles qui décrivent des étapes-types dans le processus, présente le risque de minimiser les différences interindividuelles qui sont probablement très importantes. Nous rappelons que le rapport à la retraite est un processus complexe (Muratore & Kaa Eral, 2014), qui fait intervenir de multiples dimensions et ne peut être compris qu'à travers le prisme de la singularité des parcours professionnels et personnels (Bernaud, 2018). Elles sont cependant utiles pour décrire des régularités dans les processus observés, et de servir de référence à l'analyse de la variété interindividuelle.

Nous allons à présent présenter de façon plus détaillée ces grandes étapes structurant le passage à la retraite et l'engagement dans des activités nouvelles. Nous présenterons la prise de décision séparément de la phase d'anticipation pour mieux rendre compte des enjeux, même si nous considérons qu'elle est incluse dans la phase d'anticipation et de préparation.

4.3.1.1. La phase d'anticipation, de préparation

En amont de la retraite, lorsque les individus prennent conscience que la retraite va arriver, il est assez fréquent qu'ils se préparent et se projettent dans l'avenir, parfois comme l'a souligné Fouquereau (2006) avec une certaine anxiété. Selon cette auteure, cette phase d'anticipation correspond soit à une forme de socialisation anticipatrice anxiogène directement liée aux changements à venir, soit au caractère incertain du futur statut sur le plan social et économique, soit enfin, à des représentations associant retraite et vieillissement. Arbus (2013) décrit quatre types de réactions chez les personnes concernées. Il distingue :

- Celles qui sont soulagées d'arrêter une activité professionnelle devenue trop difficile à assumer, et ne se préoccupent pas de ce qu'elles vont faire de leurs journées,
- Celles qui se projettent dans l'avenir, ont des projets, des attentes, des activités et des intérêts autres que ceux de leur métier ou qui sont soucieuses de se trouver de nouvelles occupations, un milieu social au sein duquel elles peuvent continuer à mettre en œuvre leurs compétences,
- Celles qui attendent leur départ à la retraite pour réaliser des projets mûrement réfléchis,

- Celles qui n'y pensent pas à l'avance, comme si la retraite ne les concernait pas et qui retardent le plus longtemps possible l'échéance du départ.

Les personnes qui parviennent à se projeter dans un avenir post-retraite, entament le travail identitaire nécessaire à ce changement de parcours de leur vie (Caradec, 2008). C'est durant cette période qu'elles vont commencer à opérer une désocialisation professionnelle, aménager leur temps de travail, diminuer leur implication émotionnelle et commencer à réinvestir de nouvelles sphères sociales comme le bénévolat, les loisirs ou prendre soin des petits-enfants ou parents malades.

Cette phase de préparation est l'occasion d'anticiper un certain nombre de difficultés auxquelles elles pensent devoir faire face, telles que des questions concernant la vie de couple, leur situation financière ou leur cadre de vie.

En revanche, les personnes qui ont le sentiment d'être contraintes de partir à la retraite à cause d'un licenciement, d'une mauvaise relation avec leur hiérarchie ou leurs collègues... risquent de rester ancrées à leur identité professionnelle, de vivre plus difficilement cette transition et d'avoir une satisfaction moins grande de leur retraite.

Ce processus d'anticipation des changements nécessaires est décrit comme primordial pour une transition réussie (Le Blanc & Laguerre, 1998).

4.3.1.2. La prise de décision de partir à la retraite

L'âge de départ à la retraite peut varier d'un individu à un autre. Il n'est pas seulement conditionné par l'âge, et donne fréquemment lieu à une prise de décision. Celle-ci est concrètement matérialisée par le dépôt d'une demande et la constitution d'un dossier envoyé à la caisse de retraite, six mois au moins avant la date choisie de départ. Très souvent le départ à la retraite apparaît dans les discours comme choisi et investi personnellement transformant l'obligation de partir à la retraite en volonté de partir, recadrant la contrainte pour lui conférer la signification d'une nécessité personnelle, une aspiration nouvelle, d'un projet, c'est-à-dire d'un choix (Eraly, 2013).

Cette décision implique un calcul dont les déterminants sont généralement multivariés : la santé, les aspects financiers, le bien-être, les relations sociales et familiales, l'auto-détermination et la planification du projet, la capacité à affronter les problèmes de vie, l'engagement organisationnel, l'attachement professionnel et les facteurs culturels (Lytle, Clacy, Foley & Cottern 2015 ; Muratore & al., 2014 ; Wang & al., 2017).

La décision de départ à la retraite résulte de raisons variées liées à la situation présente mais aussi future du senior. Il s'agit donc d'un processus complexe fondé sur l'interaction de freins et de leviers psychosociologiques, prenant appui sur différents types de raisons objectives et subjectives (Chevalier, 2013 ; Fouquereau & al., 2014) à savoir des raisons individuelles (genre, niveau de qualification, santé subjective, ressources financières...), des raisons professionnelles (caractéristique de l'emploi, satisfaction au travail...), des raisons familiales (statut affectif, santé et activité du/de la conjoint.e...), et des raisons sociales (normes sociétales et programmes gouvernementaux).

4.3.1.3. Passage et début de vie à la retraite

Une fois la décision prise, la demande faite et le dossier de demande de retraite accepté, arrive le moment fatidique de la retraite, ce que Danilo Martuccelli (2006) appelle « l'épreuve ». C'est la phase où l'individu doit affronter d'être à la retraite : ralentissement brusque du rythme, perte des contacts sociaux liés au travail et du statut professionnel qu'il procurait. Certains et certaines, parleront d'un état de choc qui amène parfois à s'accrocher aux anciens points d'ancrages identitaires du travail.

Ce qui est appelé « passage à la retraite » correspond à la période prenant en compte le premier jour de la retraite jusqu'à un an à dix-huit mois, période généralement considérée comme nécessaire pour s'adapter à un changement, et à la mise en place de nouvelles routines.

Le vécu de cette période présente de fortes différences interindividuelles. Crawford (1972) décrivait à son époque des différences entre les hommes et les femmes en fonction de leur investissement dans les sphères privées et professionnelles. Les femmes auraient selon lui moins de difficultés à s'adapter à cette transition parce qu'aux cours de leur carrière elles ont davantage

investi la sphère privée, la retraite venant alors légitimer leur parcours et leur retrait de la sphère professionnelle. A l'inverse, les hommes ayant davantage investis la sphère professionnelle, rencontreraient plus de difficultés à s'adapter à la retraite. Ce rapport aux sphères de vie a évolué en même temps que la société et cette représentation genrée de l'adaptation à la retraite est susceptible d'avoir aujourd'hui changé. La culture et l'éducation ont aussi un impact fort sur les manières de réagir face aux événements de vie.

Schlossberg (2004) observe également des différences de conduite et d'attitude durant ces premiers mois de retraite. Elle décrit cinq profils de retraité.e.s : les persévérant.e.s, les aventurier.e.s, les explorateurs.trices, les glisseurs.euses et les retraité.e.s.

Les persévérant.e.s : pour qui l'identité au travail est toujours prégnante à la maison et dans les activités bénévoles. Ils gardent leurs principales qualités, habiletés, intérêts, valeurs mais les modifient pour s'adapter à la retraite. Bien que certains aspects de la vie aient changés ils gardent leurs propres identifications, par exemple réaliser une activité bénévole identique à sa profession. Certains vont continuer à travailler à temps partiel pendant un temps.

Les aventurier.e.s : vont dans de nouvelles directions, rémunéré.e.s ou pas. Ceux-ci voient la retraite comme l'opportunité de commencer de nouvelles activités, vivre de nouvelles choses, aller dans de nouveaux endroits. Ces personnes développent de nouvelles habilités, qualités et de nouvelles énergies. Il s'agit d'une nouvelle structuration de vie.

Les explorateurs.trices: ont bien coupé avec le passé mais n'ont pas encore trouvé leur place. Ils recherchent des activités susceptibles de leur plaire sans avoir encore trouvé. C'est un cheminement qui prend du temps et qui implique des essais / erreurs. Par exemple, tester plusieurs associations avant de trouver celle qui convient.

Les glisseurs.euses : se laissent porter par les événements. Certaines personnes préfèrent les activités imprévues et vont se laisser guider par les événements qui s'offrent à elles, satisfaites de

leur nouvelle liberté. Elles souhaitent se relaxer et embrasser cette retraite, parfois en voyant la famille, parfois en travaillant...

Les mis.es en retrait, ont laissé tomber l'idée de créer de nouvelles choses. Il s'agit de celles et ceux qui ont intériorisé le stéréotype et cherchent à y correspondre. Ce sont les personnes qui ne s'engagent dans aucune activité, ne souhaitent pas forcément échanger avec d'autres personnes, et qui ont plutôt tendance à être résignées.

Chacun de ces types correspond à une manière singulière d'affronter la transition et d'engager sa vie à la retraite. La retraite n'est pas une expérience finie mais un processus qui évolue comme celui de la carrière professionnelle. Les individus peuvent se retrouver à cheval sur une ou plusieurs catégories. Chaque manière de vivre la retraite est individuelle et va alimenter la construction identitaire de chacun et chacune, elle-même influencée par les nouvelles expériences vécues.

4.3.1.4. Le dépassement

A la tension identitaire de la retraite succède le sentiment que l'épreuve a été dépassée, d'être bien installé.e dans la retraite et que la situation est apaisée, voire que ce n'était finalement pas une épreuve et que le cap a été passé aisément. La phase de passage à la retraite est ainsi dépassée grâce aux projets mis en place dans lesquels les personnes trouvent du sens et vont pouvoir valoriser l'épreuve vécue. C'est le moment où une forme de réflexivité est reconquise, n'empruntant plus aux référents de l'ancienne identité professionnelle mais en s'appuyant à la fois sur les constantes du passé c'est-à-dire le sentiment de continuité (« ce que j'ai toujours été ») et sur de nouveaux rôles et de nouvelles représentations de soi (Eraly, 2013) ou en d'autres termes la réalisation de soi grâce aux anticipations antérieures (« ce que je suis devenu »).

En revanche, pour celles et ceux qui ne parviennent pas au dépassement et à inscrire cette transition dans un projet de vie grâce au travail réflexif qu'elle implique, la retraite sera vécue comme une fatalité, un événement inévitable qui leur a été imposé et sur lequel il est impossible d'avoir de

prise. N'ayant d'autres choix que de l'accepter, ils font face à l'épreuve avec résignation (Eraly, 2013).

4.4. Les processus de la transition

Chaque étape de la transition emploi-retraite mobilise des processus psychologiques que nous avons cherché à repérer. Nous avons eu l'occasion de présenter les processus décisionnels activés pendant la phase d'anticipation et décrits certains processus adaptatifs nécessaires durant la phase de transition pour parvenir au dépassement. D'autres processus concernent les réorganisations identitaires lors du passage à la retraite.

4.4.1. Processus décisionnels

Lors des transitions normatives, le processus décisionnel joue un rôle prépondérant pour enclencher l'événement.

Ce processus décisionnel a été formalisé par Mullet et al. (2000), Fouquereau (2006), Chevalier (2013) en adaptant à la décision de départ à la retraite le modèle de prise de décision appelé « Push-Pull, Anti-Push–Anti-Pull » décrit initialement par Zimmerman (1995) pour étudier la décision de migrer.

Les facteurs Push et Anti-push font référence à la situation présente c'est-à-dire à la situation que la personne va quitter, tandis que les facteurs Pull et Anti-pull renvoient à la situation à venir telle qu'elle est anticipée. Pour ce qui est de la décision de départ à la retraite, la dimension Push correspond aux facteurs qui poussent l'individu à prendre la décision d'arrêter sa carrière (par exemple sa fatigue, la pénibilité de son travail...), tandis que la dimension Anti-push renvoie à ceux qui le retiennent (intérêt du travail, envie de poursuivre des projets en cours, bonnes relations avec les collègues...).

La dimension Pull correspond aux attentes positives envers la retraite (par exemple l'attraction pour certaines activités nouvelles, l'envie d'avoir plus de temps pour soi..), tandis que la dimension Anti-pull renvoie aux craintes ou aux anticipation d'aspects négatifs de la retraite (par exemple l'isolement social, l'ennui, le manque de ressources...)

Ce modèle permet de rendre compte de l'équilibre propre à chaque individu de ces dimensions contradictoires qui vont influencer leur décision et leur vécu du départ à la retraite. La prise de décision apparaît ainsi comme la résolution d'un conflit intra-psychique. Celui-ci influencera l'engagement dans la préparation de la retraite.

4.4.2. Processus d'engagement et de désengagement

L'approche fonctionnaliste utilisée dans les années 1960 pour décrire le passage à la retraite, s'est intéressée aux attitudes individuelles en réponse à la perte du statut professionnel et a mis en évidence deux attitudes : l'engagement dans de nouvelles activités, et le désengagement de certaines activités.

L'attitude d'engagement est une attitude volontariste consistant à maintenir un niveau élevé d'activité afin de compenser la perte de certains rôles antérieurs par l'intensification d'autres rôles comme celui de citoyen ou par l'investissement de nouveaux rôles comme celui de grand-parent. L'adaptation se trouve facilitée par une qualité qu'il convient d'entretenir c'est-à-dire de flexibilité des rôles (Havighurst, 1963).

Le désengagement (Cummin & Henry (1961) est décrit comme une autre forme d'adaptation à la retraite. Il correspond à l'acceptation par l'individu de se retirer et par là-même de se désengager aussi bien socialement que psychologiquement d'un certain nombre de rôles à ce moment où la société attend qu'il le fasse. Il s'agit d'un retrait volontaire d'une partie du système social. Les individus finiront avec moins de rôles qu'ils n'en ont eu auparavant mais joueront ces rôles avec plus d'intensité.

Ces deux approches sont décrites comme pouvant l'une et l'autre apporter de la satisfaction et un vieillissement réussi.

4.4.3. Processus adaptatifs et stratégies de coping

La notion d'adaptation désigne un processus dynamique de changement lié aux capacités innées ou acquises d'un individu, pour réagir à des changements externes ou internes, des contraintes ou des conflits, en cherchant à réduire ou à éliminer leurs conséquences défavorables par des

ajustements divers leur permettant de survivre et de créer un nouvel équilibre compatible avec sa survie (Fischer, Tarquinio & Dodeler, 2020). Elle implique la mobilisation de plusieurs processus adaptatifs et entraînent différents niveaux de réactions : neurophysiologiques, comportementales, psychologiques et émotionnelles. Nous allons nous concentrer sur les réactions psychologiques et comportementales.

La notion de coping se réfère à la théorie cognitive du stress et est considérée comme un modérateur des processus qui affectent la relation entre un événement stressant (comme quitter son emploi) et les ressources dont dispose un individu pour lui faire face (Fischer, Tarquinio & Dodeler, 2020). Nous avons choisi de décrire l'approche de Schlossberg (1981) car en montrant comment les réactions de l'individu sont des moyens de contrôle pour gérer l'événement nouveau et faire face au stress qu'il engendre, elle rend l'individu acteur. Schlossberg identifie ainsi trois stratégies de coping. La première consiste à exercer un contrôle sur la situation et désigne l'ensemble des efforts qui consistent à mettre en place des actions de contrôle, par exemple repousser la date ou modifier les conditions du départ par la négociation. La deuxième consiste à exercer un contrôle sur la signification du problème et désigne l'ensemble des efforts visant à attribuer du sens aux événements en apportant une signification aux situations et élaborant des liens entre eux, par exemple minimiser le caractère douloureux du désengagement professionnel en valorisant un nouvel emploi du temps très chargé. La troisième est une stratégie qui consiste à agir sur le stress et désigne tous les efforts mis en œuvre pour mettre à distance de soi le stress. Il peut s'agir de défenses psychiques comme le déni, l'acceptation passive, le recours à l'imaginaire et au fantasme mais aussi à des comportements comme pratiquer du sport ou de la méditation.

Chacun de ces processus transitionnels agissent à différents moments de la transition et contribuent à son dépassement.

4.5 Processus transitionnels et remaniement identitaire

Dans la littérature, il existe une forte acceptation du rôle de la transition sur les remaniements identitaires. Pourtant peu d'études se sont intéressées à expliquer la coordination des processus

transitionnels avec ceux de l'identité. Perret-Clermont et Zittoun (2002) ont proposé de considérer trois niveaux de processus dans la transition en lien direct avec la construction identitaire : les transformations identitaires, l'apprentissage de nouvelles situations et la construction de sens, mutuellement liés et difficilement distinguables.

Ces auteurs reconnaissent que les transformations identitaires sont induites par le départ à la retraite, l'éloignement de l'activité professionnelle et le réinvestissement dans la sphère personnelle. Les individus sont alors susceptibles de perdre une part importante de leur identité sociale et personnelle, en même temps que les opportunités de reconnaissance, et cela d'autant plus pour les personnes de cette génération qui ont vécu la majorité de leur vie professionnelle dans un climat social qui encourageait l'engagement durable envers une entreprise, et qui finissent leur carrière dans un environnement valorisant le dynamisme et l'entreprise par projets à court terme (Faurie, Fraccaroli, & Le Blanc, 2008).

Ensuite, ces nouveaux modes de vie demandent d'apprendre à organiser son emploi du temps de manière nouvelle, en dehors des contraintes externes, et d'être davantage tenue à réguler ses activités (Freund, Nikitin, & Ritter, 2009). Cet apprentissage s'observe surtout pour les trois premières catégories présentées par Schlossberg à savoir les explorateurs et exploratrices, glisseurs et glisseuses, et les aventuriers et aventurières. En effet, ces personnes peuvent choisir d'apprendre à utiliser les nouvelles technologies, s'investir dans des activités culturelles et artistiques, voyager, jouer pleinement le rôle de grands-parents, ... De cette manière, la retraite confronte les personnes à une phase nouvelle de leur existence, celle du 3e âge, qui dure souvent plus de 20 ans, les mène au 4e âge et, à son terme, à la mort. Un travail important de construction de sens, permet la relecture du passé mais aussi la définition de projets futur. De cette manière les questions de sens sont intimement liées au sentiment d'identité que la personne intériorise au fur et à mesure du temps (Perret-Clermont & Zittoun, 2002).

Être c'est être en route.

Paul Ricoeur

5. Les enjeux identitaires de la retraite

5.1. Une définition de la retraite

Etymologiquement le mot retraite veut dire « se retirer », du préfixe « re », retour en arrière et du latin « trahere », tirer, traîner, tracter. Les définitions données de la retraite renvoient toutes à l'inactivité et implicitement à la passivité et à la perte des capacités

Ainsi, la première définition du Larousse présente la retraite comme l'action de se retirer de la vie active, d'abandonner ses fonctions et fait état de quelqu'un qui a cessé ses activités professionnelles : « prendre sa retraite ».

La seconde définition renvoie aux prestations sociales servies aux personnes qui ont pris leur retraite : « Toucher sa retraite ».

La troisième et la quatrième sont d'ordre plutôt religieuse et manifestent tout autant le caractère de repli sur soi avec la précision d'un « éloignement où l'on se tient des préoccupations profanes pendant quelques jours pour se recueillir » et de « lieu où quelqu'un se retire pour vivre dans le calme, la solitude, ou pour se cacher ». Ainsi, au sens religieux, une retraite est une période (ou un lieu) où un individu se retire de ses activités habituelles et s'éloigne physiquement de son cadre de vie pour un temps de réflexion et de méditation.

La cinquième et dernière définition, d'ordre militaire, semble tout autant porter une connotation négative de la retraite : « Marche en arrière d'une armée qui ne peut se maintenir sur ses positions » même si dans les faits cette définition est assimilée à une victoire car il s'agit d'une opération par laquelle des forces se retirent, devant un ennemi plus fort (ou supposé tel), ou dans un contexte politique et social défavorable tout en conservant ses capacités militaires.

Dans la pratique, parler de la retraite et des retraité.e.s, renvoie couramment au statut administratif qui concerne l'ensemble des individus ayant cotisés 42 ans à une caisse de retraite et atteint l'âge légal de départ en retraite.

Caradec (2017), en citant Guillemard (2010), souligne que nous sommes entrés dans une période nouvelle marquée par un « affaiblissement de la régulation collective » des parcours de vie. Nous assistons à une certaine déstandardisation des trajectoires qui prend notamment la forme d'une diversification des âges de la retraite. La loi Fillon de 2003 a ainsi conduit à une plus nette distinction entre deux âges de la retraite : l'âge auquel un salarié peut faire valoir ses droits à la retraite soit avec décote, soit sans décote. Ces deux âges de la retraite ont été fixés respectivement à 62 et 67 ans, auxquels on peut ajouter un troisième âge, celui en deçà duquel il est interdit à une entreprise de mettre ses salariés à la retraite d'office, fixé à 70 ans par la loi de financement de la Sécurité sociale de 2009. Ces évolutions créent un cadre nouveau, qui introduit une plus grande latitude de choix, parfois promue sous le nom de « retraite à la carte ». Et comme nous l'avons vu dans le chapitre 4, les salarié.e.s sont supposé.e.s faire des arbitrages pour décider du moment de leur retraite (Caradec, 2009a).

Or, les retraité.e.s d'aujourd'hui sont différent.e.s de celles et ceux d'hier et les définitions usuelles ne prennent pas suffisamment en compte les diversités individuelles.

Lors de la généralisation de la retraite à toutes les branches de métiers mise en place en 1938, la retraite était alors perçue comme un moyen d'assurer un minimum vital aux travailleurs et travailleuses trop âgé.e.s pour continuer à occuper un emploi, et comme un temps de repos bien mérité aux individus abîmés par le travail. L'âge de départ à la retraite était alors de 65 ans pour une espérance de vie de 55,9 ans pour les hommes et de 61,6 ans pour les femmes. Autant dire que tout le monde ne parvenait pas à la retraite.

La succession de loi au cours de ces dernières décennies et l'évolution de l'espérance de vie, ont contribué à modifier les représentations de la retraite passant d'une représentation de « retrait du monde » à celle de « retraite loisirs » (Guillemard, 1972) pour s'ouvrir aujourd'hui à une retraite synonyme de « nouveau départ » (Boboc & Metzger, 2013). Alors que l'espérance de vie ne cesse d'augmenter, les retraité.e.s sont confronté.e.s à un problème jusqu'alors inconnu : occuper son temps à la retraite.

Les départs en retraite sont accompagnés, pour les retraité.e.s majoritairement en bonne santé, de l'incitation de profiter de cette nouvelle étape de vie et du devoir d'en faire quelque chose d'utile comme le présente le plan national « Bien Vieillir » (2007-2009). Ce dernier est rédigé avec pour objectif de promouvoir des comportements favorables à la santé grâce au maintien d'activités

physiques sportives, et à une alimentation adaptée, d'améliorer les stratégies préventives, de susciter la participation sociale, culturelle, artistique, en veillant à consolider les liens entre les générations. L'accent est mis sur les concepts de projet de vie et d'adaptation aux changements. L'émancipation de la phase de vieillesse et son allongement dans les deux sens –dû au passage à la retraite plus tôt et à une durée de vie plus longue – a conduit à ce qu'elle ne soit plus comprise aujourd'hui comme un « temps qui reste à vivre » d'une manière ou d'une autre mais qui nécessite plutôt l'ébauche de nouveaux projets biographiques et pose la question d'une participation à la vie sociale sous une forme nouvelle (Kohli & Künemund, 2002). On parlera de théorie du vieillissement réussi et productif qui renvoie à l'évolution des normes et du sens autour de la retraite et du vieil âge, alors même que les années de retraite traditionnelles sont redéfinies comme une étape de vie d'activités et d'engagement social (Laslett, 1991).

5.2. La perte d'une identité sociale et professionnelle

La perte du rôle professionnel oblige les individus à chercher des activités et à se réorganiser un planning. Il peut être l'opportunité de réaliser une ambition personnelle, parfois professionnelle mais entraîne plusieurs pertes qui influencent fortement la définition de soi :

- Perte de revenu impliquant des changements dans le style de vie, dans le soutien familial, les activités destinées aux loisirs,
- Perte d'une identité sociale importante dans la sphère de vie : l'identité professionnelle soit la position sociale basée sur le statut professionnel,
- Perte d'une partie des pairs : les personnes connues dans les situations professionnelles (les collègues, les clients, les fournisseurs, ...)

La perte de son rôle professionnel peut avoir un impact très fort dans la mesure où le travail n'est pas seulement perçu comme nécessaire mais aussi comme désirable. La perte de son travail peut entraîner la perte de dignité (Crawford, 1972), vécu différemment d'un individu à l'autre. Ces pertes vont dépendre de l'ensemble des rôles tenus au cours de la vie et du parcours professionnel. Perdre son identité professionnelle c'est perdre les bienfaits qui en découlent : la reconnaissance de la hiérarchie, l'admiration des collègues, l'engagement dans des activités et le sens même des

conduites ou routines dans lesquelles les individus sont engagés, qui pouvaient les rassurer quant au sentiment d'exister. Cette perte est rendue d'autant plus difficile que la transition renvoie à une représentation sociale très souvent mal connotée et rattachée à des images d'inaction ou d'inutilité.

5.3. Les enjeux du départ à la retraite

L'arrivée à la retraite entraîne la perte de l'identité professionnelle, des rôles et conduites qui y sont associés et qui ont finalement été appris et vécus depuis le début de l'âge adulte. C'est la perte d'un cadre : aller travailler tous les jours de 9h à 18h, avoir le week end pour réaliser les tâches domestiques et réaliser quelques loisirs, des routines et avoir un but : l'utilité sociale et sociétale, en même temps que les croyances sont bouleversées alors que l'individu expérimente de nouvelles expériences comme la liberté, la maladie ou la mort. L'individu doit s'approprier une nouvelle identité sociale et par là-même de nouveaux cadres de références, de nouvelles routines, de nouvelles croyances, de nouveaux rôles sociaux et sociétaux, pour parvenir à formuler avec enthousiasme « je suis retraité.e ».

5.4. Les transformations identitaires au moment du départ à la retraite

Une fois à la retraite, ces changements, provoqués par le nouveau statut affectent l'ensemble des aspects de la vie de l'individu en bouleversant les différents rapports aux finances, au temps, au corps, aux autres, au sens et à soi (Schlossberg, 2004). C'est l'adaptation à ces changements qui entraînent la (re) construction de soi. Ces nouveaux rapports au monde vont influencer l'individu dans la définition de ses nouveaux rôles, conduites et représentations.

5.4.1. Un nouveau rapport à l'argent

En France, les personnes à la retraite perçoivent une pension en retour du travail investi tout au long de leur carrière professionnelle. Cette pension, généralement moindre que les revenus antérieurs, peut être perçue comme insuffisante pour bien vivre et certaines sont alors amenées à poursuivre une activité professionnelle à temps plein ou à temps partiel pour obtenir un complément de revenu. D'autres, au contraire font le choix de poursuivre leur activité

professionnelle par plaisir et pour ne pas tomber brusquement dans l'oisiveté à un âge où elles sont encore en pleine possession de leurs moyens physiques et intellectuels (Loriaux & Remy, 2005). La dimension financière a toute son importance car dans ce cas de figure elle offre également une reconnaissance à la personne vis-à-vis de la société dans la mesure où elle continue ses contributions par son travail et ses cotisations. Ainsi, les représentations de la retraite et du vieillissement vont être influencées par cette relation à l'argent selon que l'individu est contraint de travailler, en est libéré ou s'il choisit de poursuivre son activité.

Les retraité.e.s doivent s'interroger sur la manière de vivre avec leur nouveau revenu. La santé financière est subjective et va dépendre de chacun et chacune. La peur de manquer, appelé par Schlossberg (2004) « syndrome de la perte de revenu » s'observe davantage au moment de la préparation à la retraite.

5.4.2. Une nouvelle temporalité

A la retraite, le temps qui était occupé par l'activité professionnelle est libéré de toute contrainte. Il s'agit d'une expérience nouvelle et originale car c'est la seule période de la vie qui n'a pas de cadre défini. Depuis l'enfance, les conduites sont dictées et rythmées par la crèche, l'école, les vacances, les examens. Une fois adulte elles le sont par les obligations professionnelles, sociales et familiales qui donnent un cadre pour les horaires de coucher, de lever, de loisirs, de repos. Les retraité.e.s passent d'un cadre contraint à un cadre libre, délivré de la contrainte ordinaire des temporalités professionnelles. Ils et elles se trouvent confronté.e.s brutalement à l'inactivité, à l'inconstance, à l'incertitude après la perte de repères temporels qui ont encadré toute leur vie (Grossin, 1996, p.27). Perdre ces routines consiste pour certain.e.s à perdre le sens même de leurs actions, et va nécessiter de trouver un nouveau sens à donner à leur vie, à leurs activités.

Certain.e.s vivent la transition vers la retraite comme un soulagement, d'autres comme une perte renvoyant une image de soi fragilisée, en face à face avec une réalité jusque-là occultée ou encore, comme une entrée dans une zone de turbulence, un traumatisme.

Grossin (1996) explique le désarroi des seniors face à la retraite par le rapport au cadre temporel du travail. Les individus passent d'un cadre contraint à un cadre libre où le cadre temporel quotidien s'ouvre sur un mode de vie délivré de la contrainte ordinaire des temporalités professionnelles. Le travailleur se trouve confronté brutalement à l'inactivité, à l'inconstance, à l'incertitude après la perte de repères temporels qui ont encadré toute sa vie.

Selon l'auteur, la vie des individus est cadencée par ces espaces temporels contraints dont sont exclus les autres cadres sociaux construits impliquant de grosses contraintes (perte de temps libre, oisiveté) et offrant des repères. Quitter son travail implique devoir retrouver de nouveaux cadres, ce qui dérouté ceux et celles qui n'ont pas multipliés leurs cadres de vie.

De cette manière, cette transition entraîne un nouveau rapport au temps sur trois registres :

- La liberté nouvelle qui s'ouvre au senior et laisse entrevoir l'ampleur du champ des possibles,
- L'absence de cadre qui jusque-là organisait le quotidien, entraîne une perte de repères et la nécessité d'en construire de nouveaux,
- Une nouvelle étape de vie qui renvoie à la dernière grande transition inéluctable mais aussi à ce temps disponible encore en bonne santé.

5.4.3. Une nouvelle symbolique existentielle

Le passage à la retraite est souvent un déclencheur de la prise de conscience de sa finitude par la symbolique de la retraite (Blanchet, 2010) mais aussi par les changements du corps : moins agile, moins résistant, une mémoire moins infallible... Progressivement l'individu s'aperçoit qu'il perd certaines de ses facultés lui renvoyant une image de soi vieillissante, renforcée par ses expériences de plus en plus nombreuses de la maladie (parents, beaux-parents...). La représentation de la vieillesse et le rapport au corps de chacun et chacune va influencer le champ des possibles dans la mise en place du projet de vie avec une valorisation ou un empêchement d'en profiter.

5.4.4. Un nouveau réseau relationnel et de nouvelles postures

Il arrive que le réseau social décline. Très souvent centré autour du travail, partir à la retraite, revient à perdre une partie de ce réseau en se retrouvant exclu des routines professionnelles de ses collègues et ami.e.s. Il va falloir apprendre à construire un nouveau réseau qui se développera grâce au partage de centres d'intérêts, par la proximité et la disponibilité de chacun et chacune. Le développement d'un nouveau réseau est influencé par le réseau actuel des individus dont fait partie la famille (le couple, les ascendant.e.s, les enfants et petits-enfants) qui peut parfois prendre une place centrale dans la construction identitaire du ou de la retraité.e (selon leur état de santé pour les un.e.s, du mode de garde des petits enfants pour les autres...). L'individu aura alors des obligations qui lui permettront d'occuper plusieurs autres formes identitaires.

Le ou la conjoint.e joue également un rôle important dans la redéfinition de soi des jeunes retraité.e.s car il peut être un soutien silencieux, un encouragement, une validation des identités nouvelles ou une proposition de nouvelles activités voire une substitution identitaire (Caradec, 2004).

Prendre soin des petits enfants ou des ascendant.e.s va apporter un sentiment d'utilité au senior mais va aussi prendre leur temps et rendre difficile de s'investir dans d'autres activités. L'engagement dans ces relations et ces représentations vont influencer le ou la retraité.e qui se situe par rapport à chacune d'elles. C'est par rapport à ses valeurs, aux représentations qu'il a du monde, à son expérience personnelle et à sa personnalité qu'il va être capable de donner un sens aux événements qu'il ou elle rencontre et d'adopter tel ou tel comportement.

5.5. Les effets de l'engagement dans de nouvelles activités

Comme nous l'avons vu, l'engagement dans de nouvelles activités va permettre les transformations identitaires en offrant de nouveaux cadres de références. Le choix des activités est varié : en voici quelques exemples, souvent choisies, et de ce qu'elles peuvent apporter en termes de reconnaissance et de projection de soi :

- La formation : les travaux de Chamanian (2012) mettent en évidence que ces étudiant.e.s seniors privilégient les disciplines inscrites dans le secteur des lettres sciences humaines et sociales avec une préoccupation majeure pour l'ouverture au monde et l'accès à la « culture cultivée »

(Bourdieu, 1979). Cet engagement en formation s'inscrit dans un processus de formation tout au long de la vie et constitue une démarche volontaire, située dans le temps (Chamanian, 2009). Il se justifie au regard de la pluralité des vécus individuels et familiaux ou pour pallier les effets de l'âge. Certains vont vouloir se familiariser avec une langue parlée au sein de l'entourage familial (langue maternelle du conjoint ou de la belle-famille) alors que d'autres souhaitent apprendre la langue du pays dans lequel leur enfant est parti étudier, pour le visiter plus facilement ; ou bien encore apprendre une langue pour revenir à ses racines familiales ou pour voyager. L'apprentissage d'une langue s'inscrit également dans la volonté de développer ou entretenir ses compétences cognitives (sa mémoire) afin de lutter contre les effets propres du vieillissement,

- Voyager : certaines personnes vont chercher à réaliser leurs rêves, d'autres rendre visite à leurs proches installés à l'étranger,
- S'occuper des ascendants et des descendants soit pour leur porter des soins, comme responsabilité mais aussi par plaisir ou rendre service. Les responsabilités engagées ne sont alors pas les mêmes.
- Faire du bénévolat permet de se sentir utile et d'entretenir un réseau social. Certains vont aller dans la continuité de leur activité professionnelle et d'autres vont en découvrir des nouvelles,
- Poursuivre une activité salariée soit 1/ pour l'aspect rémunérateur par choix (volonté de gagner plus) ou contraint (revenu insuffisant pour vivre), soit 2/ pour ne pas tomber brusquement dans l'oisiveté (Loriaux & Remy, 2005) à un âge où ils sont encore en pleine possession de leurs moyens physiques et intellectuels. Ils aspirent à pouvoir apporter la preuve de leur utilité sociale en mettant leurs compétences et savoir-faire au service de la communauté, réaliser un projet de création de leur propre activité ou encore rester en lien social avec leurs collègues ; parfois dans l'attente de leur conjoint.e qui n'est pas encore à la retraite.

Le choix d'engagement dans ces différentes activités dépend des individus car il est une expression de soi. Cet engagement apporte une meilleure estime de soi, une structure à la vie quotidienne choisie, une perception plus positive de la retraite et par là même une valorisation du vieillissement actif.

5.6. Des pistes pour faciliter l'appropriation d'une nouvelle définition de soi

Pour déterminer si la transition est achevée, l'individu doit parvenir à se définir comme un.e retraité.e et par là-même se détacher psychologiquement et socialement de son travail, principal défi pour se sentir bien dans sa retraite (Froidevaux & Maggiori, 2020). Pour cela, il est nécessaire qu'il parvienne à :

- Ne plus se définir par sa dernière activité professionnelle,
- Être engagé dans des activités qui permettent de se décrire,
- Présenter un certain état de bien être (Osborne, 2009).

L'identité, une fois à la retraite renvoie à une acceptation et une satisfaction de sa condition. A l'inverse, si elle n'est pas acceptée on pourra parler de crise identitaire. L'identité personnelle est alors mobilisée et conduit à une crise de l'altérité c'est-à-dire à une perturbation du rapport à autrui qui engendre des conflits. La satisfaction à la retraite est associée à une bonne santé, physique et mentale, mais aussi à une bonne santé de l'âme et de l'environnement de vie. Nous soulignons que la satisfaction de son état de santé peut dépendre du point de vue de l'individu et de sa posture plus ou moins optimiste ou pessimiste.

Pour parvenir à construire de nouveaux rôles, conduites et représentations qui permettront une nouvelle définition de soi, les individus doivent réussir à vivre sans le renforcement positif de la reconnaissance de son travail et des autres. La reconnaissance peut se concrétiser par le sentiment que les autres ont besoin de nous, sont intéressé.e.s par nous, sont concerné.e.s par ce que l'on fait. Avoir le sentiment de compter pour les autres est crucial pour la santé mentale (Rosenberg & McCullough, 1981). Être à la retraite n'est pas forcément de vivre sans cette reconnaissance mais nécessite que chacun et chacune trouve personnellement comment compter dans et pour la société, ainsi que pour les autres : par du bénévolat, de la performance sportive, de l'entraide, par le renforcement de relations amicales, ... Il n'y a pas de bonnes ou de mauvaises activités. Il faut trouver celles qui permettent de se sentir apprécié.e, remarqué.e, utile au regard des autres. Avoir du temps pour soi permet de réfléchir à ce qui est important pour soi c'est-à-dire identifier ce qui fait sens.

Deuxième partie

Dispositifs de recherche et analyses

« L'identité ne devient une préoccupation et un objet d'analyse que là où elle ne va plus de soi, lorsque le sens commun n'est plus donné d'avance et que des acteurs en place n'arrivent plus à s'accorder sur la signification des situations et des rôles qu'ils sont censés y tenir ».

Michael Pollack, 1990

6. Questions de recherche et orientations méthodologiques

6.1. Problématique

Nous avons vu que l'identité est une notion difficile à définir et tenter d'en donner une définition claire renvoie à sa complexité. C'est un processus qui évolue à travers le temps et renvoie à l'articulation de dimensions psychiques, cognitives et sociales qui se manifestent par un dialogue interne plus ou moins conscient, entre l'identité sociale et l'identité personnelle permettant à l'individu de se projeter dans l'avenir. Ces dimensions sont étroitement liées au développement de l'individu, et à sa manière de faire face aux bouleversements que les transitions de vie impliquent. Nous avons vu que pour faire face à une transition, l'individu mobilise des stratégies de coping en fonction de la situation, de ce qu'il est (Soi) et des soutiens de son environnement direct.

La transition emploi-retraite, encore trop peu étudiée, est une période propice à l'observation des remaniements identitaires de l'adulte car tous ses repères sont bouleversés par la perte de son identité professionnelle, identité sociale centrale dans la structure de personnalité et la vie de l'adulte. Et s'il existe une forte acceptation selon laquelle la transition entraîne des remaniements identitaires, aucune étude à notre connaissance n'explique clairement les liens entre ces deux processus.

Nous avons souhaité dans ce travail de thèse étudier la transition emploi-retraite comme moyen d'accéder à la compréhension de l'élaboration identitaire du senior afin d'aider au mieux les personnes en souffrance psychique lors de cette transition.

Comprendre les liens entre les processus transitionnels et identitaires, et comprendre la manière dont l'adulte senior parvient à se définir comme retraité.e pourrait nous permettre de comprendre pourquoi certaines personnes parviennent plus facilement que d'autres à s'adapter à cette transition et quels sont les leviers d'une adaptation réussie à la retraite. Notre question de recherche ne consiste donc pas à se demander de manière générale si le départ à la retraite est une étape stressante ou facile à vivre mais plus spécifiquement de quelle manière s'élabore l'identité des retraité.e.s pour tendre vers un équilibre et une satisfaction.

Répondre à cette interrogation poursuit une finalité de compréhension de ces processus mais aussi l'objectif d'identifier des modalités efficaces d'accompagnement. Cela suppose d'analyser les diverses caractéristiques de cette transition de fin de carrière, comme son type, son contexte, son impact et ses dimensions processuelles, ainsi que d'identifier les principaux facteurs psychologiques, psychosociaux et cognitifs susceptibles d'influer l'adaptation et la satisfaction à la retraite.

6.2. Description des travaux de la thèse

Nous avons souhaité mener des études exploratoires afin de compléter nos connaissances recueillies dans la littérature en concentrant notre attention sur les processus transitionnels et les processus identitaires, pour proposer dans un second temps une modélisation des processus identitaires impliqués dans cette transition.

Notre thèse comprend trois études et la proposition d'un modèle (Cf. Tableau 1).

Etape 1. Etude qualitative exploratoire de la transition emploi-retraite. Cette étude comprend un volet descriptif visant à repérer les conduites adaptatives face à la transition emploi-retraite et un volet exploratoire visant à identifier les liens entre les différents processus psychologiques à l'œuvre dans la construction identitaire durant cette transition et conduisant à la satisfaction de la retraite et à l'identification de soi une fois à la retraite.

Des entretiens semi-directifs rétrospectifs du vécu des seniors de la transition emploi-retraite auprès de 26 sujets âgés de 59 à 86 ans ont été menés sur une période de 6 mois. Pour utiliser ce matériel, l'ensemble des entretiens ont été retranscrits puis analysés selon deux méthodes qualitatives : une analyse de contenu puis une analyse thématique, favorisant ainsi la confrontation des points de vue.

Etape 2. Etude longitudinale de la dynamique de la construction identitaire.

Cette étude a été réalisée auprès de 10 retraité.e.s de l'étude 1 en retraite depuis moins de trois ans et acceptant d'être interrogé.e.s après 18 mois, une seconde fois, de la même manière. Après un

délai d'environ 3 mois, un troisième entretien était organisé pour présenter les récits phénoménologiques des deux premières rencontres et porter un regard explicatif sur les similitudes et différences observées. Cette étude a été réalisée sur une période de 6 mois environ.

Etape 3. Elaboration d'un modèle théorique de l'élaboration identitaire lors de la transition emploi-retraite. A partir des résultats des deux études menées, nous avons élaboré et proposé un modèle hypothétique de la construction identitaire de l'adulte au moment de cette transition. Au cœur de ce modèle, la réflexivité est apparue, comme un élément médiateur de la satisfaction à la retraite.

Etape 4. Etude de conception et mise en œuvre d'un dispositif de préparation à la retraite. Nous avons ensuite souhaité vérifier l'effet de la réflexivité comme valeur prédictive de la satisfaction à la retraite, à l'aide d'un dispositif d'accompagnement au sens de la retraite que nous avons créé (4 mois) puis mis en œuvre auprès de deux sujets rencontrés 5 fois, toutes les 2 semaines.

Toutes les séances ont été retranscrites intégralement. Un travail comparatif de l'apparition d'indicateurs a ensuite été réalisé pour observer l'élaboration identitaire de chaque participante, pour l'une bientôt en retraite et l'autre retraitée depuis un mois, grâce au dispositif mis en place.

L'ensemble de ces études s'articulent en étapes successives et complémentaires que nous présentons dans le tableau 1.

Etape 1	Etape 2	Etape 3	Etape 4
Etude exploratoire qualitative	Etude exploratoire longitudinale	Elaboration d'un modèle théorique de l'élaboration identitaire de l'adulte au moment de la transition emploi-retraite	Etude de la dimension réflexive lors d'une préparation à la retraite d'un dispositif d'accompagnement existentiel
Objectifs : Découvrir le vécu de la transition emploi-retraite de retraité.e.s âgé.e.s de 59 à 83 ans Echantillon (N=26)	Objectifs : Explorer les ressources psychologiques mobilisées pour s'adapter à la retraite entre 2 temps espacés de 2 ans Echantillon (N=10)	Objectifs : Traitement des données recueillies aux étapes 1 et 2 par retranscription, analyse de contenu selon deux méthodes, rédaction de récits phénoménologiques et analyse comparative. Puis modélisation.	Objectifs : Observer l'élaboration de mécanismes identitaires lors d'une préparation à la retraite dans le cadre d'un dispositif d'accompagnement existentiel Passation : 5 séances espacées de 15 jours Echantillon (N=2)
Durée du travail sur le terrain : 6 mois	Durée du travail sur le terrain : 6 mois	Analyse tout au long des étapes 1 et 2	Durée du travail d'élaboration : 4 mois Durée du travail sur le terrain : 2x 2,5 mois

TABLEAU 1. PRESENTATION DES QUATRE ETAPES DE LA THESE

Les travaux que nous présentons dans cette thèse combinent ainsi les quatre formes méthodologiques décrites dans le tableau 2 : descriptive, exploratoire, explicative et prédictive.

Type de recherche	Descriptive	Exploratoire	Explicative	Prédictive
Définition	Cherche à articuler en une image cohérente la collection de faits qui se manifestent dans un objet d'étude. On cherche avant tout à donner une représentation exacte des événements sans essayer de les analyser	Cherche à identifier des problèmes ou propriétés de situations ou événements complexes. Le propos est plus analytique : il ne s'agit plus seulement d'accumuler les faits ou de développer des hypothèses, mais de conduire une étude à partir de certaines idées	Repose sur des propositions ou des hypothèses que l'on teste empiriquement	A pour but d'arriver à des prévisions, souvent sous la forme de scénarii
Question	Que se passe-t-il ?	Comment fonctionne ces processus ?	Quelle est l'origine des processus ?	Que se passera-t-il si... ?
Usages principaux	Développer empiriquement les fondements d'une étude à venir. Illustrer une théorie	Étude pilote permettant de structurer une étude plus large. Permet de clarifier les variables en cause.	Construire une théorie en testant des hypothèses.	Tester et vérifier des hypothèses.

TABLEAU 2. PRESENTATION DES CARACTERISTIQUES DES DIFFERENTS TYPES DE RECHERCHE

Nous avons privilégié les approches qualitatives d'une part car elles sont adaptées à la production d'un modèle et d'autre part car elles permettent de recueillir des données dans une perspective écologique et compréhensive. Les questions et réactions ne sont pas provoquées, les réponses données sont produites spontanément, souvent auprès d'un petit échantillon de sujets. Nous avons ensuite réalisé une analyse qualitative sur le contenu du discours, et dégager des éléments compréhensifs que les analyses quantitatives peuvent plus difficilement apporter.

Nous nous sommes appuyés sur les travaux de méthodologie de Paillé & Muchielli (2003), Stake (1995) et Yin (2018), qui visent à rendre objectives ces approches. Stake (1995) et Yin (2018) ont décrit les étapes par lesquelles passer pour assurer une rigueur scientifique au recueil des données, à leur traitement et à leur interprétation. Suivre ces méthodes avec rigueur, permet de tracer le sens que les gens donnent à des phénomènes sociaux et processus d'interaction, y compris l'interprétation de ces interactions (Pope & Mays, 1995).

C'est dans ce souci de rigueur que, pour chaque étude, nous nous sommes fixés des objectifs et avons suivi scrupuleusement la méthode, puis communiqué les résultats de manière le plus factuel possible.

7. Etude 1 : Enquête exploratoire rétrospective auprès de seniors retraités

Afin d'appréhender le vécu de la transition emploi-retraite et de comprendre les enjeux identitaires de cette transition pour les seniors, nous avons choisi de réaliser une enquête exploratoire. En effet, comme nous l'avons vu, les transitions sont des phénomènes qui bouleversent les routines, les croyances et les représentations des individus. Pour cerner cette transition et ses effets sur la construction identitaire des seniors, nous avons mené deux types d'analyse (cf. Tableau 3) : une analyse de contenu et une analyse par thème. Utiliser deux analyses a permis de confronter des points de vue et ainsi réduire les biais potentiels de l'interprétation.

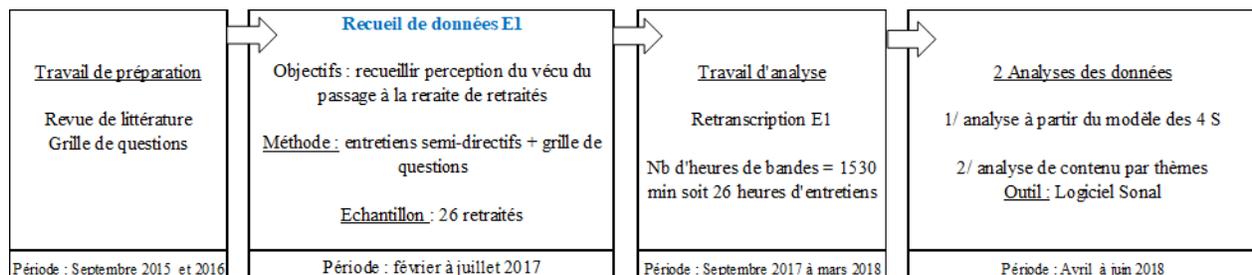


TABLEAU 3. PRESENTATION DU DEROULE DE L'ETUDE 1 ET DE L'ANALYSE

7.1. Méthode

Nous allons présenter de manière détaillée, la méthode de recueil des données utilisée pour répondre à nos interrogations. Nous évoquerons l'échantillon et sa constitution, la réalisation des entretiens, le travail d'analyse pour enfin présenter les résultats.

7.1.1. Echantillon

7.1.1.1. Choix de l'échantillon

Il a été proposé à des hommes et des femmes à la retraite de participer à une étude sur le vécu à la retraite. Le recrutement a été fait par l'intermédiaire de deux associations : Force Femmes et le club du 3^e âge du quartier Sainte Thérèse à Caen. Les seuls critères de choix étaient que la personne ait cessé son activité professionnelle et qu'elle soit volontaire après avoir été informée de la nature de l'étude.

Ces deux associations s'adressent à des publics très différents. La première, Force Femmes, est destinée à accompagner les femmes de plus de 45 ans au retour à l'emploi. Elle est animée par des bénévoles en retraite. Ce sont ces dernier.es qui ont participé à l'étude. La seconde, le club du 3^e âge, est un espace de loisirs ayant pour adhérent.e.s, des retraité.e.s. Dans le premier cas il s'agit plutôt de jeunes retraité.e.s et dans le second cas, des retraité.e.s plus âgé.e.s. Cela nous a ainsi permis de recruter des personnes d'âges différents. Toutefois, un biais persiste puisque seules les personnes engagées dans des activités ont été interrogées.

Un premier échantillon composé de neuf retraité.e.s bénévoles et sept adhérent.e.s du club de 3^e âge a été constitué puis, afin d'élargir l'échantillon, il a été demandé à chaque participant.e s'il ou elle connaissait des personnes susceptibles d'être intéressées pour participer à cette étude. Dix volontaires issus du bouche-à-oreille ont ainsi enrichi l'échantillon (n=26).

7.1.1.2 Description de l'échantillon

L'échantillon final comprend quinze femmes (de 59 à 79 ans, moyenne 66,87 ans), en retraite en moyenne depuis 7,6 ans. Six sont cadres et neuf sont non-cadres. Il comprend onze hommes (de 60 à 85 ans, moyenne d'âge 69,5 ans), en retraite en moyenne depuis 6,9 ans. Cinq sont cadres et Six sont non-cadres.

Les 26 sujets (cf. Tableau 4) sont âgés de 59 à 85 ans (en moyenne 68 ans). Ils sont à la retraite depuis en moyenne 7 ans. Douze sont cadres et quatorze sont non-cadres.

Concernant l'âge des sujets, nous pouvons identifier deux générations (ou cohortes) différentes. La génération (ou cohorte) est une catégorie regroupant l'ensemble des personnes nées à une période donnée et qui par conséquent ont vécu des événements en commun et ont un cadre de référence culturel commun. Considérant que les références culturelles varient de manière considérable d'une génération à l'autre, les générations des Babyboomers et des Vétérans ont été distinguées dans notre étude selon les critères présentés par Strauss & Howe (1991).

SUJET	AGE	SEXE	DUREE RETRAITE	CATEGORIE C/NC	GENERATION
SUJET 1	65	F	4 ans	Non cadre	Babyboomer
SUJET 2	65	F	5 ans	Cadre	Babyboomer
SUJET 3	60	H	- 1 an	Cadre	Babyboomer
SUJET 4	67	F	2 ans	Cadre	Babyboomer
SUJET 5	65	H	6 ans	Cadre	Babyboomer
SUJET 6	62	F	3 mois	Cadre	Babyboomer
SUJET 7	67	H	2,5 ans	Cadre	Babyboomer
SUJET 8	66	H	3 ans	Cadre	Babyboomer
SUJET 9	62	F	- 1 an	Non cadre	Babyboomer
SUJET 10	63	H	3 ans	Cadre	Babyboomer
SUJET 11	67	F	5 ans	Cadre	Babyboomer
SUJET 12	69	F	10 ans	Non cadre	Babyboomer
SUJET 13	68	F	10 ans	Non cadre	Babyboomer
SUJET 14	75	F	15 ans	Non cadre	Vétéran
SUJET 15	70	F	10 ans	Non cadre	Vétéran
SUJET 16	85	H	20 ans	Non cadre	Vétéran
SUJET 17	61	F	1 an	Non cadre	Babyboomer
SUJET 18	79	F	19	Non cadre	Vétéran
SUJET 19	82	H	21	Non cadre	Vétéran
SUJET 20	79	H	19	Non cadre	Vétéran
SUJET 21	79	F	19	Non cadre	Vétéran
SUJET 22	73	H	10	Non cadre	Vétéran
SUJET 23	65	H	- 3 mois	Non cadre	Babyboomer
SUJET 24	59	F	2 ans	Cadre	Babyboomer
SUJET 25	62	F	- 1 an	Cadre	Babyboomer
SUJET 26	60	H	- 1 an	Non cadre	Babyboomer

TABEAU 4. CARACTERISTIQUES DES SUJETS DE L'ETUDE 1

La génération du babyboom regroupe les individus nés entre 1945 et 1965. Selon Strauss & Howe (1991), ils sont marqués par la société de consommation et croient en la réussite sociale. Ils recherchent la réussite professionnelle, sont loyaux envers l'entreprise et la hiérarchie tout en prônant l'autonomie individuelle. Ce groupe part progressivement à la retraite. Notre échantillon contient dix-sept babyboomers.

La génération des Vétérans (aussi appelée Génération Traditionaliste ou Génération Silencieuse) regroupe les individus nés entre 1920 et 1945. Ils ont connu la seconde guerre mondiale et la grande dépression. Leur attitude est marquée par l'obéissance et le respect de l'autorité. Ils ont travaillé sous des modes de gestion hiérarchique formelle. Notre échantillon est constitué de neuf vétérans.

7.1.2. Le recueil de données par entretiens semi-directifs

Nous avons opté pour l'entretien semi-directif car il consiste à poser des questions ouvertes à la personne interviewée, tout en la laissant aborder comme elle le souhaite les thématiques fixées au préalable (Quivry & Van Campenhoudt, 1995). L'entretien permet d'étudier les faits dont la parole est le vecteur principal (étude d'actions passées, de savoirs sociaux, des systèmes de valeurs et normes...) (Blanchet, 1985) et constitue une riche source de données (Rothwell, Herbert & Seal, 2011).

Les entretiens ont tous été enregistrés avec l'accord des participant.e.s, avec pour objectif de ne rien perdre des propos tenus. Conserver des traces nous est apparu indispensable pour dépasser les impressions perçues pendant l'entretien, fondées sur quelques moments marquants et ne correspondant pas nécessairement à l'essentiel de ce qui a été dit (Revillard, 2008). La seule prise de notes ne nous a pas semblée suffisante dans la mesure où elle implique souvent de faire des raccourcis, d'utiliser son propre vocabulaire et d'être dans un début d'interprétation. L'enregistrement permet de recueillir la parole exacte du sujet : l'ensemble des réponses avec le vocabulaire employé.

7.1.3. Procédure de recueil de données

7.1.3.1. Les entretiens

Nous avons mené des entretiens semi-directifs exploratoires sur le vécu rétrospectif du passage à la retraite des individus interrogés. Ces entretiens ont eu une durée comprise entre une à deux heures, menés individuellement sauf pour deux couples. Les interviewé.e.s, une femme, puis un homme, ont souhaité témoigner en présence de leur conjoint. Ces entretiens ont pu être bridés par la présence de l'autre.

Chaque entretien était mené par la même enquêtrice (psychologue de l'orientation) enregistré avec l'accord des participants et participantes, puis retranscrits littéralement.

Chaque entretien commençait par une présentation de l'étude. Une fois nous être assuré de la compréhension des objectifs de l'étude et de l'accord des participant.e.s d'être enregistrés, nous posions la question ouverte « comment avez-vous vécu le passage de votre vie professionnelle à la retraite ? ». Les interviewé.e.s pouvaient parler librement de tous les sujets qui leur semblaient répondre à cette question. Des questions de relance par reformulation ont permis d'inciter les sujets à approfondir leur pensée. Une fois qu'ils semblaient ne plus savoir de quoi parler, une relance à partir d'une grille d'entretien était menée.

7.1.3.2. La grille d'entretien

Pour élaborer cette grille, nous nous sommes appuyés sur les étapes typiques de la transition c'est-à-dire sur le déroulement de la fin de carrière et des premiers mois de la retraite puis sur le modèle de Schlossberg (2004) en posant des questions en rapport avec les changements liés au temps, à l'argent, aux autres, à soi, au corps. Ce positionnement a permis d'aborder les activités une fois à la retraite, les relations aux autres, le vieillissement et la maladie, le travail, les valeurs et la définition de soi en tant que retraité.e.

7.1.4. Le travail d'analyse : retranscription des entretiens

Une fois les entretiens réalisés, l'ensemble des informations ont été retranscrites mot à mot, sans ajout et sans modification. Les hésitations, les soupirs, les répétitions n'ont pas été retranscrites dans la mesure où notre objectif était de réaliser une analyse de contenu.

Nous avons réalisé une partie des retranscriptions, l'autre l'a été par une étudiante de sociologie et par un salarié d'un ESAT. La retranscription est longue et fastidieuse mais elle est indispensable à la manipulation de l'entretien et l'appropriation des données notamment pour les relectures successives. Avoir les propos exacts des échanges permet en outre de pouvoir apporter des citations lors de l'analyse comme support au développement du raisonnement et comme preuve ou illustration.

7.1.5. L'analyse des données : le modèle des 4S

Comme nous l'avons vu précédemment le modèle de Schlossberg est pour nous le modèle de référence pour étudier la transition et les mécanismes d'adaptation.

Pour faire face aux changements de leur vie, les individus mettent en place des stratégies de coping, identifiables à partir du modèle des 4S qui identifie quatre types de variables : les variables de situation, les variables du soi ou variables personnelles, les variables du soutien social et les variables de stratégies de coping.

Nous avons catégorisé les entretiens à partir de ces 4 variables, comprenant elles-mêmes des sous-variables.

Pour caractériser les variables de situation, nous avons relevé dans les témoignages, huit sous-facteurs : les circonstances de départ à la retraite, si le moment de la transition est bien vécu, les contrôles exercés sur la transition, l'impact sur les rôles sociaux, la durée, les expériences antérieures de transitions semblables, les sources de stress extérieures à la transition pouvant affecter les individus, et la représentation faite de l'origine de la transition.

Pour appréhender les variables personnelles, nous avons relevé deux types de caractéristiques : les caractéristiques démographiques comme le sexe, l'âge, l'origine culturelle, le niveau socio-

économique, l'état de santé, et les caractéristiques socio-psychologiques telles les traits de personnalité (flexibilité, prévoyance, lieu de contrôle...), les ressources psychologiques (comme le développement de soi et les perspectives), les attitudes à l'égard du travail et de la retraite, le degré d'implication dans les loisirs.

Pour identifier les variables du soutien social c'est-à-dire les aides apporté.e.s par autrui, nous nous sommes appuyés sur les quatre registres suivants : la famille, les relations intimes, les réseaux d'amis et les institutions et associations. Les modalités d'intervention : l'aide affective, l'aide à l'affirmation de soi, les encouragements et rétroactions pour s'engager dans un projet, l'information sur le départ à la retraite par exemple, les conseils, les contacts utiles, la référence à un modèle ont été présentées lorsqu'elles sont apparues. Les données recueillies n'ont pas été très nombreuses sur cet axe. Nous avons également indiqué lorsqu'il y a absence de soutien dans le sens d'absence de réseau, en le décrivant comme un potentiel frein.

Les stratégies adoptées pour gérer la situation et faire face au stress sont de 3 sortes : celles visant à exercer un contrôle sur la situation (par exemple repousser la date ou modifier les conditions du départ par la négociation), celles qui visent à contrôler la signification du problème (par exemple minimiser le caractère douloureux du désengagement professionnel en valorisant un nouvel emploi du temps très chargé), et celles qui visent à gérer le stress (par exemple le déni, l'acceptation passive, le recours à l'imaginaire et au fantasme). Le concept de coping est issu des théories transactionnelles du stress et s'avère extrêmement pertinent dans l'étude des transition. L'adaptation à la nouvelle situation ne saurait être assimilée à une simple acceptation des changements induits par le passage à la retraite, mais plutôt conçue comme la résultante d'un processus d'interaction constante entre le sujet et son environnement. Ainsi, le sujet peut déployer des stratégies plus ou moins conscientes sur le plan cognitif et/ou comportemental afin de maintenir ou de rétablir son homéostasie (Fouquereau, 2006).

Nous avons réalisé ces catégorisations à partir d'une échelle de temps prenant en compte les différentes étapes de la transition : la fin de carrière et la prise de décision de partir à la retraite, le marqueur de la transition avec le « départ à la retraite », une rubrique transition en spécifiant les mois et années allant jusqu'au jour de l'interview.

7.2. Résultats et analyse selon le modèle des 4 S de Schlossberg

Afin d'extraire les éléments clés de la transition à partir des témoignages recueillis, nous avons choisi de réaliser les résumés des entretiens des 26 sujets, identifiés par des numéros. Pour faciliter l'interprétation de ces témoignages et voir si une tendance pouvait être observée, nous avons systématiquement réalisé une frise du vécu de la retraite en utilisant les facteurs du modèle des 4S de Nancy Schlossberg (1981, 1995). Cela nous a permis d'une part d'observer la manière dont les personnes se sont adaptées à cette transition et d'autre part d'opérationnaliser notre analyse des mécanismes adaptatifs de la transition. Nous avons, ainsi, analysé les entretiens selon les quatre modalités de la théorie et fait ressortir, de façon générale, les forces et les faiblesses de l'expérience adaptative des retraités.e.s.

L'analyse de contenu des entretiens est présentée sous forme de frises pour indiquer approximativement mais aussi le plus proche possible de la réalité, les facteurs liés à l'apparition des mécanismes d'adaptation. Cette frise permet d'introduire la notion de temps, tout en présentant les processus adaptatifs mobilisés pour nos sujets.

Afin d'établir cette frise et déterminer la manière dont les individus font face à une transition, nous avons relevé les éléments de l'histoire de vie des sujets en nous appuyant sur les catégories relevant du modèle des 4S que nous présentons sous forme de facteurs situationnels, facteurs personnels, facteurs sociaux et facteurs d'adaptation.

7.2.1. Les facteurs situationnels

Identifier les facteurs situationnels permet de répondre à la question : « qu'est ce qui s'est passé ? » (Goodman, Schlossberg & Anderson, 2006). Dans le cadre de la transition emploi-retraite, cette question renvoie à la décision de partir à la retraite et à la manière dont s'est déroulé le départ.

7.2.1.1. La décision de partir à la retraite : volontaire/involontaire – contraint/non-contraint

Pour expliquer leur vécu à la retraite, tous les sujets ont évoqué leur fin de carrière et les éléments qui ont motivés leur départ. La plupart d'entre eux ont précisé aimer leur travail, certains avec un rythme très soutenu, d'autres beaucoup moins nombreux (3 sujets) ont indiqué s'ennuyer ou perdre

de l'intérêt pour leurs missions. Si la majorité des sujets ont décrit l'année précédant la prise de la retraite pour expliquer leur vécu de la retraite, certains et certaines ont évoqué des événements remontant à 10 ans.

Sur les 26 sujets, 15 d'entre eux ont choisi volontairement de prendre leur retraite, motivés par différents facteurs : la déception de l'entreprise ou du manager, le désintérêt pour le poste, le souhait de vouloir profiter de la retraite en bonne santé, avoir prolongé son départ à la retraite, avoir atteint l'âge légal de la retraite après un changement de la législation, le souhait de vouloir fuir un environnement toxique, avoir des problèmes de santé. Ce dernier facteur concerne uniquement trois retraités de la génération des vétérans.

Pour certains de ces départs volontaires, on observe à travers les discours qu'ils sont motivés par une contrainte indirecte et des raisons externes comme un licenciement économique avec l'acceptation d'un accord de départ anticipé, la mise à la retraite officiellement pour l'atteinte de l'âge légal de départ en retraite (vécu comme obligatoire), la pression de l'employeur, des raisons de santé et une fuite d'un environnement toxique, le sentiment de ne pas être sa place dans l'entreprise. Certains évoquent le regard des plus jeunes leur renvoyant une image négative d'eux-mêmes, la difficulté à utiliser les nouveaux outils (technologiques) et le manque d'envie de se les approprier.

Le départ peut être particulièrement attendu, comme le sujet 25 qui a dû attendre d'être mise à la retraite, contrainte de continuer à travailler dans des conditions financières difficiles à cause du report de l'âge légal de départ en retraite et la perte de 2 années de cotisation par la Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail (CARSAT).

Le sujet 12 a eu une retraite empêchée car au moment de vouloir prendre sa retraite, elle a divorcé et s'est rendue compte qu'elle n'aurait pas assez de ressources financières pour vivre. Elle a été contrainte de poursuivre son activité professionnelle 5 années de plus et à 71 ans, continue encore de travailler en complément de sa retraite.

7.2.1.2. Le moment du départ : étape d'interrogation existentielle entre sentiment de continuité et de rupture

Certain.e.s ont éprouvé de l'angoisse avant le départ à la retraite alors que d'autres l'ont éprouvé après. Au moment du départ, il existe une grosse appréhension sur la manière dont la vie à la retraite va se passer et sur la manière d'occuper le temps qui va être disponible. Une fois à la retraite, la problématique se déplace sur la peur du vide et la nécessité de faire quelque chose, d'être occupé.e, préoccupation présente autant chez les hommes, que chez les femmes.

Une partie des sujets évoquent une certaine brutalité d'arrêter son activité professionnelle. D'autres et parfois les mêmes décrivent une continuité dans leurs activités et/ou dans le sentiment d'être soi. Différents cas de figure se présentent.

Sept des sujets évoquent le sentiment d'être en vacances, avec effectivement des voyages internationaux organisés pour certain.e.s. Huit évoquent un sentiment de rupture, associé parfois à une grosse souffrance. Certain.e.s parlent de choc d'être à la retraite. Ce choc n'est pas vécu comme cela pour toutes et tous, puisque d'autres évoquent un soulagement, une vraie joie d'être à la retraite. Une continuité est alors décrite qui porte sur les activités et le sentiment d'être le ou la même.

Les sujets qui ont vécu l'arrêt de la vie professionnelle comme un choc, peuvent décrire la vie à la retraite comme une continuité. Le choc porte plus sur la perte de rythme et renvoie pour une part au sentiment d'inutilité, souvent associé à la souffrance d'être à la retraite.

L'arrivée à la retraite apparaît être une période propice pour les déménagements et de changement de régions car 8 d'entre eux, soit 30% ont déménagé au cours de la première année.

On observe dans les premières années de retraite, que les personnes font encore les choses vite et que le rythme ralentit au fur et à mesure du temps.

Certain.e.s se mettent une grosse pression pour « réussir » leur retraite. Deux femmes formulent la crainte d'échouer leur retraite et s'en attribuent la responsabilité.

Selon les témoignages, il y a une période meilleure qu'une autre pour partir à la retraite : pas en hiver mais plutôt au printemps.

7.2.1.3. L'engagement dans de nouvelles activités et la possibilité d'être utile

Si certain.e.s poursuivent les activités associatives ou sportives occupées avant leur départ à la retraite, la place laissée dans l'emploi du temps par l'arrêt de l'activité professionnelle, implique pour beaucoup de personnes de chercher, trouver puis s'engager dans de nouvelles activités. Cette recherche peut prendre du temps, avec des essais avant de trouver la / les bonnes activités. Au moment de l'enquête, certaines n'avaient pas encore trouvé l'activité qui leur convenait même après 5 ou 6 ans. En revanche, tous les sujets de la génération des vétérans à la retraite depuis plus de 10 ans, (excepté pour le sujet 12 qui a encore une activité salariée), sont installé.e.s dans des routines et portent un regard positif sur la retraite. Les sujets de cette génération ne sont plus en quête. Ceux et celles qui sont alors mécontent.e.s (sujets 18 et 19), le sont à cause des transformations liées à l'âge et ce que cela implique sur leur vie, comme la mauvaise santé et l'isolement.

On observe une inscription progressive des retraité.e.s dans des routines et habitudes. Les interviewé.e.s soulignent l'importance de trouver un but aux journées. Ainsi, le fait de ne plus avoir d'obligation, implique la nécessité d'être créatif et créative, de prévoir son emploi du temps et de prendre des initiatives. Les mêmes interviewé.e.s rappellent que tout dépend de soi pour qu'il se passe quelque chose (sujet 8 et 11). Dans l'emploi, les professionnels réagissent aux obligations. A la retraite, les individus doivent agir à leur initiative. Les activités ne viennent pas d'elles-mêmes et leur apparition ont même tendance à diminuer. La sujet 4 dira « il faut se créer des contraintes, un rythme ».

Autour des 5 ans de retraite, certains et certaines formulent l'envie d'aller moins vite et de faire moins de choses. Le sujet 13 présente la retraite comme un art de vivre où l'on apprend à concilier plusieurs activités à un autre rythme. Les sujets 13 et 24 ajoutent l'importance d'apprendre à prendre soin de soi.

La transition peut avoir été réussie au moment de l'interview mais avoir été difficile au moment du passage à la retraite. Au cours du temps, les retraité.e.s trouvent progressivement leurs activités, développent leurs réseaux et s'installent dans des routines, leur permettant de se définir en tant que retraité.e, ce qui est posé ici comme une réussite de la transition.

Notons que la majorité des interviewé.e.s étaient engagé.e.s dans des activités au moment de l'interview.

Les deux premières années sont pour la majorité une période de recherche, de mise en place. La cinquième ou sixième année apparaît être un autre cap dans la transition. Même si les sujets sont encore en recherche de quelque chose, ils sont installés dans des routines.

Les activités à la retraite

Pour les sujets interrogés, s'engager dans des activités, est un moyen de rester dans la vie active. Les différents témoignages apportent un complément d'informations, présenté dans le tableau 5.

Le bénévolat est l'activité privilégiée des jeunes retraité.e.s. Ils sont seize à s'y engager dès les premières années de retraite, soit plus de 60% de l'échantillon. Sept d'entre eux, soit un peu moins de la moitié, avaient déjà eu l'occasion de réaliser des missions bénévoles ponctuelles au cours de leur carrière. Certains vont s'engager jusqu'à 80% de leur temps, d'autres vont seulement y consacrer une journée par semaine. Vient ensuite la participation à des clubs du 3^e âge. Soulignons que nous avons présenté notre étude dans un club du 3^e âge, aussi il n'est pas surprenant que notre échantillon comprenne un nombre important de personnes participants à des clubs. Deux participant.e.s, sujet 7 et 8, un couple participaient aux réunions du Rotary club.

Partir en voyage est également une activité importante pour notre échantillon ainsi que les activités sportives. Les sujets 1 et 9, deux femmes sont inscrites en salle de sport, le sujet 6 fait du golf, le sujet 23 de la natation et les autres font de la marche.

Le bricolage est une activité qui revient également souvent, suivi par le jardinage et la couture, qui renvoient aux activités manuelles. La possibilité d'apprendre avec l'université inter-âge est également importante.

La prise en charge des petits-enfants apparaît peu importante au sein de notre échantillon. Cela peut s'expliquer par le fait de la sélection de notre échantillon auprès d'associations. Ces individus pourraient s'engager dans des activités associatives au détriment d'une disponibilité pour s'occuper des petits enfants.

Activités réalisées	Effectif
Bénévolat	16
Participation à des clubs divers	10
Partir en voyage	10
Faire du sport : marche, golf, salle de sport, ...	10
Bricolage	7
Poursuivre une activité professionnelle	6
Jardinage	6
Participer à l'Université Inter âge	4
S'occuper des petits-enfants	5
Activités artistiques : peinture, musique	3
S'occuper du conjoint malade	3
S'occuper des ascendants	2
Ecriture	2
Couture	2

TABLEAU 5. LISTE DES ACTIVITES EXERCEES PAR LES SUJETS RETRAITE.E.S (N=26)

Les activités présentées sont cumulées et viennent articuler l'agenda de chacun, chacune de manière différente, c'est-à-dire une variété plus ou moins importante et à un rythme plus ou moins soutenu en fonction des individus.

La poursuite d'une activité professionnelle

Dans notre échantillon, quatre femmes ont continué à travailler après leur retraite. Deux d'entre elles (sujet 12 et 14), se sont séparées de leur mari à ce même moment, impliquant la nécessité pour elles de travailler, l'une pour gagner de l'argent, l'autre pour avoir une couverture sociale.

La troisième femme, sujet 26, continue de travailler mais dans des conditions particulières puisqu'elle tient une maison d'édition pour faire valoir les droits d'auteur de son mari musicien. Elle le fait par plaisir et pour valoriser l'activité de son mari, non pour l'argent à proprement parler. La quatrième femme, sujet 9, continue de travailler par plaisir professionnel et comme complément de revenu.

Deux hommes poursuivent leur activité professionnelle. Le sujet 25 est motivé par deux raisons. L'une est financière, trouver un complément de revenu. La seconde, qui semble être le vrai moteur, et identique à celui du sujet 8 : conserver une dynamique, rester informé des actualités de son métier et garder un lien avec son activité professionnelle.

Ainsi dans notre échantillon, quatre femmes poursuivent leur activité professionnelle soit 26% des femmes et 15% de l'échantillon. Et deux hommes poursuivent leur activité professionnelle, soit 18% des hommes et 7% de notre échantillon. Au total, 23% des personnes interviewées poursuivent une activité professionnelle.

7.2.1.4. Une nouvelle posture face aux ressources financières

Les personnes interviewées ont souvent abordé le thème des ressources financières. Certains de ceux qui font du bénévolat ont expliqué qu'ils étaient heureux de pouvoir réaliser des activités non rémunérées. Ils se sentent utiles pour la société sans rechercher de contrepartie financière, ce que permet leur statut actuel. D'autres ont mis en avant la chance qu'ils avaient de ne pas être gênés financièrement, se sentant privilégiés. Pendant que d'autres soulignent l'avantage de gagner de l'argent sans plus rien faire, deux femmes, soit seulement 7% de notre échantillon, ont évoqué des difficultés financières à la retraite. Ce pourcentage est faible au regard de la littérature.

7.2.1.5. La prise de conscience du vieillissement

Si certains abordent la question du vieillissement dès le début de la retraite, elle apparaît plutôt dans le discours de celles et ceux qui sont à la retraite depuis plusieurs années.

Ainsi une fois à la retraite, on observe une autre période à se préparer, celle du vieillissement qui est à distinguer de la retraite en elle-même. Ainsi, arriver à la retraite renvoie à l'idée de devoir profiter d'une période où l'individu est encore jeune et en bonne santé. Le rapport aux autres : enfants, petits-enfants, parents et beaux-parents âgés puis malades ou décédés, renvoie à la position dans le temps. Ce sont des repères de calage de soi vis-à-vis du temps qui passe. Certains ont fait allusion au cycle de la vie où la retraite est décrite comme une étape normale.

Les personnes à la retraite depuis plus de 5 ans évoquent plus souvent le vieillissement et la préparation de leurs obsèques.

Les témoignages des sujets vétérans sont très différents de ceux des babyboomers. Ils sont beaucoup plus factuels dans leurs descriptions, les projections de soi sont rares avec peu de projets,

les problématiques de santé sont très présentes. Par exemple, le sujet 20 ne réalise plus de travaux chez lui et fait appel à des entrepreneurs car il ne peut plus les faire lui-même.

On observe pendant cette période d'autres transitions comme la perte d'un proche, l'arrivée d'un petit-enfant, un déménagement, qui viennent s'entrecroiser avec le vécu de la retraite.

L'analyse suivante est issue des données recueillies dans les rubriques Soutien et Soi.

7.2.2. Les facteurs sociaux

Identifier les facteurs sociaux permet de répondre à la question : « quelle aide a été apportée ? » (Goodman, Schlossberg et Anderson, 2006). Dans la théorie des 4 S, les facteurs sociaux font références aux personnes qui soutiennent les futur.e.s retraité.e.s face au stress engendré par la transition et au type de soutien.

Les soutiens sociaux sont mobilisés tout au long de la transition et sont apparus pour la majorité assez stables au cours du temps.

Conformément à la littérature, plus les sujets ont de soutiens, mieux ils vivent leur retraite.

La période où les soutiens sont apparus différents et extérieurs au réseau familial ou amical, est la période avant le départ à la retraite. Dans notre échantillon, lorsque les individus réfléchissent à leur départ à la retraite, ils sont inspirés de personnes déjà en retraite soit comme des modèles à imiter, soit comme des contre-modèles à surtout éviter. D'autres ont pris contact avec des personnes responsables d'activité en vue de s'y engager. D'autres ont choisi de se mettre en couple pour ne pas rester seul.e.

Les soutiens ne sont évoqués spontanément par les sujets que lorsque ceux-ci ont été particulièrement marquant pour les sujets, par exemples : « un client retraité m'avait dit « il faut prendre la retraite comme une nouvelle vie » » ou « voir les retraités s'ennuyer me faisait peur ».

En dehors de ces quelques cas, les soutiens évoqués sont en premier lieu la famille. Viennent ensuite les réseaux acquis et développés au fil du temps à la retraite, principalement par les associations bénévoles ou l'adhésion au club du 3è âge.

Les réseaux sociaux sont représentés par les personnes de l'entourage. Ils gravitent autour, permettent les échanges pouvant d'une certaine manière les influencer. Ils sont apparus comme des personnes de référence, de soutien conscient dans les choix d'orientation à la retraite.

La télévision, à travers certaines émissions diffusées, a permis pour l'un des sujets, une prise de conscience de son fonctionnement et une modification de son comportement. La place prise par la télévision dans notre société, notamment par les messages qu'elle transmet et les modèles qu'elle véhicule, en fait un élément de soutien.

Plusieurs sujets de la génération vétérans ont évoqué qu'après avoir fait le tour des activités qui leur faisaient envie (voyages, bricolages de la maison, amis, ...), autour de 10 ans de retraite, ils se sont inscrits à ce club de 3è âge pour rencontrer de nouvelles personnes.

La perte des collègues a été évoquée par six sujets. Ils expliquent que la relation évolue et qu'assez rapidement, pour ceux qui ont gardés contact, ils se sentent exclus des sujets de conversation qui tournent essentiellement autour de la pratique professionnelle.

Les sujets 9 et 18 qui continuaient à rendre visite à leurs collègues, ont arrêté le jour où leurs bureaux ont été occupés. Ce fut un déclic pour le sujet 18 qui a pris conscience qu'elle devait trouver d'autres activités, ce qui l'a conduite à s'engager activement dans le club du 3è âge en tant que secrétaire puis présidente. Le sujet 9, malgré des activités bénévoles et sportives dans lesquelles elle s'est investie, n'a pas trouvé de soutiens équivalents à ce que représentaient pour elle ses collègues et clients.

Par ailleurs, sauf cas particuliers, lorsqu'il y a eu un décès au cours de la transition, les retraité.e.s qui recevaient déjà le soutien de leur conjoint ou famille avant leur retraite vont en bénéficier lors de la prise de décision de la retraite et durant leur vie à la retraite.

Le sujet 22 a accompagné jusqu'au décès son épouse au début de sa retraite. Cet événement a impliqué pour lui de se recentrer sur sa famille et devoir après le décès, après une période de repli total, s'ouvrir aux activités et aux relations sociales. Toutefois, il s'agit d'un cas isolé dans notre échantillon.

La sujet 25, pour sa part, s'est occupée de sa mère, jusqu'au décès de celle-ci. Ce soin a débuté un an avant son départ à la retraite et a pris fin 6 mois après. Cette dame avait un réseau assez étendu, réseau qu'elle a mis de côté en même temps qu'elle a suspendu toutes ses activités. Une fois que la période de soin a été achevée, elle a relancé ses contacts et ses activités.

Le déménagement est un événement qui empêche le développement du réseau. Il implique, par le suivi des travaux lorsqu'il y en a (et ce fût le cas dans cet échantillon), un gros investissement personnel qui empêche l'engagement dans d'autres activités et de développer un nouveau réseau d'amis et de relations dans la nouvelle région. Cette étape dans la transition prolonge le temps d'adaptation de la durée de l'emménagement.

Mis à part ces exemples, qui ne sont pas rares dans la littérature, mais qui naturellement impliquent des étapes supplémentaires à la transition et des processus psychologiques complémentaires, les soutiens des retraité.e.s sont quasiment les mêmes au cours de la transition (avant, pendant et après la mise à la retraite) et s'enrichissent ensuite progressivement en lien avec l'engagement dans de nouvelles activités et la rencontre de nouvelles personnes.

Seuls les sujets vieillissants et malades, comme les sujets 19 et 20, voient leur réseau diminuer car ils quittent leurs activités. De même, les sujets ne parvenant pas à s'engager dans de nouvelles activités comme les sujets 1 et 9, ne voient pas évoluer positivement leurs soutiens.

Le sujet 5, tient quant à lui à distinguer les relations personnelles de toutes les autres activités qu'elles soient professionnelles ou bénévoles. Par conséquent, il entretient des relations avec certaines personnes lorsqu'il est engagé dans des activités, mais ne les voit pas en dehors de ce cadre, et se coupe de tout lien affectif.

Pour les sujets 2 et 11 qui ont été cadres, être à la retraite c'est pouvoir créer de vrais liens dans leurs activités bénévoles. Lorsqu'elles étaient en poste, étant cadres, elle devait garder une certaine distance avec leurs collègues, attitudes parfois contraignantes. Par conséquent, n'ayant plus de liens hiérarchiques dans leurs relations bénévoles, elles peuvent plus facilement se lier d'amitié avec les personnes qu'elles rencontrent.

Les sujets 6 et 7 se sont mis en couple (ensemble) au moment de leur retraite. Deux transitions s'entrecoupent alors et impliquent une redéfinition de leurs réseaux sociaux respectifs.

7.2.3. Le Soi ou les facteurs personnels

Identifier les facteurs personnels permet de répondre à la question : « à qui cela s'est-il passé ? » (Goodman, Schlossberg & Anderson, 2006). Dans la théorie des 4 S, le Soi fait référence aux forces, aux faiblesses, aux ressources et aux déficits de la personne.

Cette dimension est la même pour toutes les transitions puisqu'elle renvoie à l'individu mais elle permet d'évoquer ce qui est mis en avant par les personnes au moment de cette transition. Nous avons recueilli les témoignages pour lesquels les interviewée.e.s formulaient « je suis » suivi d'une description renvoyant à leurs goûts, manière d'agir (positives ou négatives) et valeurs.

7.2.3.1. Les caractéristiques de personnalité

Nous regroupons ici les observations qui renvoient aux caractéristiques personnelles relevant de la personnalité, des attitudes, des croyances et valeurs des sujets. De manière générale, comme on pouvait s'y attendre, on observe une certaine continuité du « soi » entre la réflexion pour partir à la retraite et après quelques années.

Ainsi :

- Le sujet 22 souligne qu'une personne dynamique et curieuse pendant son parcours professionnel le restera une fois à la retraite,
- Le sujet 7 qui a toujours aimé parler avec les jeunes, transmet son savoir aux jeunes pour les aider dans la vie une fois à la retraite,
- Le sujet 8 détestant rentrer dans des cases ne va pas vouloir en tant que retraité correspondre au cliché « du senior qui part en voyage »,
- Le sujet 1 pense qu'en vieillissant on peut faire moins de choses, ainsi elle s'engage dans très peu d'activités (ce que nous appellerons ultérieurement les croyances limitantes).

- Le sujet 2, considère qu'elle est responsable d'elle-même et que tout doit venir d'elle (ce que nous renvoyons à la norme d'internalité). On remarque en effet, qu'elle est engagée dans un grand nombre d'activités une fois à la retraite,

Les caractéristiques de personnalité et valeurs des individus restent stables dans le temps et guident les comportements et choix des individus.

Les différences observées relèvent plutôt :

- de l'état émotionnel : avant la retraite, grosse inquiétude, voire anxiété sur la perspective d'être à la retraite qui s'estompe une fois le passage réalisé.
- des projets : certains individus projetaient ce qu'ils voulaient faire à partir de ce qu'ils aimaient faire mais une fois à la retraite, confrontés à la réalité du quotidien, il y a une évolution entre les projets idéalisés vers une réalité, conduisant à une certaine désorganisation. Par exemple le sujet 4 a toujours voulu faire du bénévolat or, une fois à la retraite sachant difficilement agir sans pression, elle ne parvient pas à s'approprier de manière pertinente (selon elle) son temps libre et passer à l'action.

Les descriptions de soi recueillies à travers les témoignages présentent soit une valence positive, soit une valence négative (cf. Tableau 6). Les descriptions positives décrivent des traits de personnalité et des valeurs. Les descriptions négatives sont plus rares et témoignent surtout de difficultés vis-à-vis de la transition. Elles décrivent des émotions, le sentiment de non-efficacité personnelle et des croyances limitantes liées à l'âge. Les premières semblent expliquer la réussite à la retraite et renforcer le sentiment de continuité par la connaissance de soi alors que les secondes renvoient à des états mentaux qui empêchent l'action.

Descriptions de soi	
Positives	Traits de personnalité
	Optimisme
	Curiosité
	Dynamisme
	Ne s'ennuie jamais
	Goût du challenge
	Passionné
	Internalité
	Valeurs
	Volonté d'améliorer la société
	Volonté d'être utile
	Croyances religieuses
	Besoin d'être actif
	Volonté de ne pas s'ennuyer
	Volonté de ne pas se scléroser
	Recherche du plaisir
	Ne veut pas rester à ne rien faire
Besoin d'avoir un rythme	
Négatives	Emotions
	Peur/anxiété
	Se sentir gênant pour les autres
	Sentiment d'inefficacité personnelle
	Sentiment d'inutilité
	Ne pas savoir agir sans pression/cadre
	Croyances
Croyances limitantes sur la retraite et l'âge	

TABLEAU 6. DESCRIPTIONS DE SOI AU COURS DE LA TRANSITION D'UN POINT DE VUE POSITIF ET NEGATIF

Le changement d'un état émotionnel à l'autre ou de croyances au cours de la transition est observé et se réalise par des opérations mentales comme la prise de conscience ou la réflexivité. Par exemple, le sujet 24 qui à l'écoute d'une émission a pris conscience que son entreprise et son poste devenaient mal traitants avec les salarié.e.s. Cette prise de conscience lui a permis de prendre de la distance avec son ancien poste et de mieux accepté son départ de l'entreprise. Ou encore le sujet 25 qui projette d'apprendre à « élaguer ses activités » car elle observe qu'elle s'engage dans trop d'activités.

7.2.3.2. Les données personnelles

Une comparaison des descriptions de soi en fonction du genre, de la durée de la retraite, de la génération et du statut des interviewé.e.s a été menée, au regard de la satisfaction de la retraite.

- **Le sexe**

Il n'y a pas de différences apparentes dans les types de descriptions faites par les hommes ou par les femmes lorsqu'elles sont positives. Les deux sexes font autant allusion à des traits de personnalité et de valeurs positives comme la curiosité, être dynamique. Notre analyse n'a pas porté sur le type de mots employés.

On observe dans notre échantillon que cinq femmes sur quinze soit 33% de l'échantillon ne sont pas satisfaites de leur retraite contre seulement deux hommes sur onze soit 18% de l'échantillon. Chacun et chacune d'entre eux décrivent un sentiment d'inutilité.

- **La génération**

Les préoccupations des seniors ne sont pas les mêmes en fonction de leur âge. Les vétérans vont davantage parler de leur état de santé ou de leurs forces physiques que les babyboomers lorsqu'ils se décrivent.

- **La durée à la retraite**

Il existe des différences notables en fonction de la durée de la retraite. Les sujets ont été répartis en quatre groupes (cf. Tableau 7) : Le groupe 1 pour les sujets à la retraite, entre 0 et 3 ans. Le groupe 2 pour les sujets en retraite depuis plus de 3 ans et jusqu'à 5 ans. Le groupe 3 pour les sujets en retraite depuis 6 ans jusqu'à 14 ans et le groupe 4 pour les sujets en retraite depuis plus de 15 ans.

	Satisfaction retraite	
	Oui	Non
Groupe 1 : de 0 à < 3 ans (N=9)	66%	33%
Groupe 2: > 3 ans à 5 ans (N=5)	100%	0
Groupe 3 : 6 ans à 14 ans (N=7)	71%	29%
Groupe 4 : 15 ans et + (N=5)	60%	40%

TABLEAU 7. SATISFACTION DE LA RETRAITE POUR LES 4 GROUPES CONSTITUES SELON LA DUREE DE LA RETRAITE

La diversité des descriptions de soi a rendu difficile l'analyse. Les groupes n'étant pas réellement comparables entre eux, le tableau 7 a moins pour fonction de les comparer que de repérer les cas de satisfaction et d'insatisfaction et de faire l'hypothèse d'un lien avec la durée de la retraite. Une analyse de suivi longitudinal permettrait d'étudier de façon plus satisfaisante l'évolution de la satisfaction.

Pour le groupe 1, les sujets non satisfaits, sont trois femmes. L'une ne parvient pas à se donner un cadre, l'autre ne se reconnaît plus en terme comportementale (elle qui était très rigoureuse, se laisse complètement aller) et la dernière n'accepte pas la prise d'âge et le vieillissement. Toutes éprouvent le sentiment de ne plus être utile.

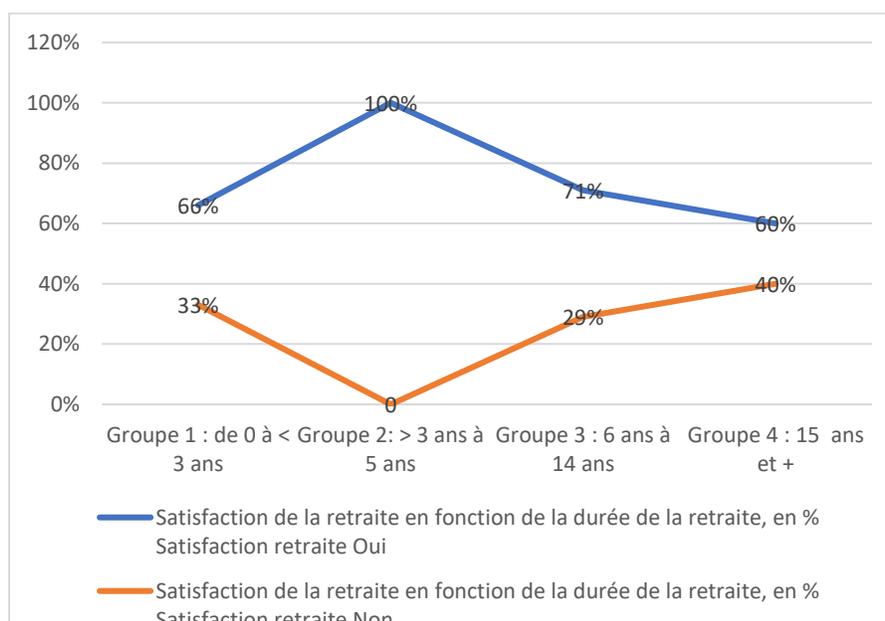


Figure 2. Satisfaction de la retraite en fonction de la durée de la retraite, en %

Pour le groupe 2, 100% des sujets sont satisfaits de leur retraite. Leurs descriptions de soi est très différentes les unes des autres et leur satisfaction semble liée à un sentiment d'occupation et d'utilité à la retraite comme le fait d'avoir plein d'activités, d'être bénévole pour être utile aux autres, ou encore savoir prendre les choses comme elles viennent.

Pour le groupe 3, les personnes satisfaites de la retraite, se décrivent comme aimant être tranquille mais aussi aimant l'action, n'aimant pas les soucis inutiles, parler de soi ou parler maladie, ou sont assez solitaires. Les sujets, non satisfaits de la retraite de ce groupe, sont pour l'une celle qui aime le contact aux autres mais qui est isolée à cause de son mari malade, et pour l'autre, qui aimerait changer la société et qui n'a pas le sentiment d'y parvenir comme il le souhaiterait.

Pour le groupe 4, les descriptions de soi des personnes non satisfaites de la retraite expriment la déception de ne plus être utile et de déranger les autres. Ceux et celles qui sont satisfait.e.s de la retraite, se présentaient comme toujours occupé.e.s, ne sachant pas s'ennuyer (pour deux d'entre eux) et comme « une femme d'intérieure » pour la troisième.

Le sujet 17 a été en pré-retraite pour maladie professionnelle. Elle explique qu'une fois officiellement à la retraite, elle a éprouvé un sentiment dépressif accompagné d'un sentiment d'inutilité, alors qu'elle avait été 5 ans en statut pré-retraite pour maladie professionnelle. A l'inverse le sujet 16, en invalidité pendant 7 ans, s'est senti libéré une fois officiellement à la retraite car il avait jusqu'alors le sentiment d'être un poids pour la société, sentiment d'être perçu comme un « profiteur du système ». Une fois retraité, il avait enfin un statut « honorable ». Ces résultats laissent apparaître la nécessité de passer la retraite et d'occuper officiellement le statut pour parvenir à se nommer retraité.e. L'absence d'activité professionnelle renvoie à « comme si » mais le statut officiel permet l'identification de soi (se reconnaître) comme retraité. Dans notre échantillon, cette identification a suscité des émotions soit positives comme le soulagement, soit négatives comme l'état dépressif.

7.2.3.3. La représentation de soi avant et après la retraite

Pour étudier les changements liés à la transition, il a été demandé aux sujets : « décrivez-vous avant et après la retraite »

Au cours de la transition, la description de soi change en termes de :

- Rythme de vie : passant de rapide à lent, impliquant pour le, la retraité.e de se définir en termes de dynamisme,
- Pression et de stress : passant de contrain.t.e.s à libre et de stressé.e à non (ou moins) stressé.e avec la liberté de prendre du temps pour soi,
- Utilité et d'intérêt : passant d'un emploi source d'intérêts à un sentiment d'inutilité, et à la nécessité d'en trouver d'autres,
- Beauté et de force : passant d'une description physique de beauté et de force à une description très dévalorisée.

Définition de soi		
	Avant la retraite	Après la retraite
Les +	Être un professionnel Avoir des relations, un rythme, des obligations Métier intéressant Amour de son métier Être beau et fort	Être moins stressé Avoir plus de temps pour soi Avoir plus de liberté
Les -	Le manque de temps	Ne plus se sentir utile Ne se sentir plus bon à rien Nécessité de compter sur soi pour avoir des activités et un rythme de vie

TABLEAU 8. VALENCE DE LA DEFINITION DE SOI AVANT ET APRES LA RETRAITE

En revanche, l'un des sujets a souligné le fait que ces changements s'effectuaient dans une continuité pour les individus, celles de devoir continuer à se lever même avec l'arrêt du travail. Les individus sont les mêmes mais leur rythme, la pression de l'environnement, l'intérêt pour les activités et la force physique changent. Ce sont ces changements qui par voie de conséquences vont faire changer, évoluer la définition de soi des individus.

En apportant une valence aux descriptions de soi (cf. tableau 8), on s'aperçoit qu'être à la retraite permet d'être moins stressé et d'avoir plus de temps pour soi mais semble difficile du point de vue du sentiment d'utilité et l'obligation, aux vues de la liberté acquise, de devoir s'organiser un rythme.

Dans notre échantillon, il y a plus d'avantages que de points négatifs à être en poste. Les avantages présentés d'être à la retraite sont moins nombreux que les désavantages et nous mènent à nous interroger sur le poids de la liberté en comparaison de celui de l'utilité.

Ainsi, la retraite implique d'appréhender une nouvelle vie avec moins de stress et une plus grande liberté, qui elle-même implique la nécessité de planifier un rythme pas si aisé à mettre en place par une partie des retraité.e.s.

7.2.4. Les stratégies d'adaptation

Identifier les stratégies d'adaptation permet de répondre à la question : « comment la personne fait pour s'adapter ? » (Goodman, Schlossberg & Anderson, 2006) et se réfère aux choses que les individus font pour éviter d'être lésés par la vie (Pearlin & Schooler, 1978 cité par (Goodman, Schlossberg et Anderson, 2006, p. 78).

Afin de faire face au stress engendré dans un premier temps par la projection de soi à la retraite, puis dans un second temps par la retraite elle-même et la liberté qu'elle implique, les individus mobilisent des stratégies de coping (ou d'ajustement).

Nous avons souhaité présenter ces stratégies par rapport à la ligne du temps considérant que certaines d'entre elles pouvaient être mobilisées à des étapes différentes de la transition, allant d'une année avant la retraite jusqu'après 10 ans. Nous avons recueilli l'ensemble des stratégies mobilisées par sujet et par étape.

En amont de la retraite : pour analyser les stratégies de coping nous avons repris les catégories présentées dans le modèle des 4S. Nous avons observé que les personnes décrivent deux types d'attitude pour diminuer leur stress, par des stratégies de contrôle de la situation, soit :

- Anticiper en s'engageant dans une recherche d'activité ou en passant directement à l'acte de la mise en œuvre d'actions pour préparer sa retraite, vendre sa pharmacie par exemple,
- Être dans l'évitement en ne souhaitant pas y penser et parfois en se surinvestissant professionnellement. Deux des sujets ont spécifié avoir travaillé très tard la veille du jour de la retraite pour achever leurs missions.

Le récit des sujets a également permis de relever des stratégies de contrôle de la signification, moins nombreuses que celles citées précédemment, qui agissent directement sur la compréhension de la transition : devoir partir à la retraite. Elles relèvent de mécanismes mentaux qui, grâce à l'explication apportée, conduit à un engagement intentionnel de partir à la retraite, et des actions à réaliser :

- Une prise de conscience : que l'on vieillit et qu'il est temps de partir en retraite,

- Une réflexion qui conduit à un raisonnement logique menant à la décision de partir à la retraite,
- Une réflexion qui mène à une projection de soi et à décider du.de la retraité.e être,
- Une réflexion qui mène à trouver des buts et motivations pour partir à la retraite.

Les stratégies de contrôle du stress ont été plus difficiles à identifier. Elles sont les moins nombreuses et renvoient :

- A la lutte contre un état émotionnel : d'ennui ou de dépression, souvent par l'action volontaire de s'occuper pour ne pas y penser. Les récits soulignent l'intention de lutter contre mais les descriptions ne sont pas suffisamment détaillées pour pouvoir relever la manière précise d'y faire face,
- Au respect d'un protocole médical par l'observance du traitement médicamenteux.

Nous avons souhaité comparer l'usage de ces stratégies relevées dans le témoignage des 26 sujets, aux différentes étapes de leur transition : toutes ne sont pas mobilisées au même moment. Elles sont signalées par une croix dans la colonne correspondant à l'étape d'apparition dans le tableau 9. On observe dans notre échantillon, que les sujets ont mobilisé une grande diversité de stratégies de contrôle de la situation, moins de stratégies de contrôle sur la signification et peu de stratégie de contrôle du stress.

Les stratégies de contrôle de la situation sont centrées davantage sur l'action et sont liées à l'engagement dans des activités professionnelles ou bénévoles. Ces stratégies restent présentes jusqu'après 10 ans de retraite, excepté pour l'activité professionnelle qui semble se stopper autour de 5 ans.

La recherche d'informations est mobilisée lors des premiers mois de retraite, puis après 5 ans et 10 ans. La recherche d'activité et l'organisation d'un rythme sont mobilisés durant toute la retraite.

La volonté d'être actif et active apparaît en début de retraite puis après 5 ans et 10 ans.

Lors des premiers mois de retraite, les seniors de notre échantillon ont mobilisé :

- Pour les activités : l'engagement immédiat, se fixer des objectifs, un lâcher prise avec le refus des contraintes, l'organisation des voyages,

- Pour la dimension relationnelle : se mettre en couple ou divorcer, échanger/faire connaissance avec les voisins, réapprendre à vivre en couple, trouver des activités, s'engager dans des activités bénévoles ou de loisirs avec l'intention de rencontrer du monde.

	Les premiers mois	Après 1 an	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans
Stratégies de contrôle sur la situation					
Poursuite de son activité professionnelle	X	X	X	X	
Engagement dans une activité bénévole	X	X	X	X	X
Demande d'informations	X			X	X
Surengagement dans des activités diverses	X	X	X		
Engagement immédiat	X				
Recherche d'activités	X	X	X	X	X
Se fixer des objectifs	X				
Se donner un rythme/organiser un planning	X	X	X	X	X
Echanges avec les voisins	X				
Mise en couple	X				
Séparation	X				
Réapprendre à vivre en couple	X				
Acceptation de la situation					
Acceptation de ne plus pouvoir faire de choses				X	X
Lâcher et prise et refus des contraintes	X				
Décision prise mais mauvaise	X				
Difficulté à trouver des occupations pendant les vacances et périodes d'hiver			X		
Préparation de ses obsèques				X	
Acceptation d'avoir un rythme plus modéré				X	
Volonté de toujours être actif	X			X	X
Anticipation				X	X
Habitude				X	
Sentiment d'impuissance				X	X
Organisation d'un voyage	X				
	Les premiers mois	Après 1 an	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans
Stratégie de contrôle sur la signification					
Recherche de soi : qui je suis ? Qui j'ai envie d'être ?	X		X		
Prise de conscience de la relation entre les collègues et soi	X				
Explication donnée de l'utilité de la retraite	X				
Auto-satisfaction de sa décision de partir en retraite	X				
Attribution symbolique d'une maladie à une nouvelle naissance			X		
Rumination du passé sur ce qui aurait dû être fait	X				
	Les premiers mois	Après 1 an	Après 2 ans	Après 5 ans	Après 10 ans
Stratégie de contrôle sur le stress					
Recherche de plaisir et éloignement des contraintes	X		X		
Mise au sport	X			X	

TABLEAU 9 : STRATEGIES DE COPING APRES LA RETRAITE

Après 5 ans et 10 ans, d'autres stratégies de coping apparaissent à travers le discours des sujets qui sont liés :

- A la santé et au vieillissement : préparer ses obsèques,
- A la dynamique : accepter d'avoir un rythme plus modéré, accepter de pouvoir faire moins de choses,
- A la dimension cognitive : acceptation et habitude, ressentir un sentiment d'impuissance.

Les stratégies de contrôle de la signification semblent mobilisées principalement les premiers mois de la retraite et ont principalement été énoncées par les jeunes retraité.e.s (à la retraite depuis moins de 3 ans). Elles sont de l'ordre :

- du questionnement existentiel avec les interrogations « qui suis-je ? qu'est-ce que je veux de ma retraite ? », qui sont à associer avec des explications sur l'utilité de la retraite. Ce questionnement apparaît également après 2 ans de retraite,
- du ruminement sur les actions passées,
- de l'autosatisfaction de sa décision de partir à la retraite,
- de la prise de conscience de la situation qui entraîne un changement de comportement comme s'apercevoir que la relation avec les collègues s'étiolle à cause de la perte de sujets de conversation partagés,
- de l'attribution de symboles aux événements. Par exemple : percevoir comme une renaissance le fait d'avoir cassé son tendon d'Achille au début de la retraite.

Les stratégies de contrôle du stress sont mobilisées pendant les premières années de retraite (jusqu'à 5 ans) et se rapportent principalement à la pratique du sport et à la recherche de plaisir.

7.3. Discussion

Notre objectif en réalisant cette étude était d'observer comment les seniors ont vécu le passage de la vie professionnelle à la retraite, ainsi que les éléments contribuant à la satisfaction des retraité.e.s et à la réussite de la retraite, marqueurs de l'adaptation.

L'adaptation à la retraite en tant que départ du marché du travail est le processus au travers duquel les individus s'habituent aux changements intervenus dans leur vie quotidienne pour atteindre un certain niveau de bien-être psychologique (Wang & Shi, 2014). Nous espérons ainsi avoir des pistes de réflexion pour répondre à la question comment les personnes s'adaptent à la retraite et quelle influence cela a-t-il sur leur identité ?

Utiliser le modèle des 4S de Nancy Schlossberg, nous a permis d'approfondir la situation et le vécu des étapes de la retraite en observant particulièrement l'influence des soutiens sur les individus, l'attitude de ces derniers vis-à-vis de la transition et la mobilisation de leurs ressources de coping qui varient en fonction du moment de la transition. A partir de ces résultats nous avons proposé de compléter le modèle des 4S de Schlossberg pour mieux accompagner cette transition emploi-retraite.

Les étapes de la transition emploi-retraite

Les préoccupations de la retraite apparaissent plusieurs années avant le départ mais la préparation en termes de projection de soi une fois à la retraite semble plus importante environ un an avant.

La prise de décision est variable d'un individu à l'autre comme le suggère le modèle push-pull, anti-pusch, anti-pull (Mullet, et al. 2000). Comme la transition emploi-retraite est une transition normée, les individus savent qu'ils vont partir à la retraite. Ils doivent en faire la demande administrativement six mois environ pour le secteur privé, un an auparavant pour le secteur public. Les individus ont de cette manière un certain contrôle sur la situation, comparativement aux transitions soudaines et provoquées par une cause externe. Le départ à la retraite est vécu dans la plupart des cas comme volontaire, motivé par deux types de motivation : des motivations internes et des motivations externes. Les motivations internes renvoient à la volonté de profiter de sa retraite et de sa vie en bonne santé. Les motivations externes s'apparentent davantage à des contraintes plus ou moins formulées souvent liées à l'état de santé des personnes (maladie professionnelle ou problème de santé), au cadre légale (âge légal de départ en retraite ou plafond légal pour travailler atteint) ou aux conditions de travail. Certaines portent sur la situation présente (les dimensions pull et push) et d'autres sur la projection future (les dimensions anti-push et anti-pull).

Dans 85% des réponses recueillies, la décision de partir est motivée par le sentiment que l'entreprise a changé et l'impossibilité de s'y reconnaître. Sont évoqués ensuite la pénibilité du

travail physique et psychique, le sentiment d'être dépassé par les nouveaux outils, la perte de confiance dans l'entreprise, les tensions relationnelles avec les managers et/ou les collègues, et la mise au placard ou l'activité réduite.

Ce sentiment est identifié par Marbot (2001) comme le sentiment de fin de vie professionnelle et découle des théories des cycles de vie (Hall, 1986). Il correspond à la perception et l'acceptation par l'individu du changement des engagements de sa vie (Marbot, 2006) qui entraîne un désengagement au travail mais aussi un recentrage sur soi, une évolution de ses objectifs de vie, une évolution des rôles sociaux, une évolution vers l'intégrité et une acceptation de son âge. Ce sentiment serait une étape importante et normale de la transition emploi-retraite, qui faciliterait la prise de décision de partir à la retraite.

Comme nous l'avons vu, malgré son caractère normé et volontaire, cette transition peut être empêchée pour des raisons légales (évolution de la loi menant à une politique de report de l'âge légal de départ ou perte de la preuve de cotisation) ou pour des raisons financières (besoin de cotiser davantage pour augmenter sa pension ou la compléter). Une fois que l'échéance arrive, elle devient alors particulièrement attendue. Pour l'ensemble de ces raisons, cette transition est bien accueillie. Elle l'est beaucoup moins lorsqu'il s'agit d'une « mise à la retraite » à l'initiative de l'employeur à cause d'un licenciement économique par exemple.

Accepter de partir à la retraite semble s'inscrire dans un travail réflexif d'appropriation qui conduit à la prise de décision de partir à la retraite, alimenté par de nombreuses interrogations existentielles sur l'avenir des personnes, sur ce qu'elles vont pouvoir faire et comment.

Les premières années de la retraite ou l'étape d'adaptation

Le vécu des premières années de la retraite est très variable d'un individu à l'autre, parfois vécu comme un soulagement, parfois comme une souffrance, couplée avec d'autres sources de stress vécues au même moment (Goodman, Schlossberg et Anderson, 2006). Certain.e.s vont être soulagé.e.s d'être libéré.e.s de l'activité professionnelle ou de toutes leurs inquiétudes. Pour celles-ci et ceux-ci, la notion de « lune de miel » suggérée par Fouquereau (2006) semble adaptée. D'autres vivent la perte de rythme des premiers mois de la retraite comme une rupture et souffrent de ne pas se sentir utiles, avec parfois la pression de « devoir réussir sa retraite ».

Cette expression « réussir sa retraite » est employée dans la littérature scientifique, dans un contexte de santé : réussir sa retraite correspond à rester en bonne santé (Cassou & Hauret, 2008). Dans les magazines comme « Notre Temps » ou sur les sites internet spécialisés, de nombreux conseils sont apportés pour réussir sa retraite avec des suggestions telles que clôturer ses dossiers professionnels, préparer un projet de vie, traverser la zone de turbulence², et renvoient davantage à la capacité de planification et d'anticipation. Dans les propos de nos sujets, la réussite de la retraite porte sur des dimensions plus personnelles de la réalisation de soi et sur la manière de parvenir à mener plusieurs activités de front : rester en bonne santé, être active, avoir un réseau social développé ...

Les premières années de la retraite consistent à s'engager dans les activités anticipées pendant la phase de préparation pour celles et ceux qui y étaient parvenu.e.s, et parfois vécues grâce à une fin de carrière progressive. Souvent, cette mise en place n'arrive pas dès les premières semaines de retraite, car elles doivent correspondre au calendrier des activités, souvent liées au rythme scolaire. Il arrive que des personnes en retraite depuis 5 ou 6 ans cherchent encore un but, ne parvenant pas à trouver des activités ou des engagements qui viennent nourrir leur quotidien. L'objectif n'est pas d'occuper le temps mais de trouver du sens. La particularité de la retraite est qu'elle nécessite de la part des individus d'être créatifs et de prendre des initiatives. Les activités ne viennent pas à soi, il faut aller les chercher.

Les deux premières années de retraite semblent en moyenne nécessaires pour mener à bien la recherche d'activités pour parvenir à un certain équilibre psychologique et identitaire. Contrairement à la littérature, les personnes qui ont rencontré de grosses difficultés dans notre échantillon à s'adapter à la retraite sont des femmes cadres et non des hommes cadres, ayant surinvesti la sphère professionnelle et peu développé leur sphère sociale. On confirme ici l'observation de l'importance, autant pour les hommes que pour les femmes cadres, de parvenir en fin de carrière à concilier les deux sphères de vie (professionnelle et personnelle) pour faciliter la transition et le bien être une fois à la retraite.

² Liliane Charenzowski - [Réussir sa retraite \(lepsychologue.be\)](http://lepsychologue.be)

Les années de retraite suivant l'adaptation ou le dépassement vers d'autres transitions :

Le plus souvent autour de 5 ans, le quotidien des individus semble s'équilibrer, la majorité engagée dans des routines. C'est le moment où le ralentissement de rythme est évoqué et où apparaît une prise de conscience de la nécessité de prendre soin de soi : une nouvelle transition apparaît pouvant se caractériser par la prise de l'âge et de nouvelles préoccupations telles que la préparation des obsèques, la prévention du grand âge et la peur de la maladie. Cette nouvelle transition est initiée pour partie par la perte de l'activité professionnelle, et la baisse du rythme du quotidien. Les seniors en retraite depuis 10-15 ans et plus, appartenant à la génération des vétérans, parviennent très facilement à se dire retraité mais se projettent vers une autre image de soi, tournée vers le grand âge cette fois.

Trouver les activités pour s'engager dans de nouveaux rôles peut prendre du temps, mais après dix ans de retraite, tous les seniors de notre échantillon avaient trouvé.

Les stratégies d'ajustement ou stratégie de coping

La fréquence de mobilisation des stratégies de coping présentées par Schlossberg (contrôles sur la situation, la signification et le stress) varie selon les individus et le moment de la transition. Ces mobilisations sont plus importantes les premiers mois, chacune d'elles permettant de réduire l'anxiété produite par la transition. La stratégie de contrôle sur le stress tels que la consommation d'alcool, l'évitement de la projection de soi à la retraite ou pratiquer du sport, est plus rarement identifiée dans les discours qui ne semble pas être privilégiés par les individus (Lazarus et Folkman, 1984) qui proposent seulement deux types de coping. L'une centrée sur le problème et l'autre sur l'émotion. Ainsi le coping centré sur le problème prend en compte l'ensemble des efforts comportementaux et cognitifs en vue de modifier la situation dans laquelle un individu se trouve. Deux aspects sont à prendre en compte : la confrontation à l'événement qui se traduit par les efforts pour changer la situation et la résolution du problème qui se traduit par la recherche d'un ensemble de moyens pour la résoudre. La réflexivité nécessaire pour apporter du sens est confondue ici avec les efforts cognitifs pour résoudre le problème et renvoie davantage à l'action en opposition à l'émotion. Le coping centré sur l'émotion se traduit par l'ensemble des efforts visant à atténuer et à supporter les états émotionnels déclenchés par la situation, par exemples le déni, la distraction, l'évitement, ... Ces attitudes renvoient davantage à des mécanismes de défense, moins facilement

identifiables par l'observation et difficilement formulables sans un travail réflexif en amont. Et par conséquent moins souvent évoquées spontanément par les sujets.

Par ailleurs, le modèle de Schlossberg ne permet pas suffisamment selon nous de rendre compte de la non-action des individus. En effet, les individus peuvent être actifs mais aussi non-actifs ou évitants pour reprendre la formulation de Moos et Schaefer (1993) qui distinguent également deux types de réponses : cognitives et réponses comportementales. Ainsi il y a quatre types de réponses possibles, où là encore le contrôle sur la signification est confondu avec l'activité cognitive :

- Le coping actif - cognitif qui comprend l'analyse logique et le recadrage positif,
- Le coping actif - comportemental avec la recherche de soutien et la mise en œuvre d'action pour résoudre le problème,
- Le coping évitant - cognitif avec l'évitement cognitif et l'acceptation résignée,
- Le coping évitant-comportemental avec la recherche d'autres activités et la décharge émotionnelle.

Il nous semble important de distinguer la stratégie de contrôle sur la signification de la réflexion cognitive qui permet d'adopter les bons comportements à une situation. L'élaboration du sens, par un travail réflexif, a également des effets adaptatifs mais passe par une intellectualisation approfondie qui ne conduit pas forcément à l'action. La possibilité pour les individus d'apporter une explication à une situation permet de lever le stress grâce à une meilleure compréhension de l'événement. Les stratégies de signification apparaissent surtout dans le discours des jeunes retraité.e.s et permettent une négociation avec le Soi afin que l'individu soit en adéquation avec ses valeurs et tendent vers un équilibre (le bien-être ou la satisfaction). Il pourra choisir d'agir ou pas mais le fait d'éclaircir la situation en apportant une signification permet une projection de soi. Ce travail réflexif qui se joue à un instant T s'inscrit dans le présent du sujet et lui permet de passer à l'acte et de choisir de s'engager dans des actions futures.

Ces deux phénomènes, le contrôle sur la situation et le contrôle sur la signification, semblent contribuer à la cohérence du Soi, jouant des rôles différents, l'un par la projection dans l'action, qui dans le futur va permettre une définition de soi. L'autre, par une réflexion présente permet une définition de soi et de s'engager dans une action. La continuité permet le sentiment de soi et est rassurant pour l'individu.

Les freins de l'adaptation à la retraite : l'entremêlement d'autres transitions et le refus de vieillir

En France, parmi les personnes qui prennent leur retraite chaque année, 12 % en profitent pour déménager, l'année de ce départ, un an plus tôt ou un an plus tard³. Pourtant le déménagement apparaît comme un frein à l'adaptation à la retraite. Il implique une mobilisation importante qui empêchent les individus de faire de nouvelles rencontres, de s'inscrire à des associations et par conséquent de développer un nouveau réseau relationnel. Déménager pendant les premiers mois de la transition repousse l'adaptation d'autant de temps que l'adaptation au déménagement a été nécessaire.

De la même manière, le temps nécessaire pour accompagner la maladie d'un proche (parents, conjoint.e.s) repousse le temps nécessaire d'adaptation à la retraite. Le ou la retraité.e, investi.e dans les soins et la prise en charge peut difficilement s'investir dans d'autres activités et développer un nouveau réseau relationnel.

Par ailleurs la difficulté à mobiliser ses ressources psychologiques peut comporter des freins à l'adaptation à la retraite. Dans les premiers mois, les individus se décrivent avec des traits de caractères en opposition au stéréotype connu de « retraité » comme dynamique, actif, ... marquant la différenciation à cette catégorie. Au-delà de 5 ans, les attributs présentés pour se décrire s'apparentent davantage à celui du stéréotype comme « un rdv me prend la journée ». Cette évolution de la description de soi témoigne de la transformation de la personne et de ses représentations, et par là-même de l'appropriation de ses nouvelles conduites, habitudes et croyances. Ainsi la lutte contre le stéréotype comporte un moteur pour l'engagement dans de nouvelles activités mais grâce à un processus d'acceptation progressif des changements, les retraité.e.s parviennent à se définir avec les mêmes caractéristiques de la catégorie d'appartenance.

³ Source Insee : [Un départ à la retraite sur huit se traduit par un changement de résidence - Insee Première - 1891](#)

Les leviers de l'adaptation à la retraite

Les premiers leviers de l'adaptation sont l'état de santé, les ressources financières, et le soutien et la proximité de la famille et des amis proches (Goodman, Schlossberg & Anderson, 2006). Elle est ensuite facilitée par l'engagement dans de nouveaux rôles qui s'expriment à partir des activités réalisées une fois à la retraite. Elles permettent de s'occuper et d'occuper le temps libre, de réaliser un but et aident à se définir en tant que personne : « je suis ce que je fais ».

Le bénévolat est l'activité principale des retraités.e.s de notre échantillon comme de la population générale (Caradec, 2008) car il donne accès à un espace social où trouver sa place en s'inscrivant dans un échange avec d'autres (Lhuillier, 2007). Les seniors peuvent ainsi donner leurs savoirs faire, leur expérience, leurs habilités et leur expertise, et reçoivent en échange une reconnaissance sociale et un sentiment d'utilité. D'autres activités comme les voyages, le soutien social, les activités manuelles (couture, jardinage, bricolage), la formation... sont réalisées et apportent davantage une reconnaissance de soi par soi. La variété est importante et aucune tendance semble se dessiner selon le sexe ; le statut cadre ou non cadre ou encore l'âge pour ces activités.

En revanche, un petit groupe poursuit une activité salariée. Le choix dépend d'une multitude d'éléments dont la personnalité, l'état de santé mais aussi les revenus perçus. Être au bénéfice d'un revenu confortable est associé positivement au choix d'une retraite traditionnelle, tandis que subir des difficultés financières et/ou avoir son partenaire qui travaille et/ou des enfants encore à charge augmentent la probabilité de poursuivre avec un emploi-pont (Jex & Grosch, 2013).

Des différences genrées ont été observées sur la poursuite d'une activité professionnelle. Les hommes continuent leur activité professionnelle motivés par le souhait de conserver une dynamique et rester informés des actualités du métier. Les femmes qui poursuivent une activité professionnelle vivent seules et sont motivées par des raisons financières, témoignage des inégalités sociales persistantes de notre société.

Ceux et celles plus à l'aise financièrement, la majorité de notre étude, mettent en évidence la satisfaction de pouvoir être au service de la société sans avoir à se soucier de leur rémunération et se sentent privilégiés. De ce point de vue, le rapport aux finances apparaît un point central car il conditionne l'engagement dans les activités et est pour les uns, source de satisfaction et pour les autres, source de contraintes supplémentaires. Toucher la pension de retraite, même si elle n'est pas très élevée et suffisamment confortable, permet de ne plus avoir à se soucier de « gagner de

l'argent » et de pouvoir choisir des activités en fonction de ses valeurs fondamentales comme être au service de la société ; être au service des autres, et pour d'autres penser plus à soi, se rapprocher de sa famille, ... Cette préoccupation financière levée permet l'expression de soi, la plus intime.

D'autre part, les supports sociaux, considérés comme les clés de la gestion du stress (Goodman, Schlossberg & Anderson, 2006) ne jouent pas le même rôle en fonction de la période de la transition.

Il y a un certain maintien du réseau existant (famille et amis proches) durant toute la période de retraite, avec une certaine tendance à un repli sur la famille. L'engagement dans des activités permet le développement de nouveaux réseaux sociaux, d'où l'importance de ces nouveaux engagements.

Durant la période de préparation de la retraite, le réseau proche et étendu comme les personnes rencontrées joue un rôle prépondérant dans les choix identitaires. La famille et les ami.e.s proches exercent un support selon trois grandes modalités : le soutien « silencieux » ; l'encouragement et la validation des identités adoptées ; la proposition (Caradec, 2008). Le réseau étendu agit comme des modèles (« je veux être dynamique comme elle » et contre-modèles (« je ne veux surtout pas être passif comme lui »). Les individus observent et interrogent les personnes déjà en retraite, leur permettant une projection de soi et d'anticiper le type de retraité être. Ces projections influencent les comportements adoptés, les décisions d'action et les choix d'orientation et facilitent la construction de représentations de soi à la retraite.

Une fois à la retraite, l'investissement dans de nouvelles sphères sociales permet la rencontre de nouvelles personnes qui jouent là aussi un rôle prépondérant dans l'adaptation progressive de la transition et de la projection de soi dans des rôles et postures futures grâce au développement d'une amitié, par exemple, ou encore par le partage d'autres activités, la rencontre d'autres personnes, le choix de changer d'activité, ...

L'usage généralisé des nouvelles technologies, absent du modèle de Schlossberg, joue un rôle non négligeable sur la construction identitaire. D'une part, les applications telles que Skype, WhatsApp permettent de diminuer le sentiment d'isolement grâce aux échanges en visio -conférence, les sites

de rencontres en ligne ou de solidarité comme Allo-Voisins facilitent les rencontres et le développement d'un réseau social de proximité. D'autre part, la télévision et les programmes diffusés, au-delà du caractère occupationnel (Caradec, 2003), apparaissent comme des supports à l'adaptation à la retraite et à la construction identitaire grâce à la réflexion suscitée par les modèles et représentations véhiculés notamment sur le travail, la retraite, le vieillissement mais aussi par les nombreuses séries télévisées et sujets culturels abordés de manière plus large.

Satisfaction et insatisfaction à la retraite

Le passage de l'activité professionnelle à la retraite constitue une transition plutôt bien négociée, que seule une frange minoritaire de personnes vit sur le mode de la « crise » (Caradec, 2008). Ce n'est pas le fait d'avoir réalisé la transition ou d'être en cours de transition qui fera d'être satisfait ou non de la retraite, c'est de parvenir à trouver un projet de vie qui ait du sens et fasse éprouver le sentiment d'être utile. Dans notre échantillon, ce sont les seniors en retraite depuis 3 à 5 ans qui sont les plus satisfaits de la retraite, sans doute parce qu'ils sont parvenus à s'approprier ce changement de rythme et qu'ils ne sont pas encore dans la nouvelle transition que représente le vieillissement. En effet les problématiques de santé apparaissent dans le discours des retraité.e.s après quelques années telles des prises de conscience plus ou moins soudaines, qui impactent la satisfaction de la retraite.

L'insatisfaction persistante de la retraite s'explique par le sentiment d'inutilité lié à l'arrêt de l'activité et la difficulté de trouver des activités qui permettent d'accéder à un autre niveau de reconnaissance et par conséquent à une nouvelle élaboration de soi.

La satisfaction à la retraite apparaît indépendante du sentiment de rupture advenant les premiers mois de la transition car finalement l'arrêt brutal de l'activité est attendu et souvent anticipé. La réussite de la transition est attribuée à la satisfaction induite par la possibilité d'éprouver un sentiment de continuité, malgré les ruptures liées à la transition qui adviennent. L'insatisfaction de la retraite s'explique d'un point de vue identitaire par la difficulté ou l'impossibilité de se construire une nouvelle identité sociale et d'éprouver ce sentiment de continuité.

Un temps d'adaptation est nécessaire les premiers mois avant de parvenir à un certain état de bien-être, lié à la capacité de se définir à partir d'activités réalisées et permettant de se sentir utile. L'engagement dans des activités, et par conséquent l'action, a le pouvoir de mettre en relation les intentions, les représentations, le système de valeurs et le sentiment de capacité de la personne (Costalat-Founeau, 2016). Ce pouvoir intervient sur cinq dimensions : 1/ un pouvoir cognitif qui permet d'organiser les connaissances pour construire un projet ou l'améliorer, 2/ un pouvoir socio-affectif dans le sens où l'action peut activer l'estime de soi., 3/ un pouvoir communicationnel qui permet de multiplier les rapports et les contacts, 4/ un pouvoir communicationnel qui permettra de multiplier les rapports et les contacts et 5/ un pouvoir axiologique en lien avec les valeurs défendues. Dans cette perspective, l'action, peut être considérée comme une forme de régulation identitaire qui permet de mettre en acte des compétences et qui par voie de conséquences, facilite le développement de la personne et procure des formes de reconnaissance et une bonne estime de soi.

Apport au modèle des 4S de Nancy Schlossberg dans le contexte de la transition emploi-retraite

Le modèle des 4S de Schlossberg (1995) présente les questionnements à poser aux individus dans le cadre d'accompagnements de préparation à la retraite et reposent sur quatre axes de travail. Notre travail exploratoire a permis d'approfondir chacune de ces dimensions et de suggérer quelques éléments supplémentaires aborder spécifiquement pour la transition emploi-retraite, présenté dans la figure 3.

La situation permet d'identifier le cadre du départ à la retraite : les relations entretenues avec l'employeur, les collègues, et de manière plus générale le rapport entretenu avec l'entreprise ; la manière dont a été prise la décision. Ainsi la situation (départ en retraite est empêché ou pas, situation financière présente et anticipée, perspective des activités et le type d'engagement souhaité et possible) permet de comprendre les motivations de départ ou de rester dans l'entreprise en fonction de la situation présente et de la projection de soi future (cf modèle de Mullet et al, 2000).

<p style="text-align: center;">SITUATION</p> <p style="text-align: center;">Relation à l'entreprise/l'employeur Prise de décision de partir à la retraite (possible ou empêchée - volontaire ou contrainte par l'âge) Anticipation (ou non) du départ Projection de soi et représentation présente Situation économique Choix des activités et type d'engagement</p>	<p style="text-align: center;">SUPPORT</p> <p style="text-align: center;">Personnes prises en modèle et contre-modèle Facilité à utiliser les nouvelles technologies Type d'émission de télévision regardée Etat de santé personnelle et des proches Proximité enfants/petits-enfants et moyen de garde pour les petits-enfants Conjoint en retraite ou pas Durée retraite conjoint</p>
<p style="text-align: center;">SOI</p> <p style="text-align: center;">Type de personnalité Type de réactions antérieures aux autres transitions Centralité et rapport au travail Données personnelles (âge, sexe, état de santé, niveau socio-économique, situation familiale) Niveau d'estime de soi et capacité d'agir Sentiment de continuité ou de rupture identitaire</p>	<p style="text-align: center;">STRATEGIES</p> <p style="text-align: center;">Exercer son contrôle sur la situation par l'action Exercer son contrôle sur la signification par la réflexivité Exercer son contrôle sur l'angoisse par l'action Pas d'actions de contrôle mais évitement</p>

Figure 3. Modèle des 4S adapté à la transition emploi-retraite

Les supports sont les relations sociales entretenues avant et pendant la transition. Comme nous l'avons vu, ils comprennent la famille et les ami.e.s ainsi que le réseau étendu et toutes les personnes rencontrées qui servent, grâce à la comparaison sociale, de modèle ou de contre modèle. La facilité à utiliser les nouvelles technologies (plateformes d'échanges ou de rencontres) est un indicateur sur la capacité d'autonomie à rencontrer de nouvelles personnes ou aller chercher des informations. Les émissions de télévision servent d'exemples et de support à la réflexion.

La situation professionnelle et l'état de santé des personnes les plus proches ainsi que le moyen de garde des petits-enfants et leur proximité sont des éléments à prendre en compte lors de cette transition, comme facteurs facilitants ou non.

Le soi prend en compte les caractéristiques personnelles et démographiques ainsi que les ressources socio-psychologiques qui prennent en compte le type de personnalité (Bergeret, 2003), la centralité

du travail (Golain, 2000), le niveau d'estime de soi (Codol, 1981), la capacité à agir (Costalat-Founeau, 2016, 2021), les expériences et réactions antérieures face aux transitions ainsi que le niveau de sentiment de continuité ou de rupture identitaire face à la transition emploi-retraite.

Les stratégies d'adaptation à la retraite sont identifiées comme les actions menées pour exercer un contrôle sur la situation, la signification des événements et le stress lié à l'événement. Chacune de ces actions a pour objectif de réduire l'anxiété produite par la transition et sont orientées soit sur le problème, soit sur l'émotion. La non-action renvoie davantage à des mécanismes de défenses comme l'évitement ou le déni.

Lors de l'accompagnement de la transition emploi-retraite, identifier l'étape de la transition est utile pour ajuster les questionnements, envisager les blocages, s'ils sont plus d'ordres adaptatifs ou identitaires, pour savoir quels leviers actionner : l'aide à la projection de soi ? au développement du réseau ? à l'engagement dans de nouvelles activités ? ...

Revisiter le modèle des 4S de Schlossberg pour la transition emploi-retraite permet d'identifier les facteurs sur lesquels intervenir pour l'accompagnement des seniors qui rencontreraient des difficultés à s'adapter à la retraite.

7.4. Perspectives et limites

A travers cette première étude, nous nous sommes intéressées aux transitions réussies et à ces différentes phases nous permettant d'identifier de nouveaux éléments à prendre en compte tel que l'usage des nouvelles technologies comme support à l'adaptation. Il serait intéressant d'approfondir les liens entre réussite de la retraite et usages des nouvelles technologies, ainsi que leurs effets sur la construction identitaire. Par ailleurs, ayant principalement porté notre attention sur la réussite à la retraite, où l'engagement dans des activités est apparu comme l'élément central facilitateur de l'adaptation à la retraite et de la construction identitaire, il serait intéressant dans une prochaine étude d'explorer les difficultés rencontrées face à la retraite en observant des sujets en souffrance ou présentant un niveau d'anxiété élevé nous permettant ainsi de comprendre les freins de l'adaptation et des stratégies de coping d'évitement.

Notons que si nous avons été le plus factuel possible, ce travail repose sur un petit échantillon de sujets. Pour mieux saisir la dynamique de la transition et ses effets sur l'identité, une étude quantitative serait à mener auprès d'une population plus large, de jeunes retraité.e.s (en retraite depuis moins de 3 ans) pour étudier la construction des représentations et les liens entre la définition de soi et l'adaptation à la retraite.

8. Etude 1 : analyse par thème de l'étude exploratoire

L'objectif de cette étude est de comprendre comment les retraité.e.s sont parvenu.e.s à s'identifier comme retraité.e.s. L'interrogation « comment avez-vous vécu le passage de la vie professionnelle à la vie à la retraite ? » a permis d'aborder les facteurs de la transition impliqués dans la construction identitaire.

Les différentes étapes de la transition seront étudiées afin de mieux comprendre l'articulation des mécanismes psychologiques qui permettent aux individus de se sentir retraité.e.s.

8.1. L'analyse des données : l'analyse thématique et l'usage de Sonal

Après avoir mené une analyse de contenu, une seconde analyse a été menée sur les données recueillies par l'étude exploratoire. Il s'agit d'une analyse de contenu par thématique dans l'objectif d'explorer davantage les ressources psychologiques mobilisées pour s'adapter à la transition emploi-retraite. Le logiciel Sonal développé par Alex Alber, chercheur associé au Centre d'Etudes de l'Emploi et enseignant chercheur à l'Université F. Rabelais de Tours dans l'équipe Construction Politique et Sociale des Territoires (CoST) en 2009 et régulièrement mis à jour, a été utilisé pour le traitement des données.

Sonal est un outil d'enquête qualitative qui aide à la retranscription de fichiers audio, à leur catégorisation et à leur analyse. Nous l'avons utilisé pour réaliser une partie des retranscriptions.

Cet outil permet le codage des entretiens par la délimitation d'extraits en y associant un thème qui peut être utilisé dès qu'il se représente dans le discours des individus. Il est possible de coder jusqu'à 99 thèmes. Notre corpus en contenant davantage, nous avons regroupé ensemble des thèmes qui nous semblaient très proches et les avons détaillés à part dans un tableau excel. Ce travail a facilité l'accessibilité des extraits par thème et des verbatims, par mot clé. Le gain de temps a été considérable.

L'ensemble du corpus a été codé excepté la présentation de l'étude aux participant.e.s ainsi que leur digression., identifié tout de même « sans thématique ». Les thèmes ont été ensuite regroupés dans des rubriques, auxquelles ont été attribuées un code couleur rendant plus facile le repérage.

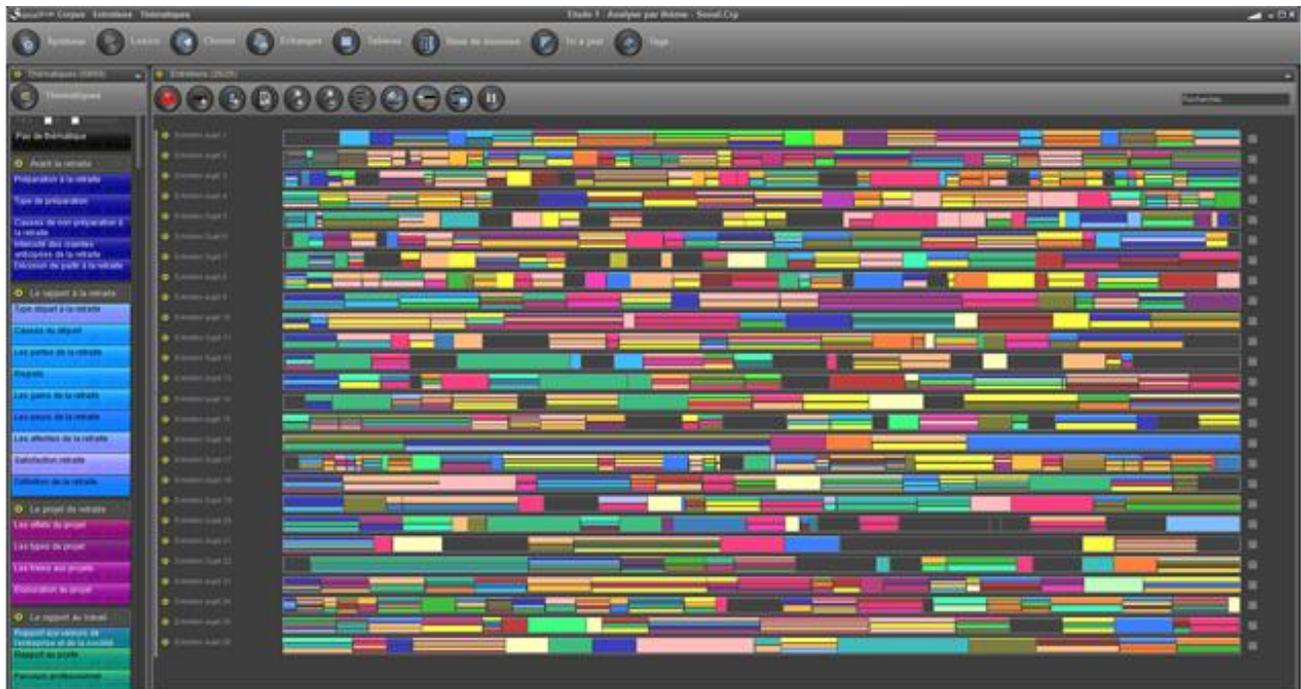


Figure 4. Interface du logiciel Sonal présentant l'analyse thématique, par thème et par code couleur, par sujet.

Le tableau 10 présente les thèmes recensés et leur arborescence à partir des rubriques identifiées et leur code couleur. Nous avons ainsi mené une première lecture du corpus qui a permis d'établir pour chaque idée énoncée la grille d'analyse du corpus et de codifier les entretiens dans le logiciel Sonal. Plusieurs lectures ont permis de compléter la codification et de réaliser l'analyse qui permet dans un premier temps d'explorer la perception du vécu de la retraite et dans un second temps d'apporter un début d'explication à l'évolution des mécanismes psychologiques qu'induit la transition emploi-retraite.

Rubriques	Thèmes codés dans Sonal	Code couleur
Avant la retraite	<ul style="list-style-type: none"> o Décision de partir à la retraite o Intensité des craintes anticipées de la retraite o Préparation de la retraite o Type de préparation o Cause de non-préparation 	Bleu foncé
Rapport au travail	<ul style="list-style-type: none"> o Rapport aux valeurs de l'entreprise et à la société o Parcours professionnel o Investissement professionnel o Rapport au poste o Rapport au manager o Satisfaction professionnelle o Sentiments perçus o Activité extra-professionnelle o Poursuite de son activité professionnelle à la retraite 	Vert foncé
Rapport à la retraite	<ul style="list-style-type: none"> o Type de départ o Les pertes de la retraite o Regrets o Les peurs de la retraite o Les gains de la retraite o Les attentes de la retraite o Satisfaction de la retraite o Définition de la retraite 	Bleu clair
Le projet de retraite	<ul style="list-style-type: none"> o Les types de projet o Les effets du projet o Les freins aux projets o Elaboration du projet 	Violet foncé
Rapport aux autres	<ul style="list-style-type: none"> o Proximité famille o Type de relation o Evolution type de relation o Etendue du réseau o Influence de l'autre (dans le couple) 	Rose fuchsia
Rapport aux activités	<ul style="list-style-type: none"> o Recherche d'activités o Choix des activités o Types d'activités o Les effets des activités o Investissements dans de nouvelles activités o Type et intensité d'engagement o Continuité/rupture des activités une fois à la retraite 	Rose pâle
Identité/Définition de soi	<ul style="list-style-type: none"> o Education o Norme d'internalité o Type de personnalité o Estime de soi o Rapport au sens/ aux valeurs o Type de motivation o Définition de soi avant/après retraite o Définition de soi 	
Eléments de transition	<ul style="list-style-type: none"> o La retraite : un âge de la vie o Comparaison avec d'autres transitions o Difficultés de la transition o Eléments facilitateurs de la transition 	Vert clair

	o Transition réalisée ou pas o Les étapes de la transition	
Rapport au temps	o Dynamique temporelle o Rapport au temps o Liberté o Trouver un rythme raisonnable	Rouge foncé
Rapport aux finances		Violet foncé
Opérations mentales	o Mécanismes d'adaptation o Mécanismes cognitifs o Mécanismes réflexifs o Comparaison sociale (Mécanismes sociaux ?) o Représentations sur le vieillissement o Représentations sur la retraite et les retraités	Orange

TABLEAU 10. THEMES RECENSES ET CODES DE COULEURS POUR LE CODAGE DANS SONAL

8.2. Résultats et Analyses

La première réponse apportée à l'interrogation posée, est en générale brève et rapide, positive ou négative. C'est après réflexion que les sujets développent leur réponse pour l'enrichir et nuancer le ressenti de leur expérience. Les différents thèmes qui vont être présentés ci-dessous n'apparaissent pas tous dans le même ordre. Il est possible de consulter le tableau des thèmes de Sonal qui permet d'observer visuellement l'ordre d'apparition des thèmes grâce au code couleur.

Ce qui nous a intéressé c'est de comprendre la manière dont les personnes ont réussi à se sentir retraitées et à en être satisfaites, la manière dont elles se sont appropriées les codes et représentations liées à cette étape de vie, et la manière dont elles sont devenues senior ou plutôt la manière elles sont devenues retraitées. On ne devient pas retraité naturellement mais on le devient grâce à une succession de rôles, d'attributions et d'obligations cherchant modèles et repères (Noyer, 2001). Plusieurs étapes sont alors nécessaires.

L'adaptation à la retraite, est influencée par de multiples facteurs et notamment la posture des individus avant leur départ. Lorsque l'échéance de l'âge légal de départ à la retraite se rapproche, les individus commencent à réfléchir à leur retraite, soit avec envie, soit avec crainte, et les conduit à se positionner face à la retraite et face au travail. Devenir retraité.e c'est prendre la décision ou pas de partir à la retraite.

8.2.1. Devenir retraité.e, c'est prendre la décision de partir à la retraite

Avoir la possibilité de partir à la retraite :

- La décision de partir à la retraite est motivée par un projet : soit par la présence de sa compagne à la maison déjà en retraite (N=1), soit à cause d'un job qui devient moins intéressant (N=2), soit parce que financièrement le départ se présente plus avantageux (N=2), soit parce qu'il y a une opportunité de vendre son entreprise (N=1).
- La décision de partir à la retraite a été perçue par certains et certaines (N=4) comme obligatoire à cause de l'atteinte de l'âge légal.

Selon le discours des interviewés **la décision de partir à la retraite est prise soit de manière volontaire (N=18), soit de manière involontaire (N=8).**

- Cette volonté de partir en retraite est motivée par des éléments à une connotation positive : le souhait de profiter de la retraite (N=3) en bonne santé (N=2), de bénéficier d'un contrat de départ proposé par l'entreprise pour gagner du temps (N=1), après un report de 3 ans de son départ (N=1), faire une bonne vente de son entreprise (N=1) ou l'envie de faire autre chose (N=2).
- Cette volonté de partir en retraite est motivée par des éléments à connotation plutôt négative : l'atteinte de l'âge obligatoire de départ à la retraite : 65 ans (N=1), avancé de 2 ans pour une opération du canal carpien et sa fatigue (N=1), un licenciement économique (N=1),

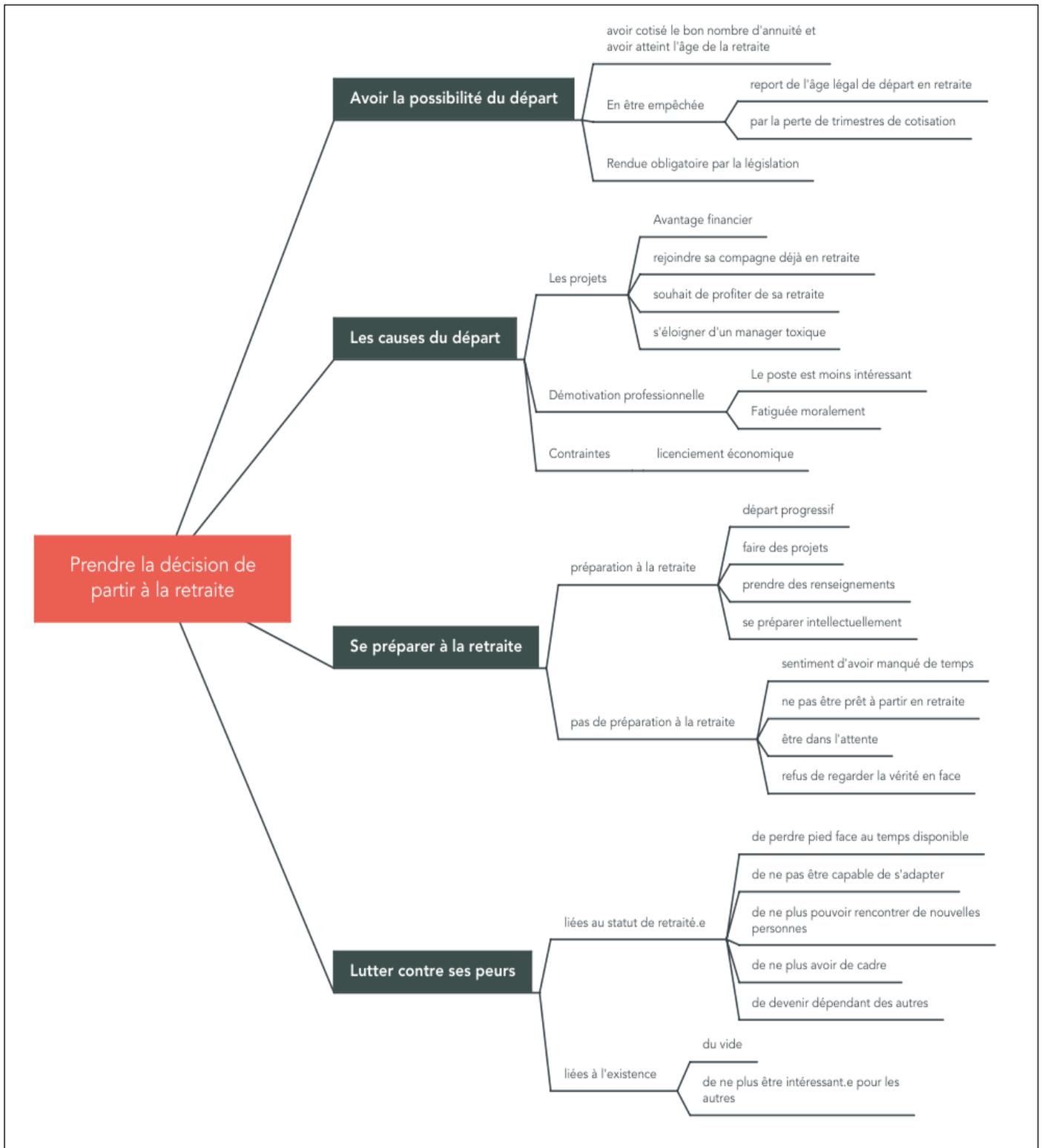


Figure 5. Arborescence analyse du thème : « Devenir retraité.e, c'est prendre la décision de partir à la retraite »

- La décision de partir à la retraite a été prise volontairement pour fuir une contrainte comme un manager toxique (N=1), une entreprise dans laquelle on ne se reconnaît plus (N=1) ou accepter un départ anticipé de l'entreprise pour bénéficier d'un accord (N=1) alors qu'en définitive, les interviewées auraient aimées rester en poste.
- Les départs à la retraite non volontaires ont été provoqués par la mise à la retraite d'office par l'âge légal de la retraite 60 ans (N=5) dont 1 en arrêt maladie pour maladie professionnelle et 1 autre au chômage depuis ses 55 ans après un licenciement, mis en retraite par le système à 67 ans mais a continué de travailler (N=1) ou encore occasionné par un licenciement économique à l'âge de départ à la retraite à 62 ans (N=1) ou encore poussé à la retraite par l'entreprise en étant mis en vacances sans solde (N=1).

La retraite a été **très attendue** pour celle dont le départ a été empêché par la perte de la cotisation de ses trimestres par la CARSAT (N=1) mais a entraîné pour les autres des **peurs, des craintes, des angoisses et/ou des interrogations**, avec une intensité plus ou moins forte en fonction de chacun, chacune. Certains et certaines l'ont redoutée, d'autres l'ont perçue comme une délivrance.

Face à cette transition, les interviewé.e.s se sont pour **certain.e.s préparé.e.s** (N=11) et **d'autres non** (n=15), renvoyant au rapport au temps.

La préparation à la retraite est définie comme le temps pour identifier ce que l'on veut (N=1). Elle consiste à parler de la retraite autour de soi (N=5), d'y penser, travailler à temps partiel en fin de carrière (N=2) ou diminuer progressivement son engagement professionnel (N=6), rechercher des activités à réaliser (N=4), prévoir de mener des activités que l'activité professionnelle empêche d'accomplir (N=3), commencer des activités avant la retraite (N=5).

Préparation psychologique mais qui en définitive n'en est pas une, car **il n'est pas possible de prévoir ce que sera la retraite** (N=4)

La non-préparation de la retraite s'explique par le manque de temps (N=3), parce que le temps passe trop vite (N=2), par un manque de connaissance sur la démarche à suivre (N=1), être dans l'attente de la retraite (N=1) ou ne pas se sentir prête (N=1).

On observe aussi une peur face au temps qui sera bientôt disponible, exemple de verbatim : « j'avais peur de perdre pied avec tout ce temps, tous ces loisirs alors que pendant trente ou trente-cinq ans j'ai eu un horaire très drastique »

La préparation à la retraite entraîne **des peurs** qui sont de deux ordres :

- la peur du **statut de retraité** et ce que cela implique (N=7) à savoir peur de perdre pied face au temps disponible et la perte de dynamique sans parvenir à s'y adapter (N=2), de ne plus réussir à rencontrer de nouvelles personnes ou de perdre le relationnel (N=2), de ne plus avoir de cadre, de structure de journée (N=1), de prendre de mauvaises habitudes et de perdre sa motivation à bouger (N=1), devenir dépendants des autres (N=1), ou encore de ne plus être intéressant pour les autres (N=1).
- des **peurs existentielles** comme la peur du vide (N=3).

Les interviewé.e.s ont apporté des conseils pour la préparation à la retraite :

- Il faut partir à la bonne période : ni à l'époque de l'hiver (N=1), ni partir avant les grandes vacances (N=1),
- Il faut faire du temps partiel (N=1),
- Il faut être bien dans sa peau au moment du départ (N=1),
- Il faut savoir être contemplatif (N=1).

Une fois la prise de décision faite et le départ à la retraite effectif, de nombreuses transformations se poursuivent en passant par le rapport au temps, le rapport au travail en réalisant un glissement vers le rapport aux activités, jusqu'au rapport aux finances et à l'évolution des relations sociales. Il s'agit pour l'individu de traverser une transition qui va le mener à se positionner face à la retraite

et à la catégorie « retraités », à appréhender le vieillissement et mobiliser ses ressources d'adaptation, pour enfin parvenir à une nouvelle définition de soi.

En résumé : Le premier pas pour devenir retraité.e est de prendre la décision de partir à la retraite. Cette prise de décision est souvent motivée par un projet mais peut l'être également par des causes extérieures comme l'atteinte de l'âge légal de départ en retraite, soit le sentiment de ne plus avoir sa place dans l'entreprise. Ce départ peut être volontaire ou involontaire, alors contraint par un licenciement économique par exemple. Ce départ peut également être empêché par la perte des cotisations ou le bilan d'un manque de ressources financières, ou repoussé par le changement de législation. Malgré la décision de partir en retraite prise, les individus peuvent ou non préparer leur retraite. La non préparation est souvent alimentée par un manque de temps, la peur du statut de retraité.e et des peurs existentielles. Le délai entre la prise de décision de partir à la retraite et le départ officiel est source d'angoisses pour un grand nombre.

8.2.2. Devenir retraité.e, c'est vivre une transition

La question posée en début d'entretien interroge sur le vécu de la transition. Les réponses sont souvent positives et leur développement permet d'identifier plusieurs thèmes redondants :

Le vécu de la retraite :

- Des interviewé.e.s (N=7) ont un certain **sentiment d'une continuité**, exemple de verbatim : « cet atelier est dans la continuité de ce que je faisais » ou encore « Moi j'ai l'impression de vivre à peu près de la même manière à part que ce n'est pas les mêmes activités, avec la même démarche quoi, la même personnalité, pas d'être mis dans une voix de garage. Y a pas, enfin je ne ressens pas une rupture considérable », entre ce qu'ils, elles sont avant la retraite et après, du point de vu soit des compétences, soit du secteur d'activité.

- D'autres (N= 2) ont le **sentiment d'un changement complet** une fois à la retraite, exemple de verbatim : « c'est un changement de vie complet, après toutes ces années de travail ».
- Et pour d'autres la retraite est un **vécu difficile** (N=2), exemple de verbatim « moi je l'ai vécu assez difficilement ».

La satisfaction ou l'insatisfaction à la retraite :

- **Satisfait** (N=21) parce que l'interviewé a fait le choix de partir (N=1), ou en fait l'observation (N=2) exemples de verbatim : « pour le moment tout est beau pour moi » ou « je suis bien, je suis heureux ».
- **Insatisfait** (N=5) parce que s'est senti contraint de partir à la retraite (N=1) ou a eu le sentiment d'être parti trop tôt (N=2).

Cette satisfaction peut s'expliquer en partie par **les gains** qu'impliquent d'être à la retraite. Être à la retraite :

- C'est **avoir plus de temps pour soi** (N=23), exemple de verbatim : « on ne l'a jamais eu (le temps), on a eu une possibilité, c'est une nouvelle vie vraiment qui arrive, c'est super ! »,
- C'est **ne plus avoir de contraintes ou moins** (N=5) exemple de verbatim « Quand vous êtes dans un boulot, avec un cadre avec des objectifs, avec des contraintes, vous êtes contraints en fait. Et là il n'y a plus de contrainte, ce qui fait qu'on est en accès libre avec un peu tout » et mais aussi **devoir se créer ses propres contraintes** (N=3) exemple de verbatim : « c'est à dire que ce sont de nouvelles contraintes, mais qui dépendent de nous. C'est à dire que d'un certain côté c'est à la fois positif parce qu'on a une certaine liberté mais négatif parce que cette liberté est parfois pesante. C'est pour ça je faisais allusion à la paresse d'avant parce qu'on n'avait pas ces problèmes là parce que ça arrivait tout seul », mais **qui en sont perçues moins contraignantes puisqu'elles sont choisies**, exemple de verbatim : « C'est contraignant mais je vous le disais tout à l'heure c'est quand-même moi qui organise mon emploi du temps » ou « Alors il y a toujours des contraintes quoi qu'on en fasse on en trouve mais à la limite c'est des contraintes qu'on découvre ».

- Cette absence de contrainte va de pair avec celle de **liberté** (N=12) et ne plus avoir à rendre de comptes à quiconque, exemple de verbatim « "Ah ben, la libération, de faire ce que je voulais ! Et vous savez, dans le commerce, on n'est jamais sûrs de rien hein ». Cette liberté est fortement **appréciée**, exemple de verbatim « Ça, c'est... c'est ce que j'apprécie dans la retraite. C'est cette possibilité que j'ai. La liberté. Y'a une forme de liberté » et **protégée**, exemple de verbatim « Je ne veux pas accepter trop d'expertises pour ne pas être pris par ça, pour pouvoir garder mon entière liberté de faire autre chose ». Elle donne **accès à une osmose avec le monde** (N=1), exemple de verbatim : « on est beaucoup plus en osmose avec le monde à la retraite parce qu'il n'y a plus de cadre, parce que les choses sont en relation directe. Quand vous êtes dans un boulot, avec un cadre avec des objectifs, avec des contraintes..., vous êtes contraints en fait. Et là il n'y a plus de contrainte, ce qui fait qu'on est en accès libre avec un peu tout ».
- Il y a **diminution du stress, de la pression** ou de la « course folle » (N=3) **pour pouvoir profiter du temps** (N=2), exemple de verbatim : « Une fois à la retraite c'était moins de stress. On prenait le temps de manger ! Parce qu'avant on ne prenait pas le temps » et **se concentrer sur des choses plus essentielles** (N=1), exemple de verbatim : « La retraite m'a permis d'arrêter la course folle d'un travail en continu et de me concentrer sur l'essentiel de ce travail : le partage du savoir ».
- L'arrêt de l'activité professionnelle permet également de **ne plus avoir de lien de subordination** (N=1) ou **ne plus voir certains collègues** (N=1) et est vécu positivement, comme un gain.

La retraite implique aussi **des pertes**. Les interviewé.e.s ont éprouvé un **sentiment d'inutilité** (N=5), exemples de verbatim : « C'est le grand danger du passage à la retraite ! Être inutile est destructeur » ou « je ne servais plus à rien, finalement. Je me suis dit : je ne sers plus à rien ».

Ils.elles ont également observé :

- des **pertes de leurs obligations, routines et repères familiaux** vécus négativement (N=4),
- des **pertes relationnelles ou de lien** (N=6), exemple de verbatim : « Et puis d'être avec des collègues, le contact avec les collègues. Ça, ça me manque aussi. Même si ce n'est pas toujours des bonnes collègues. Certains ne me manquent pas du tout. Il y a des liens forts qui se créent ». Ces pertes peuvent s'expliquer par **l'éloignement progressif** (N=1), exemple de verbatim : « c'est à cause du temps qui passe », ou par **le changement d'intérêts** (N=1) ou encore par **des relations moins profondes dans le travail**, exemple de verbatim : « ta vraie relation, elle n'est pas professionnelle ».
- C'est la **perte d'un statut** (N=2), et d'un **certain niveau de vie financier** (N=2), exemple de verbatim : « j'ai perdu 40% de mon pouvoir d'achat »,
- C'est la **perte des possibilités d'évoluer personnellement** (N=1), **d'apprentissages** (N=1),
- Mais c'est aussi la **perte de but** (N=1) et **de performances** (N=1).

Ce paradoxe entre pertes et gains, va créer **de nouvelles attentes** comme **trouver un équilibre de vie** (N=4), **d'éprouver l'obligation de faire quelque chose de nouveau** (N=2), **de trouver un but** (N=1), et **une place dans la société** (N=1), **l'envie de découvrir de nouvelles choses** (N=1) et de **réaliser les activités en lien avec les représentations de la retraite** (N=1).



Figure 6. Arborecence analyse du thème : « Devenir retraité.e, c'est traverser une transition »

En résumé : Une fois la décision de partir à la retraite prise et la date départ arrivée, être à la retraite implique de nombreux changements menant petit à petit la personne à se sentir retraitée. Ce passage est dans la majorité des cas vécu comme une continuité de sa vie. Parfois, il va être vécu comme un changement brutal notamment à cause de la perte de son emploi et dans une minorité de cas, il est vécu comme un événement difficile ou en tout cas formulé comme difficile. Puis le degré de satisfaction de la retraite varie en fonction du sentiment d'être parti au bon moment et du sentiment de bien-être une fois à la retraite.

Être à la retraite permet d'avoir plus de temps pour soi et moins de contraintes ou des contraintes choisies, d'avoir plus de liberté et moins de stress. En revanche, être à la retraite c'est perdre ses routines, son statut et revenu financier, une grande partie de ses relations sociales, les possibilités d'évolution, ses buts et performances. Ces gains et ces pertes impliquent la nécessité de s'y adapter entraînant de nouvelles attentes comme trouver un équilibre de vie, un but, une place dans la société et l'envie de découvrir de nouvelles choses, en lien avec ses représentations de la retraite.

8.2.3. Devenir retraité.e, c'est avoir un nouveau rapport au temps

Le rapport au temps a été abordé dans chaque entretien. S'il n'était pas abordé spontanément par l'interviewé.e, il l'était suggéré par une question tirée de la grille de questions.

Dans les premières années de la retraite, beaucoup **sont encore dans un emploi du temps** (N=6), exemple de verbatim « Je suis encore dans un emploi du temps mais je pense que c'est momentané », et pour certain.e.s c'est important et fait partir d'eux-mêmes, d'elle-même.

Le rapport au temps a été abordé dans chaque entretien. S'il n'était pas abordé spontanément par l'interviewé.e, il l'était suggéré par une question tirée de la grille de questions.

Dans les premières années de la retraite, beaucoup respectent encore **un emploi du temps** (N=6), exemple de verbatim « Je suis encore dans un emploi du temps mais je pense que c'est momentané », et pour certain.e.s c'est important et fait partir d'eux-mêmes, d'elle-même comme le suggère le verbatim « j'ai un emploi du temps de ministre, bon c'est mon caractère aussi, je suis quelqu'un qui a besoin d'avoir des quantités d'activités. Et je travaille bien que

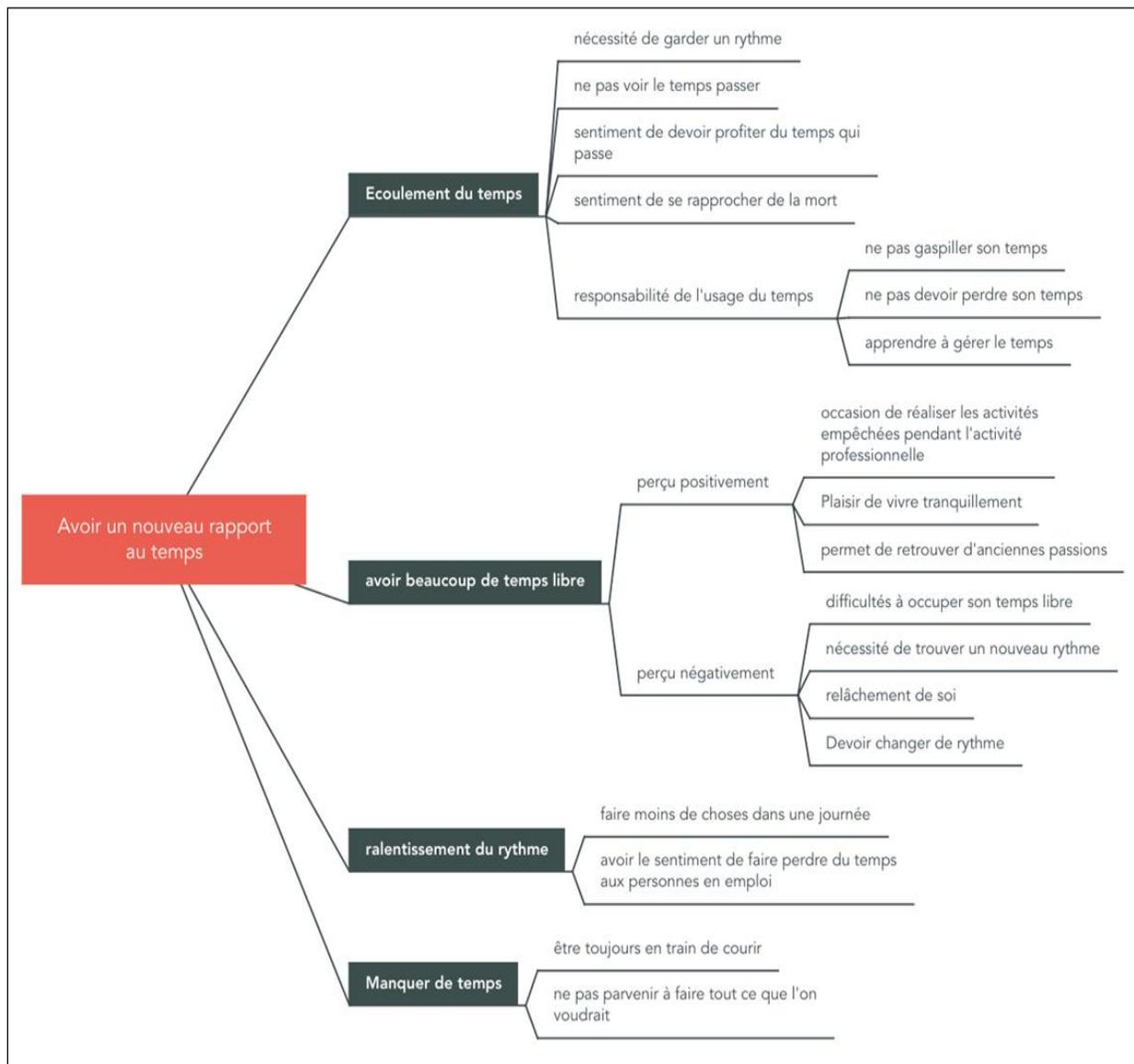


Figure 7. Arborescence analyse du thème : « Devenir retraité.e, c'est entretenir un nouveau rapport au temps »

quand je suis dans l'urgence. Alors là ; l'urgence j'adore (...) il faut vraiment que j'ai quelque chose à faire et dans l'urgence là je suis bien », importance de garder un rythme, **synonyme d'occupation**, exemple de verbatim « je lis aussi beaucoup. Bon ça occupe » mais aussi témoignage d'un **rythme soutenu, toujours en train de courir comme lorsque les personnes étaient en emploi** (N=5), exemple de verbatim : « Ma pelouse par exemple, alors que je travaillais 1607 heures à l'année plus les trajets, je me disais qu'à la retraite j'aurai largement le temps de faire

des choses à la maison, et en fait ce n'est pas vrai. Ce n'est pas vrai du tout. Ma pelouse, je suis toujours en train de courir pour la faire parce que sinon, ça ne va pas être bien. Je suis obligé de courir pour faire les choses".

L'une des premières caractéristiques de la retraite est de disposer de beaucoup plus de temps libre (N=7), et l'occasion de faire toutes les activités désirées et attendues pendant la vie professionnelle, exemple de verbatim : « faire tout ce qu'on n'a pas eu le temps de faire, tout ce qu'on peut accomplir parce que l'on a du temps-là » qui est perçu positivement :

- **Occasion de réaliser les activités empêchées pendant l'activité professionnelle** (N=6), exemple de verbatim : « faire tout ce qu'on n'a pas eu le temps de faire, tout ce qu'on peut accomplir parce que l'on a du temps-là, pour moi c'est ça parce que je faisais des tas de choses c'était toujours très pressé, très précipitamment avec un programme très chargé, rien n'était bien accompli, rien n'était fini, là se poser et faire ce qui nous plaît »,
- **Plaisir de prendre son temps pour vivre tranquillement** (N= 3) ; exemple de verbatim : « j'apprécie le fait de me lever plus tard, de prendre mon temps, et puis de faire ce que je veux »,
- **Avoir du temps pour retrouver d'anciennes passions** (N=2), exemple de verbatim « Et j'ai retrouvé, enfin c'est vrai aussi que quand je travaillais j'en ai toujours fait, j'en faisais (de la couture) mais je n'avais pas le temps. Et là j'ai retrouvé cette passion-là ».

Et perçu négativement :

- **Difficulté à occuper son temps libre** (N=2), exemple de verbatim : « On a plus de temps de libre pour s'occuper de soi, c'est vrai on peut faire plein de sport, aller à des vernissages, au musée, on peut aller au magasin, mais très vite ce sont des choses qui nous lassent. Parce que quand on était dans la vie active c'étaient des choses qu'on aurait aimé faire, qu'on faisait vite fait ou occasionnellement et qu'on disait « ah quand je serai à la retraite je ferai ça et ça. » Mais en fin de compte quand on est à la retraite c'est plus du tout pareil parce qu'on a trop de temps à nous » ou « je passe mon temps à regarder ma montre »,

- **Avoir plus de temps pour soi entraîne un changement de rythme** (N=3), exemple de verbatim : « Ce n'est plus le même rythme. On partait de bonne heure le matin, on rentrait tard le soir et on pensait à la journée suivante », et **la nécessité d'en trouver un nouveau** (N=6), exemple de verbatim : « Mes semaines ne sont pas suffisamment rythmées par rapport à ce que je faisais avant, par obligations. Là les obligations, j'en ai presque plus et c'est moi qui dois me les rythmer les semaines, et je n'y arrive pas encore complètement."
- **Avoir plus de temps pour soi entraîne un relâchement de soi**, exemple de verbatim « Ne plus être obligée de fonctionner à un rythme plus que soutenu, avoir plus de temps conduit automatiquement à un certain relâchement, la fatigue accumulée, les tensions des épaules, de la nuque, se font sentir et comme il n'y a plus de raison de refouler et de continuer, ce genre de bobos se manifestent d'une façon plus intense et rappellent l'âge que l'on a. »

Le **temps peut pourtant manquer** (N=3) exemple de verbatim : « il y a tellement de choses à faire qu'on devient débordé », avec **l'impossibilité de mener toutes les tâches prescrites** (N=2), exemple de verbatim : « je me disais qu'à la retraite j'aurai le temps pour faire des choses à la maison mais en fait c'est pas vrai, c'est pas vrai du tout ! » et ne **laissant pas de place à des activités pourtant désirées**, exemple de verbatim : « j'aime brodé mais je n'ai plus trop le temps »,

Cette disponibilité du temps renvoie à **l'écoulement du temps**, exemple de verbatim « c'est phénoménal, enfin les mois, les semaines, les jours, je n'en parle pas, les semaines passent à une vitesse, les mois passent à une vitesse ! »

- Ainsi l'un va voir dans le fait de partir en pré-retraite une occasion de gagner du temps (N=1), exemple de verbatim « Moi la formule que j'ai choisi c'est de partir 5 ans plus tôt avec un salaire qui a baissé, qui permet de gagner du temps »
- D'autres **ne voient pas le temps passer** et considère que :
 - **Ne pas voir le temps passer est bien**, exemple de verbatim : « Je suis bien occupé. Je n'ai pas le temps de voir les journées passer et c'est pas mal »,

- **Ne pas voir le temps passer est difficile**, exemple de verbatim : «

D'autres vont avoir le sentiment de **devoir profiter du temps qui passe** car ils pensent à l'échéance de la maladie, exemple du verbatim «il faut que j'en profite tant que je suis en bonne santé », ou de la mort, exemple de verbatim : « Pour moi la retraite, oui, c'est une nouvelle phase de vie. Donc faut l'occuper du mieux possible jusqu'à la fin ».

D'autres vont avoir le sentiment **de devoir se préparer à la prochaine échéance comme celle du vieillissement**, exemple de verbatim : « arrive un moment où je ne serais plus crédible et on ne peut pas faire ça jusqu'à 90 ans » ou encore : « C'est vrai qu'on va s'enfermer petit à petit parce qu'il va y avoir des choses qu'on pourra moins faire, physiquement, on sera plus fatigué, dans les relations qu'on peut avoir, bon ! mais ça on le sait que ça va arriver ».

D'autres vont avoir le sentiment de **se rapprocher de la mort**, exemple de verbatim : « Le temps a passé. Le temps de la mort se rapproche »

Cette disponibilité du temps renvoie à la notion de **responsabilité**, exemple de verbatims : « c'est à moi d'employer ce temps de la manière la plus pertinente possible. Je suis responsable de ma façon de vivre la retraite » et au **devoir de ne pas gaspiller, perdre son temps** (N=2) : « C'était très utile pour ne pas se disperser, ne pas se perdre, ne pas perdre son temps à ne rien faire, comme je l'ai observé chez un grand nombre de voisins retraités qui s'ennuient et traînent sur la digue à l'affût d'une victime pour échanger des banalités »

Le temps passe plus vite en même temps qu'il y a un ralentissement de l'activité (N=5), exemple de verbatim : exemples de verbatim « je suis passée à 150 km/h à 0 à l'heure » et « je ne sais pas si c'est ça qui change le rapport au temps mais le fait de ne plus avoir d'activité suivie fait qu'on n'a plus de compte à rendre à qui que ce soit et effectivement au bout d'un moment on se dit "je vais occuper ma journée, il faut que j'ai fait mes 8 heures, après 6 heures, ça suffira, 4 heures c'est bon, 2 heures ça, bon c'est pas mal. Et je crois que plus on avance dans le temps plus l'activité intense se raréfie. Oui c'est ça surtout, il y a une compression de l'activité par rapport au temps. Et le temps passe plus vite. »

La responsabilité face à la disponibilité du temps semble renvoyer à **l'usage du temps** qui est fait :

- De manière comparative à la période professionnelle où le temps manquait
- La nécessité **d'apprendre à gérer le temps**, exemple de verbatim : « une fois qu'on a compris que le changement était nécessaire, il faut savoir le gérer ce temps-là », ou à **le prioriser** (N=1), exemple de verbatim « il faut construire ce temps libre avec ses priorités »,
- Mise en place de stratégie comportementale (N=2) qui nécessite du temps : « j'ai passé du temps déjà à mettre tout ça en place »
- Mise en place d'actions en début de retraite : vente d'un terrain (N=1), achat d'une maison (N=3), faire des travaux dans sa maison (N=4),
- Un temps pour s'habituer à la retraite « il a fallu prendre du temps pour revenir dans les habitudes familiales

Disposer de ce temps, entraîne un rapport au temps différent des personnes en emploi, impliquant un sentiment de **faire perdre du temps aux personnes en emploi**, exemple de verbatim « je sens qu'ils ont leur travail. Ils sont dans leur travail, ils n'ont pas de temps à perdre ».

Résumé : Vivre cette transition implique des transformations dans son rapport au temps par la libération du travail. Les retraité.e.s sont encore dans un emploi du temps, et certain.e.s ont un rythme soutenu, ne parvenant pas toujours à allier toutes leurs activités. Ils et elles doivent réorganiser leur temps, parfois avec difficulté, souvent autour des activités empêchées par l'activité professionnelle ou d'anciennes passions, à la recherche de plaisir à vivre plus tranquillement, conduisant nécessairement à un changement de rythme et parfois à un relâchement de soi. La notion de l'écoulement du temps, perçue positivement ou négativement en fonction des personnes, est importante et étroitement liée aux transitions suivantes : le vieillissement et la mort. Elle est liée à la notion du bon usage de ce temps qui passe et certain.e.s retraité.e.s se sentent responsables d'apprendre à gérer le temps, à savoir prioriser mais aussi à l'optimiser, à en profiter et surtout ne pas le gaspiller.

8.2.4. Devenir retraité.e c'est modifier ou voir évoluer son rapport au travail

Le **sentiment de fin de carrière** n'est pas le même en fonction de la satisfaction vis-à-vis du poste :

- Certains .e.s témoignent **l'amour du poste** (N=2), exemple de verbatim : « j'avais un boulot que j'aimais », **de passion** (N=1), exemple de verbatim « je l'ai vendu suffisamment jeune (son entreprise) à 50% pour pouvoir connaître un autre monde de mon entreprise, et sur un monde européen donc c'était totalement différent du monde local que j'avais connu pendant toute ma vie professionnelle, donc ça m'a passionné tout autant, parce que j'ai changé de vie », de **bien-être** (N=1), exemple de verbatim « C'était un poste où j'étais extrêmement autonome. Parce que lui ne maîtrisait pas mes compétences donc je faisais ce que je voulais. J'étais extrêmement bien dans mon poste », de **source d'intérêts** (N=2).
- La satisfaction professionnelle se manifeste par les qualificatifs : **enthousiasmant** (N=1), **satisfaisant** (N=1), **plaisant** (N=1), **passionnant** (N=2), **très agréable et la précision d'avoir du travail** (N=1).

Elle peut être négative :

- L'insatisfaction est souvent liée au poste et être décrite par : Certains témoignent **ne pas avoir aimer leur travail** (N=1), exemple de verbatim : « le travail en usine ne me plaisait pas », d'autres présentent leurs **difficultés sur le poste** (N=1), exemple de verbatim : « j'étais en difficulté avec un patron qui m'a dit quand il est arrivé dans la structure « vous vous n'êtes pas diplômé donc je ne travaillerai pas directement avec vous ! », de **déphasage** (N=1), d'un **travail difficile** (N=3), exemple de verbatim : « c'est une chance d'être à la retraite, et puis c'est difficile de travailler ! », la description d'un poste **moins intéressant** en fin de carrière (N=1) ou une **perte de sens** (N=1).

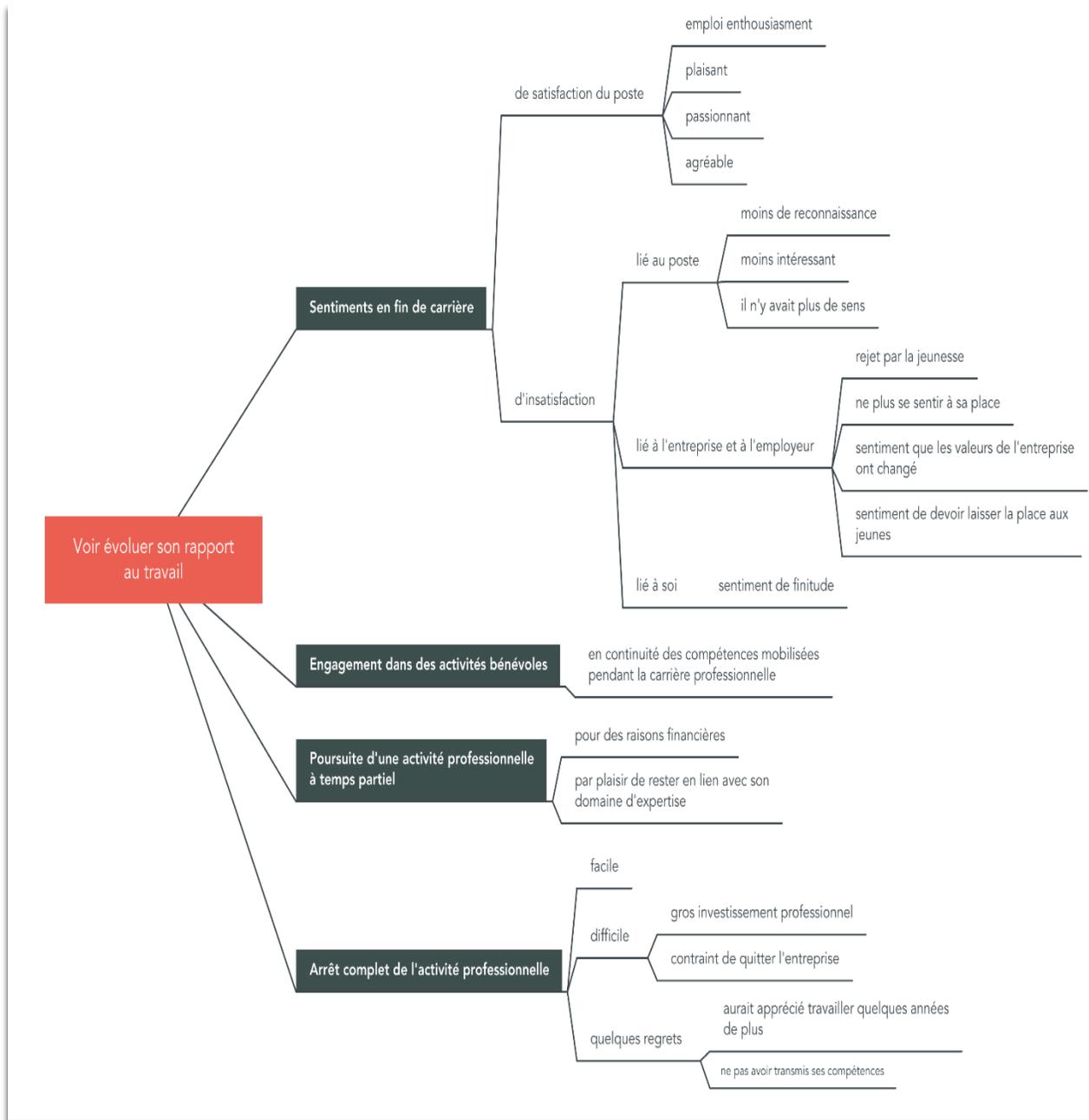


Figure 8. Arborescence analyse du thème : « Devenir retraité.e c'est voir évoluer son rapport au travail »

- D'autres témoignent d'un changement de rapport à l'entreprise ou à la société de manière plus générale : notamment par **un sentiment de manque de reconnaissance** de la part de l'employeur (N=1), **d'un sentiment de rejet de la société** (N=1) ou de la

part de la jeunesse (N=1), de ne pas se sentir à sa place en entreprise (N=1) ou ne plus appartenir au monde du travail (N=1), de devoir laisser sa place soit parce que les nouveaux outils de l'entreprise nécessite un apprentissage (N=1), soit pour les jeunes qui ont besoin de travail (N=2), mais aussi d'**avoir le sentiment que les valeurs de l'entreprise ont changé et ne plus s'y reconnaître (N=15).**

- La fin de carrière peut s'accompagner d'un **sentiment de finitude** en réalisant chaque dernière tâche comme la dernière, exemple de verbatim : « C'était une année où je travaillais encore et je me disais - c'est ma dernière rentrée, c'est ma dernière que je fais les opérations d'affectation, c'est la dernière fois que ci, la dernière fois que ça - Et donc la mort de mon chien était symbolique de ce qui allait se passer pour moi à la rentrée suivante ».

Devenir retraité.e implique d'avoir cessé son activité professionnelle, plus ou moins bien vécu d'un individu à l'autre :

- Avec difficulté : **le degré d'investissement professionnel** n'a pas été le même pour tous mais la majorité des personnes interrogées étaient très investies professionnellement. Le temps passé pour certaines étaient supérieur à 50 heures par semaine (N=4) rendant l'adaptation à la retraite difficile au début car le travail était toute leur vie, exemple de verbatim : « Je travaillais énormément, sept jours sur sept ».
- La **possibilité d'avoir transmis ses compétences** rassure l'un tandis que **l'impossibilité de le faire** en déçoit une autre. Deux autres auraient aimé pouvoir rester en poste encore quelques années.

En résumé : Pour expliquer leur vécu de la transition, les interviewé.e.s ont fait référence à leur ancien poste, excepté pour un sujet qui a déroulé l'ensemble de sa carrière et très peu parlé de son vécu à la retraite. L'intelligibilité de leur rapport au travail leur est apparu important à décrire pour exprimer leur vécu de la transition. Il apparaît qu'un lien fort existe entre ces deux étapes de vie qui conduit les seniors à voir évoluer leur rapport au travail : ils passent d'une description de ce qui était à ce qui n'est plus.

8.2.5. Devenir retraité.e c'est établir un glissement entre travail et activité

Le choix des activités est souvent réalisé en lien avec ce que les personnes savent déjà faire marquant une certaine continuité :

- Continuité avec les compétences professionnelles (N=7) ou quasi professionnelle (N= 3), exemple de verbatim : « dans mon boulot je ne me suis jamais occupée de jeunes enfants. C'est plutôt le côté manuel. Dans la continuité de mes aptitudes manuelles mais pas dans la continuité de ce que je faisais avant ».
- Continuité avec les valeurs personnelles comme le développement durable, le partage, l'écoute, la bienveillance, l'entraide (N=2),
- Discontinuité avec la recherche évidente soit d'un changement radical en changeant de secteur d'activité, soit de la recherche de liberté.

Le choix des activités se réalise également en fonction d'informations cognitives disponibles :

- La connaissance des associations du territoire
- Les représentations disponibles de la retraite : modèle de grand-mère.

Mais aussi en fonction de certaines motivations :

- Recherche de plaisir
- Volonté d'enrichir ses connaissances
- Volonté de rester près de ses proches

Et de la proximité du domicile et du lieu des activités.

Le choix des activités peut nécessiter plusieurs essais avant de parvenir à celle qui conviendra définitivement.

Une fois à la retraite, les activités des seniors sont très diverses, certaines sont communes, d'autres non. Les activités qui apparaissent partagées par le plus grand nombre de retraité.e.s sont : le bénévolat, l'université inter-âge, la lecture, l'écriture d'un livre (N=3), le sport, les sorties culturelles, la poursuite de l'activité professionnelle (N=5), la contemplation.

Les effets négatifs des activités sont moins nombreux, contrairement à l'activité professionnelle. Avoir une activité ou des activités semblent une obligation, comme un devoir qui augmente la pression pour celles et ceux qui n'en ont pas. Ensuite, les bienfaits de ces activités à la retraite sont souvent comparées à celles de l'activité professionnelle et il apparaît un certain regret que ces activités soient moins constructives (N=1), qu'elles n'apportent plus les mêmes apprentissages (N=3) avec l'idée que les formations ne permettent pas l'accès à un poste, exemple de verbatim : « je ne pourrai jamais devenir médecin si je suis des études de médecine », ou encore de ne pas avoir accès aux formations professionnalisantes comme un CAP cuisine (N=1), exemple de verbatim « on n'a pas le droit de rentrée en CAP cuisine ».

L'investissement dans de nouvelles activités s'effectue à différents rythmes :

- De manière anticipée,
- Progressivement,
- Lentement,
- Nécessite encore réflexion au moment du témoignage,
- Avec rapidité pour mettre en place des activités (N=1), exemple de verbatim : « très vite j'ai pris contact avec Marie pour m'inscrire à Force Femmes ».

Le type d'engagement dans ces activités est différent d'un.e retraité.e à l'autre et reflète le tempérament des individus ainsi qu'une posture face à l'engagement :



Figure 9. Arborescence de l'analyse du thème : « Devenir retraité.e c'est réaliser un glissement de son activité professionnelle vers d'autres activités.

- Avec sérieux, exemple de verbatim : « on compte sur moi »,
- Vouloir penser à soi (N=2), exemple de verbatim : « je souhaite garder du temps pour moi » ou encore « je me mets l'urgence de moi-même »,
- Activités choisies dont les contraintes ne sont pas vécues comme pesantes et sont acceptées (N=3), exemple de verbatim : « Moi j'ai choisi les associations dans lesquelles j'ai envie d'aller. Et là, j'en accepte toutes les contraintes, et je reprends une posture de professionnelle. C'est-à-dire on fait ci, on fait ça, on se rencontre, on a des rendez-vous, voilà. Mais ce sont des contraintes qui ne me... pèsent pas. Ce sont des contraintes que j'ai acceptées ».

Il existe différents niveaux d'intensité d'engagement :

- Intensément pour masquer un manque (N=2), exemple de verbatim : « j'adore tout ce qui est extérieur donc je me suis un petit peu engagé à corps perdu là-dedans mais je me suis rendue compte qu'il y avait quelque chose qui me manquait »,
- Passionnel (N=1), exemple de verbatim,
- Pour occuper le temps (N=5),
- Par choix, ne vivant pas les activités comme des obligations (N=3), exemples de verbatim : « Je suis toujours au sein des associations, mais je ne me fais pas une obligation d'être absolument à cette réunion »
- Pour imiter l'activité professionnelle (N=2),
- Surinvestissement (N=3).

En résumé : Une fois l'expérience professionnelle évoquée, les seniors abordent les activités qu'ils occupent au moment de l'interview et la manière de les réaliser. Ils et elles peuvent être amené.e.s à expliciter comment ils ou elles y sont parvenu.e.s car l'engagement dans une activité qui leur convienne n'est pas toujours spontanée et rapide. Le choix des activités et le type d'activités apparaissent importants, exprimant souvent un sentiment de continuité. On observe ainsi un glissement de l'activité professionnelle vers les nouvelles activités, avec un degré d'investissement plus ou moins intense.

8.2.6. Devenir retraité.e c'est toucher une pension en rétribution du travail passé

Deux postures s'observent vis-à-vis de la pension de retraite. Si le nouveau statut permet à la plupart des retraité.e.s de ne plus avoir d'argent à gagner, deux postures s'observent :

- L'une plutôt positive avec des personnes qui se sentent **favorisé.e.s** (N=2) , **à l'aise** (N=2) et **chanceux et chanceuses** (N=3) formulant le fait de **ne plus avoir besoin de travailler pour gagner de l'argent** (N=4). Ils et elles sont mêmes heureux de pouvoir à présent se tourner vers le bénévolat (N=4).
- L'autre négative avec des personnes contraintes de compter et qui ne peuvent pas réaliser les activités qui leur donnent envie (N=1), exemple de verbatim : « j'aimerais voyager à la retraite avec mon mari mais on ne peut pas », pouvant aller jusqu'à un sentiment d'injustice, pensant qu'on devrait accorder aux femmes une aide pour avoir élevé leurs enfants (N=1). Cette même femme doit poursuivre une activité salariée complémentaire pour augmenter ses ressources financières (N=1).

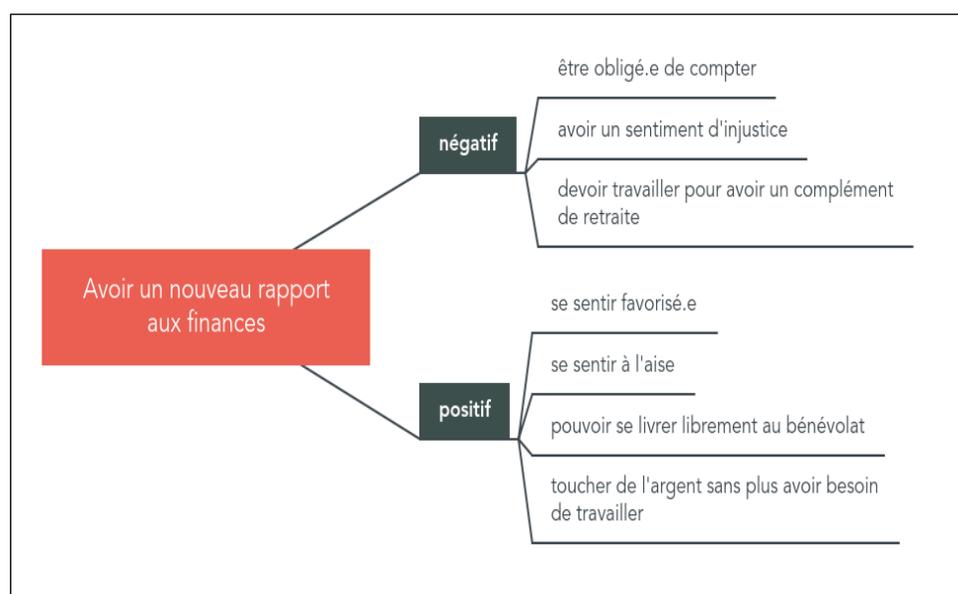


Figure 10. Arborescence de l'analyse du thème : « Devenir retraité.e c'est entretenir un nouveau rapport aux finances »

En résumé : Être retraité.e est percevoir en contrepartie de son parcours professionnel une pension de retraite, plus ou moins satisfaisante, qui influence le rapport aux activités entreteu. C'est la possibilité de réaliser les activités souhaitées sans se soucier de l'argent à gagner et l'occasion pour une bonne partie des personnes interrogées de vouloir donner à la société son temps et son énergie. Pour d'autres, obligés de compter, l'envie d'être utile et d'apporter à la société peut être présente en lien cette fois-ci avec leurs valeurs mais la « liberté financières » n'est pas un argument.

8.2.7. Devenir retraité.e c'est voir évoluer ses relations sociales

Quitter son activité professionnelle implique très souvent de **prendre une distance avec ses collègues**, qui se manifeste de différentes manières selon les individus : la relation peut diminuer progressivement (N=5), exemple de verbatim : « je me suis rendue compte que j'étais en dehors des sujets de conversation qui tournaient autour du travail et que je n'avais plus rien à leur dire » ou brutale (N=2), exemple de verbatim : « du jour au lendemain mes amies du travail n'ont plus pris contact avec moi ».

Les seniors **se rapprochent de leur famille** (N= 8), verbatim « passer du temps avec sa famille » ce qui comprend les enfants et les petits-enfants ainsi le conjoint ou la conjointe et parents, beaux-parents.

Ce rapprochement dépend de **la proximité ou l'éloignement de la famille**, mais aussi de l'entente avec les enfants et parents (beaux-parents).

Lorsqu'il y a en effet rapprochement, de nouveaux comportements et la prise de nouveaux rôles apparaissent :

- Le rôle de grands-parents, par exemple devenir une **grand-mère très proche de ses petits-enfants** lorsqu'elle s'occupe d'eux très régulièrement, ou une **garde ponctuelle** ou encore **une garde occasionnelle**.

Les raisons pour s'occuper des petits-enfants sont motivées par le fait de vouloir **rattraper le temps perdu avec ses propres enfants** (N=2), pouvoir leur **accorder le temps que les parents n'ont pas** (N=2) ou encore **rendre service** (N=3).

- Le rôle d'aidant auprès de ses parents ou beaux-parents. Ce rôle se manifeste par le fait de **prendre soin d'eux, leur rendre visite plus souvent, les accompagner en maison de retraite** (N=2), et **accompagner à la fin de vie**.
- Le rôle auprès du conjoint peut également prendre la forme **d'aidant** également (N=2), jusqu'à **l'accompagnement en fin de vie** et cela même pour les jeunes retraité.e.s.

Le rôle occupé va varier en fonction que le conjoint ou la conjointe est retraité.e ou pas.

Lorsque les deux membres du couple sont à la retraite, cela implique de **(ré) apprendre à vivre ensemble, avoir des activités partagées** (N=5) ou **ne pas partager d'activités ensemble**.

Lorsque l'autre n'est pas encore à la retraite, le retraité va être soit **en attente** si la date est proche, soit il ou elle va **devoir faire des projets personnels** si la date est trop éloignée.

Le conjoint ou la conjointe influence d'une manière ou d'une autre le projet du retraité ou de la retraitée concernant le **choix du départ en retraite** et dans le **choix des activités**.

L'intérêt d'être en couple a été signifié 2 fois : cela **évite la solitude** et **permet d'être là l'un pour l'autre**. Ces formulations sont apparues pour les couples qui décidaient de se mettre ensemble en début de retraite, comme un projet.

Les personnes qui ne sont pas en couple ressentent leur **statut comme compliqué lorsqu'elles voyagent, pour sortir ou rencontrer de nouvelles personnes** mais aussi parce qu'elles ressentent un **sentiment de solitude**.

- Une fois à la retraite, les relations amicales évoluent elles aussi.

Le **lien diminue d'années en années**, exemple de verbatim : « « mais peut apparaître aussi plus fort, libéré du lien hiérarchique.

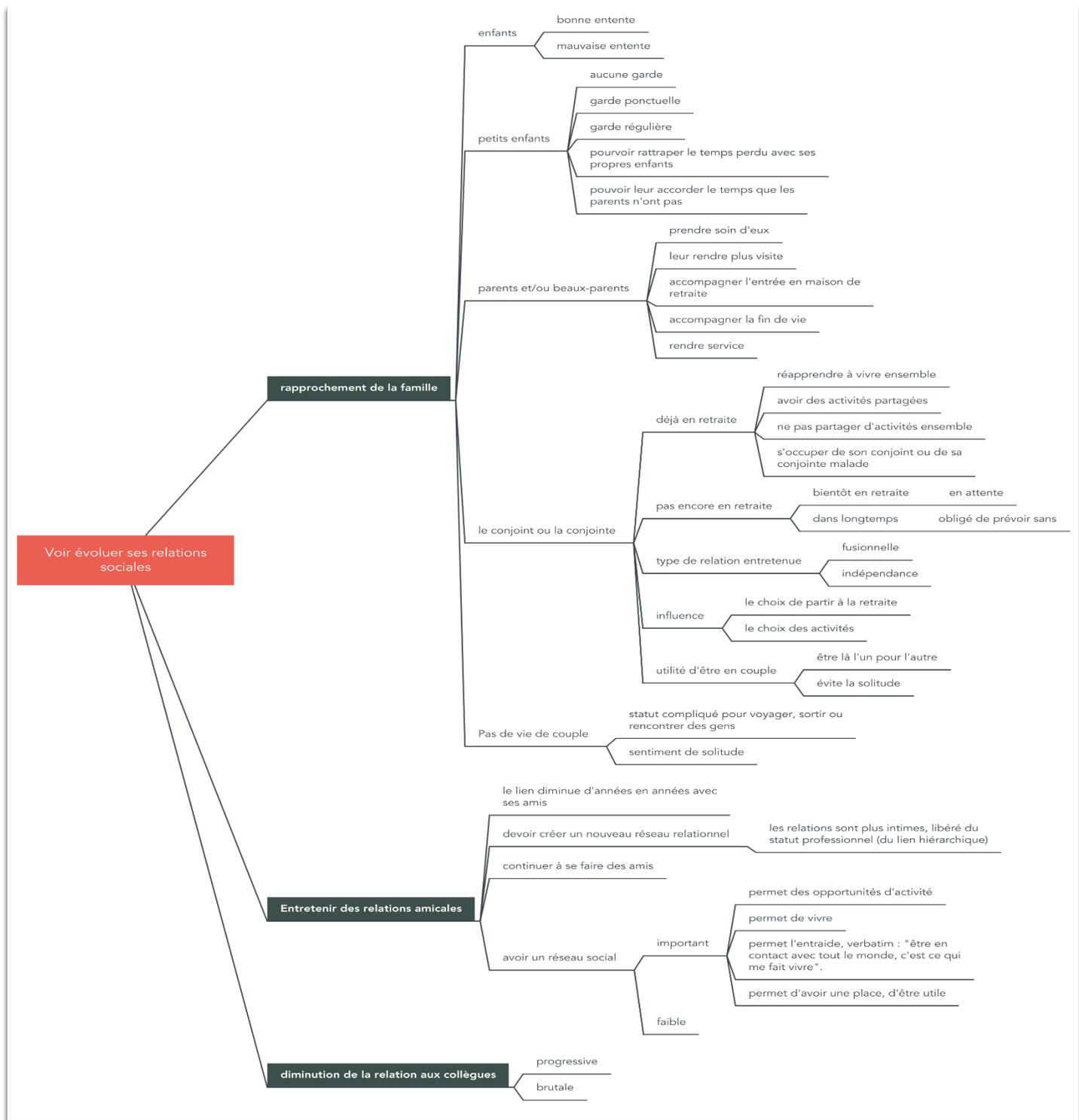


Figure 11. Arborescence de l'analyse du thème : « Devenir retraité.e, c'est entretenir un nouveau rapport aux finances ».

Il est important de continuer à se faire des amis et souvent cela peut paraître un **devoir de créer un nouveau réseau relationnel** (N=12). Le réseau relationnel permet d'avoir le sentiment de vivre, exemple de verbatim : « être en contact avec tout le monde c'est ce qui me fait vivre », permet **des opportunités d'activité**, et **l'entraide** (N=3), exemple de verbatim : « » et **d'avoir une place, d'être utile** (N=5).

En résumé : La perte de l'activité professionnelle implique de perdre les relations entretenues dans le cadre professionnel. Un nouveau réseau relationnel se développe en fonction des activités dans lesquels les seniors s'engagent, de la fréquence, de la régularité mais aussi en fonction des rôles occupés dans ces nouvelles sphères et la sphère personnelle qui semble occuper une place prépondérante pour un grand nombre de retraité.e.s.

8.2.8. Devenir retraité.e c'est appréhender le vieillissement

A l'âge de la retraite, les seniors font **l'expérience de la maladie** soit par l'intermédiaire de leur conjoint, d'un ascendant, ou encore d'eux-mêmes et fait prendre conscience de leur place au niveau de l'étape de vie.

Exemples de verbatim : « ça te passe à l'esprit, euh, quand tu vois la génération d'au-dessus, bon ben moi je n'ai plus mes parents mais, euh. Ma tante qui a 90 ans, c'est la sœur de ma mère, mon autre tante qui est atteinte d'Alzheimer, quand tu vois la génération d'avant qui commence à vieillir, à décliner, ça te renvoie évidemment à toi qui te dis « ah maintenant ça va être moi en première ligne ».

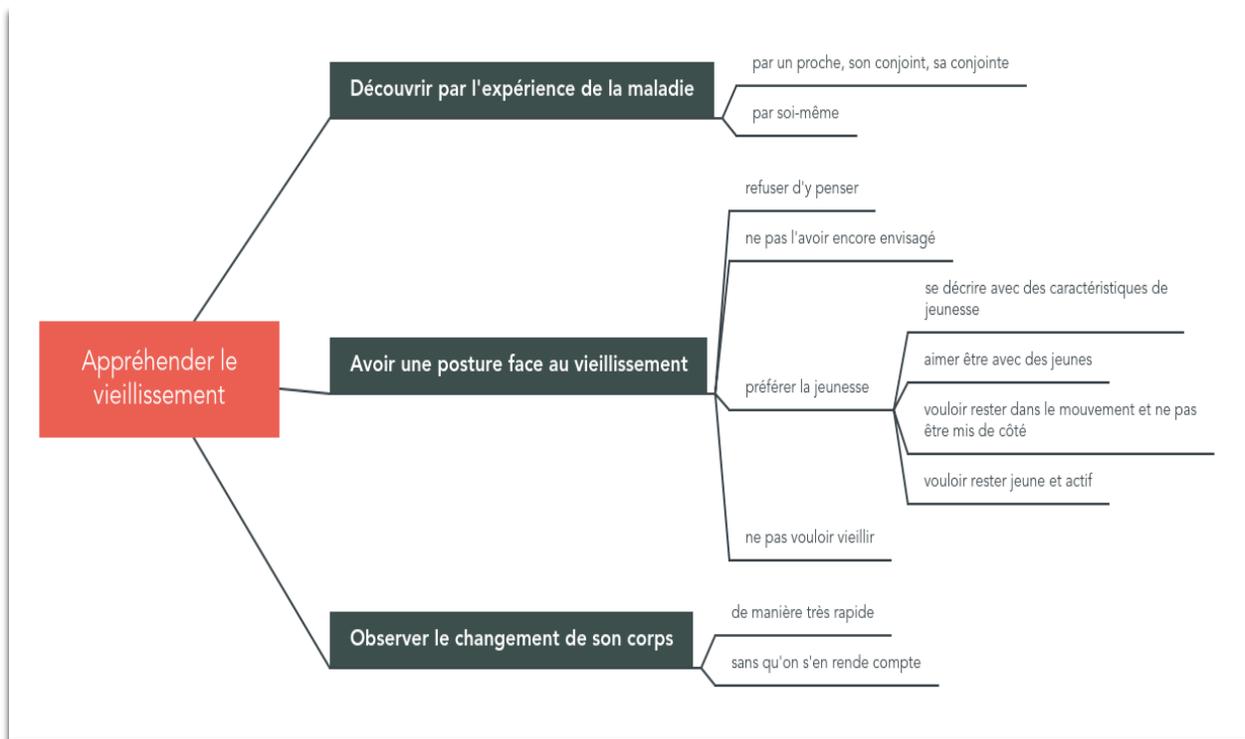


Figure 12. Arborescence de l'analyse du thème : « Devenir retraité.e c'est appréhender le vieillissement »

Les seniors adoptent spontanément une **posture vis-à-vis du vieillissement**.

- montrent préférer la jeunesse soit en **se décrivant avec des caractéristiques de jeunesse** (N=6), exemple de verbatim : « j'aime pas perdre, j'aime réussir. C'est un moteur et quand on me confie un truc faut que ça marche. Et ça aussi c'est peut-être un facteur de jeunesse c'est à dire que, et tout à l'heure je disais mon métier c'était de gérer des emmerdes ; d'un certain côté je m'en suis créé d'autres mais positifs quoi », **préférant être avec des jeunes** (N=5), exemple de verbatim : « Moi je ne veux pas être enfermée avec des gens du même âge. Moi j'ai besoin de voir la jeunesse », **aimant être avec des jeunes** (N=3), exemple de verbatim : « tu es au contact de jeunes, et ça c'est ce qui me fait vibrer », **souhaitant rester actif**, exemple de verbatim « la caisse de retraite m'a envoyé les papiers en me disant qu'à 65 ans, j'étais à l'âge de... Je devais prendre ma retraite. Oui, la caisse de retraite, ma mutuelle, euh... la CAF aussi. Donc j'ai dit : je la prends, mais en continuant à travailler, pour rester actif ».

- D'autres indiquent ne pas vouloir vieillir (N=7),
- D'autres refusent d'y penser (N=3),
- D'autres disent ne pas l'avoir encore envisagé (N=2).

Pendant la retraite, les seniors **observent leur corps changer**, exemple de verbatim : « le corps change, beaucoup ! Alors je ne sais pas si c'est la notion de retraite. Je crois que c'est tout bêtement la notion de l'âge », soit de manière rapide, exemple de verbatim : « c'est comme les bébés : quand ils sont petits, ça va très vite, ils progressent et après c'est dans l'autre sens. Tous les jours », soit sans s'en rendre compte, exemple de verbatim : « Quand je retrouve des robes que je mettais quand j'avais 20 ans, je me dis : oh mon dieu ! »

En résumé : L'arrivée à la retraite est le point de départ symbolique du vieillissement, qui pourtant n'est pas formulé spontanément par les seniors interviewé.e.s mais qui se dessine au travers de l'expérience de la maladie plus fréquente aux âges de la retraite, et à la transformation du corps. Les retraité.e.s adoptent une certaine posture vis-à-vis du vieillissement et de la jeunesse qui conditionnent leurs comportements.

8.2.9. Devenir retraité.e c'est adopter une posture face à la retraite et à la catégorie sociale retraité.e

Les représentations de la retraite et des retraités apparaissent très fréquemment et témoignent de la posture des seniors. Ainsi les représentations sur la retraite sont de deux ordres positives et négatives. Celles de connotations positives renvoient à la **sagesse**, au **bonheur** et à la **satisfaction**, mais aussi à l'idée **d'étape de vie** avec des formules **de type passage vers autre chose, nouvelle naissance, de nouveaux chapitres**. Il s'agit également de **savoir exploiter ce qu'il y a en soi**. La retraite permet le **repos**, la **liberté** ou de **faire ce que l'on veut**, et **d'avoir plus de temps pour soi, pouvoir s'écouter** et **prendre soin de soi**.

- Celles à connotations négatives, moins nombreuses, renvoient à la **vieillesse**, à l'**inutilité**, au **point de départ du vieillissement**, le **moment d'arrêter les challenges**.

Les représentations sur les retraité.e.s sont également de deux ordres, positifs et négatifs :

- Les retraité.e.s sont perçu.e.s d'une part comme une **aide générationnelle** ou comme une **personne de références**.
- Dans le même temps, ils ou elles peuvent être perçu.e.s comme des **consommateurs**, **formaté.e.s**, **attablé.e.s** ou **avachi.e.s à la terrasse des cafés**, **assis.es sur un banc à regarder les gens passer**.
- Ces représentations sont utilisées de manière plus ou moins conscientes pour que les retraité.e.s se comparent entre elles et eux. Ils peuvent alors servir :
 - de **modèle à suivre** lorsque le retraité ne fait pas son âge,
 - de **contre-modèle** lorsqu'il renvoie à des représentation négatives, exemple de verbatim : « je ne veux surtout pas ressembler à ces retraités qui s'ennuient »,
 - de comparaison avec soi **pour se valoriser**,
 - de comparaison avec soi pour mieux **rejeter les autres retraité.e.s**.
 - Les retraité.e.s **se positionnent vis-à-vis de ces représentations et luttent contre elles par leurs actions** : comme **vouloir rester actif** (N=9), **refuser de rester à ne rien faire** (N=5), et **apprendre de nouvelles technologies pour ne pas être en dehors de la société** (N=2).

- En résumé : Les représentations sur la retraite et les retraités, qu'elles soient positives ou négatives, influencent le comportement des seniors. Il y a une défense de la part des seniors pour lutter contre les représentations négatives d'inactivité et d'obsolescence. Il est important pour eux et elles de se distinguer des autres retraité.e.s, et de se définir comme actif, curieux. Ils et elles se comparent afin de se valoriser par rapport aux autres ou ont un modèle à surtout éviter. Les représentations positives renvoient aux actions d'entraide, du rendre service et aux valeurs de sagesse, liberté ou de bonheur. En fonction de la posture tenue vis-à-vis de ces valeurs, le comportement des seniors s'oriente dans une direction et guide la définition de soi qu'ils ou elles donnent d'eux-mêmes.

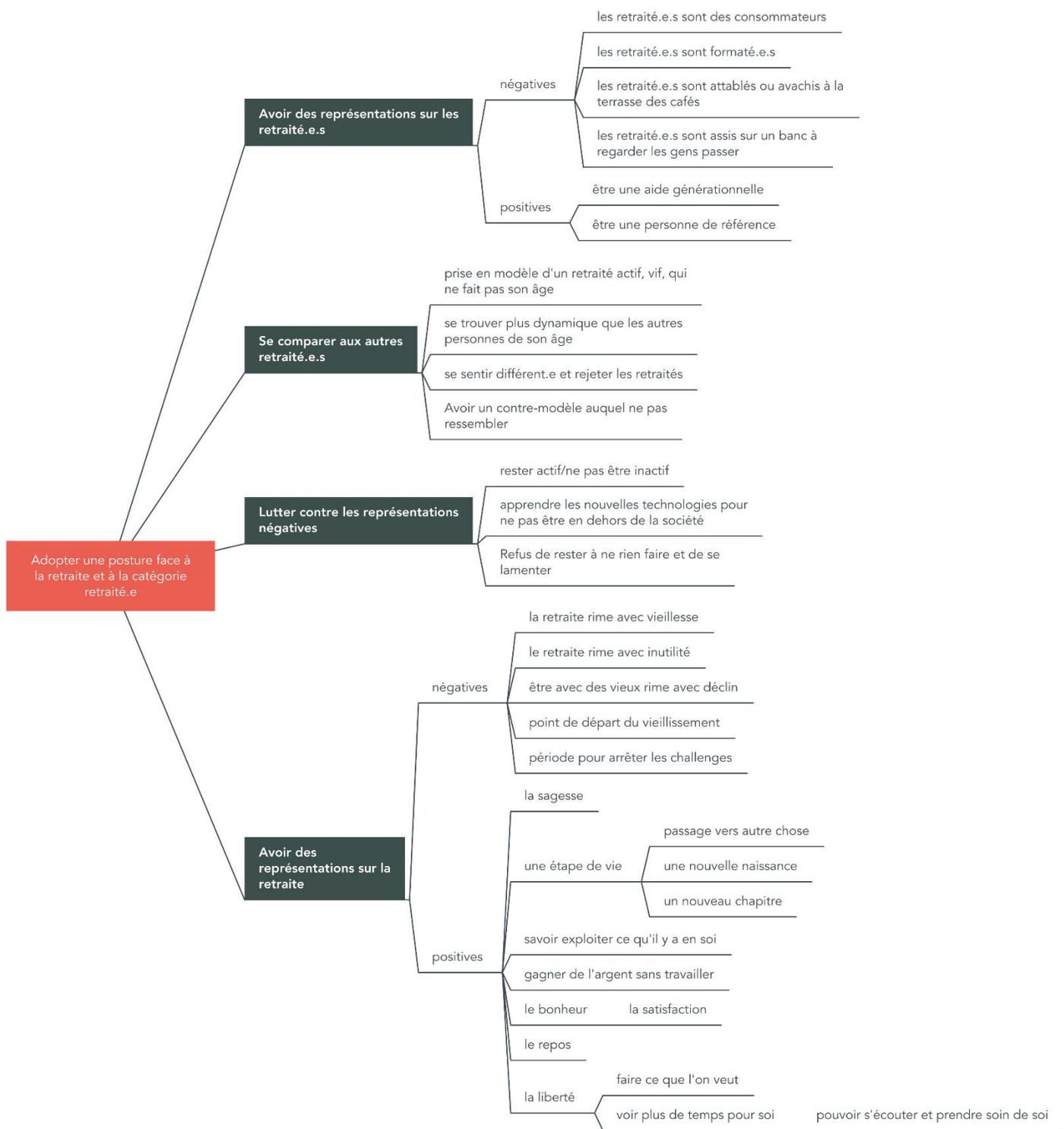


Figure 13. Arborescence de l'analyse du thème : « Devenir retraité.e c'est adopter une posture face à la retraite et à la catégorie sociale retraité.e »

8.2.10. Devenir retraité.e c'est donner une définition de soi

La définition de soi se présente par les différents aspects de l'identité et renvoie :

- A un **sentiment de continuité avec soi** (N=7) et **avec les activités réalisées** (N=5).
- A un **sentiment de rupture** associé à la perte de l'activité professionnelle au **sentiment d'inutilité** (N=5), et à la **responsabilité de créer son emploi du temps** (N=7) mais aussi aux transformations physiques (N=3) et de performances (N=2).

Cette définition de soi est également alimentée par la description des traits de personnalité identifiés dans le modèle de la théorie du Big Five. Seules quelques facettes sont formulées ou décrites :

- le névrosisme : être de **nature calme** ou **angoissée**
- le caractère consciencieux : avoir le **sentiment de compétences** (N=6) et **être rigoureux et organisé** (N=3),
- l'extraversion : **aimer voir du monde** (sociabilité) (N=5), **être quelqu'un de plutôt solitaire, indépendant, avoir un rythme soutenu** (N=7),
- l'ouverture aux expériences : **être curieux de tout** et **ne pas être assez à l'écoute de soi**
- l'agréabilité : **aimer s'occuper des autres** (N=6).

La description des seniors prend en compte **le type d'attribution des événements** et sont de deux ordres, soit les seniors se sentent responsables de leur avenir et de la réussite de leur retraite (N=3), soit ils attribuent à la chance le développement des événements (N=4).

En résumé :

Le sentiment de continuité est spontanément évoqué par rapport à soi et aux activités, ainsi que le sentiment de rupture avec l'apparition d'un sentiment d'inutilité avec la perte de son emploi, les transformations du corps et le sentiment de devenir responsable de son emploi du temps. Les individus se décrivent à partir de leurs traits de personnalité qui témoignent de la connaissance de soi et de l'importance de certains traits par rapport à d'autres. Description qui se fait inévitablement par la comparaison à l'autre et la différenciation de soi par rapport aux autres retraité.e.s.

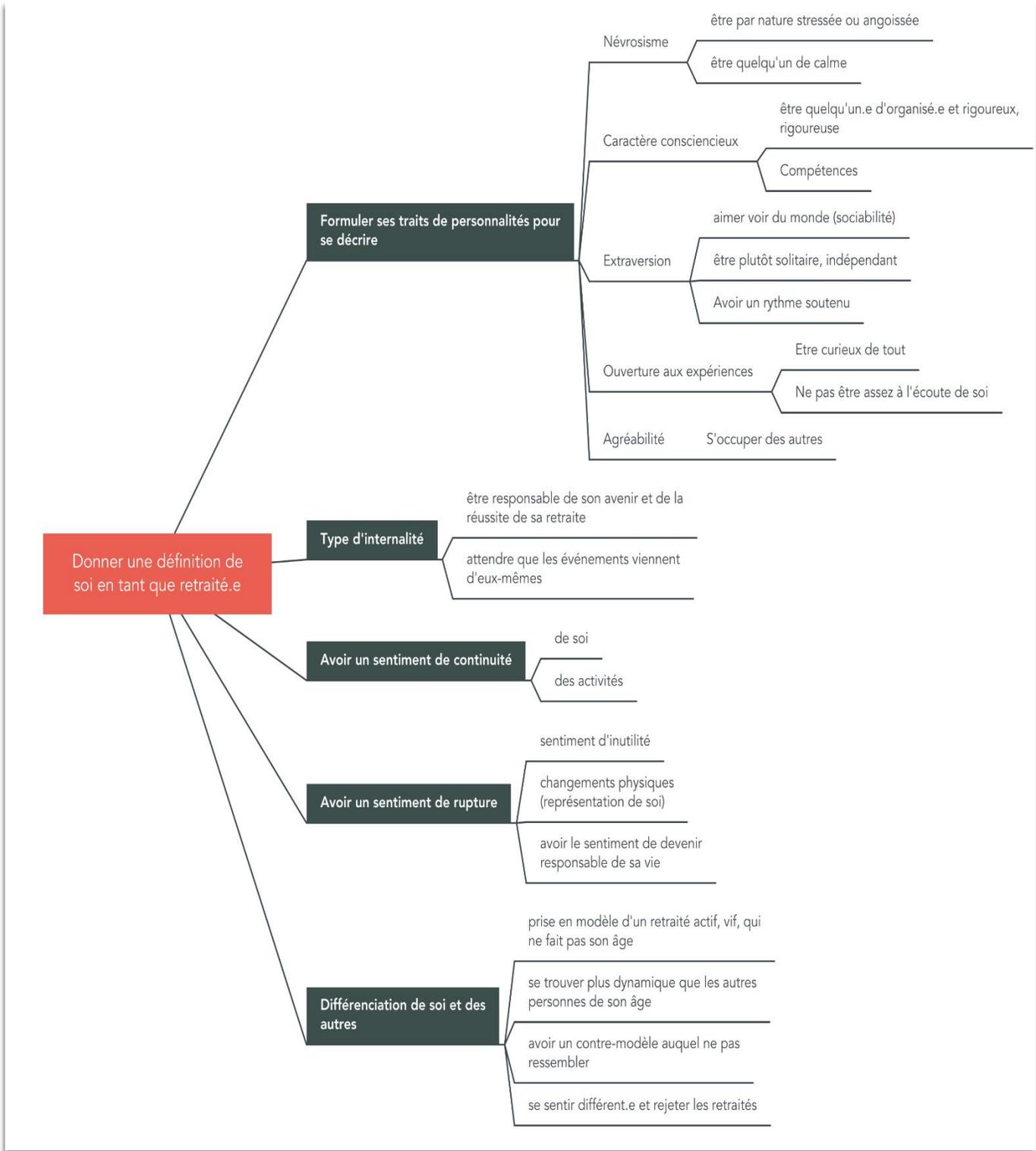


Figure 14 : Arborescence de l'analyse du thème : « Devenir retraité c'est donner une définition de soi »

8.2.11. Devenir retraité.e c'est mobiliser ses ressources d'adaptation

Il s'agit de **réaliser des actions pour faire face aux changements** comme :

- **S'organiser** (N=11) :
 - **En se créant des repères** (N=7),
 - **Prévoir et se donner un rythme** (N=6),
 - **Planifier une organisation** (N=5).

Ces actions nécessitent d'anticiper puis de s'organiser.

- **Se priver de certaines libertés pour rester actif et active** (N=3).

Cette action implique une analyse de la situation et de faire des choix.

- **D'accueillir les opportunités** (N=4),
- **Rechercher des informations pour trouver les activités** (N=7),
- **Explorer, rechercher des activités** (N=3).
- Face à l'action, se présente **l'inaction**. Des seniors vont plutôt ne pas mener d'actions spécifiques et préférer **se résigner** (N=4), **s'habituer au changement** (N=3), **attendre que les choses se passent par elles-mêmes** (N=2) ou encore **attendre d'être convaincue pour agir**.
- Ces changements provoquent des **émotions d'ordre existentiel** comme **la peur du vide, la peur de la finitude, la peur de vieillir** ou encore **la peur de ne plus être actif** que les individus vont chercher à gérer, on parlera **de contrôle du stress** ou des émotions, ou encore ils.elles vont chercher à **chasser volontairement les pensées négatives**.

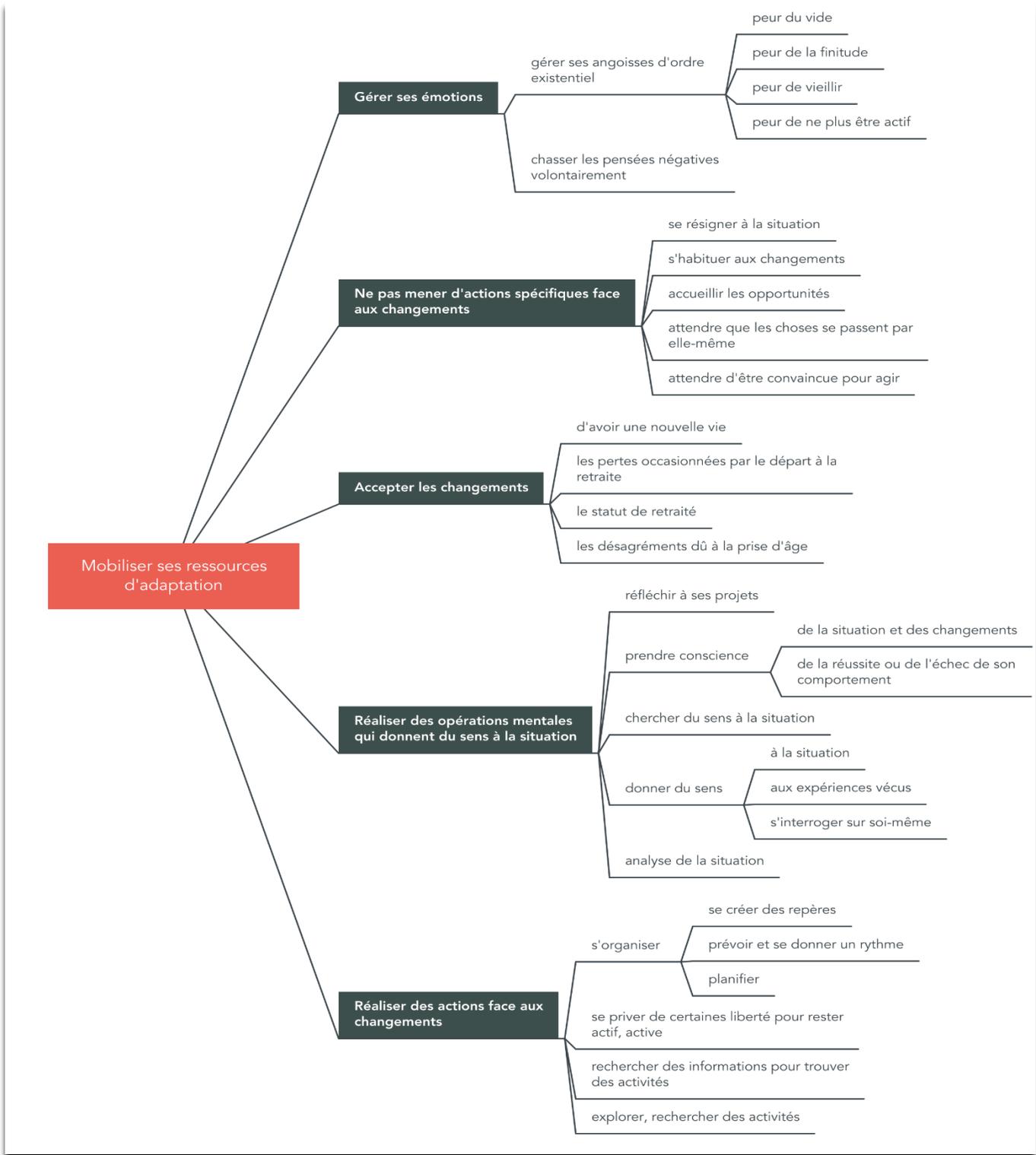


Figure 15. Arborescence de l'analyse du thème : « Devenir retraité c'est entretenir un nouveau rapport aux finances »

- En résumé : Vivre une transition amène à mobiliser ses ressources d'adaptation qui relève principalement d'opérations mentales qui s'observent grâce aux actions engagées dans des activités qui sont le reflet de mécanismes de recherche d'informations, d'anticipation et d'organisation. Elles renvoient au contrôle de la situation par l'action. Ces opérations mentales sont observables grâce à la formulation d'actes d'analyse de la situation, de réflexion, de prise de conscience et d'élaboration de sens. Elles renvoient à un contrôle de la signification par la réflexivité. Et enfin, ces opérations mentales s'observent à partir de l'intention de gérer les émotions négatives qui relèvent principalement d'angoisses existentielles et peuvent s'apparenter au contrôle du stress.

8.3. Discussion

Notre objectif en réalisant cette deuxième analyse était d'apporter des éléments complémentaires à la compréhension de la transition emploi-retraite et à la manière dont les retraité.e.s parviennent à s'identifier comme retraité.e.s. Procéder par thèmes nous a permis de résumer les propos tenus par les interviewé.e.s et de retenir l'essentiel (Paillé & Muchielli, 2012) pour répondre à la question qui nous préoccupe « l'identification de soi en tant que retraité » c'est-à-dire de quelle manière les individus s'approprient les caractéristiques d'un groupe social (Juskenaitė et al. 2016). Considérant que le temps nécessaire pour chacun et chacune varie nous avons préféré nous concentrer sur le cheminement qui conduit à se sentir retraité.e plutôt qu'aux différences interindividuelles.

La préparation à la retraite

Les réformes successives des retraites impliquent la possibilité de choisir le moment du départ à la retraite. Dans la majorité des cas, le départ est perçu volontaire et la prise de décision suggère la préparation du départ dans laquelle tous ne s'engagent pas systématiquement, justifié par les uns par un manque de temps, par d'autres comme un refus de regarder la vérité en face. La croyance

en une crise au moment de la retraite rend pourtant les individus attentifs aux informations qui circulent sur la retraite, les menant à une préparation psychologique qui agit selon Caradec (2008) comme une prophétie auto-modératrice. Le ou la futur.e retraité.e, mis sur ses gardes, cherche à éviter la crise annoncée et se montre ensuite d'autant plus satisfait.e ou confiant.e qu'il ou elle constate que les maux redoutés l'ont épargné.e. D'autres verront toutefois une impossibilité de se projeter ou de préparer la retraite telle la préparation d'un accouchement : seule une personne qui le vit peut vraiment savoir comment cela se passe. On ne peut comprendre la teneur d'un événement que par l'expérience.

Puis les peurs d'avant le départ à la retraite, se transforment progressivement en de nouvelles attentes comme trouver un équilibre de vie, avoir un but, avoir envie de découvrir de nouvelles choses ou encore trouver une place dans la société, qui vont se résoudre dans la majorité des cas, grâce au temps.

Les transformations de soi, une fois à la retraite

Cette période où les peurs se transforment en attentes, s'inscrit dans les premiers mois de la retraite. et peut être vécue comme brutale par le plus grand nombre. Le changement de rythme et les différentes pertes déjà évoquées, ne sont pas toujours traduits dans le discours comme une vraie difficulté à surmonter. La rupture est observée mais semble compensée par le sentiment de continuité : « je me sens moi malgré les changements » et une capacité d'agir (Costalat-Founeau, 2014). Les individus font face à quelque chose de dur en mobilisant leurs ressources et restant fidèles à eux-mêmes, favorisant un certain sentiment de contrôle sur la situation.

L'engagement dans l'action, dans de nouvelles activités et dans de nouveaux environnements physique et social, implique l'évolution des représentations de soi, des autres et du monde.

Ces transformations débutent avec le nouveau rapport au temps. Au début les retraité.e.s restent dans un emploi du temps, qui progressivement se distend, pour réaliser ce qui n'avait pas le temps d'être fait ou des activités empêchées par la vie. Progressivement, les individus apprennent à vivre autrement, à un autre rythme.

Le sentiment de continuité et le sentiment de rupture sont souvent évoqués mais ne s'opposent pas l'un à l'autre : on peut se sentir le ou la même tout en observant une rupture vis-à-vis de son

quotidien. La rupture de rythme est brutale et nécessite une adaptation. C'est en cela qu'on pourra parler de crise, au sens d'Erickson (1969), comme tournant majeur dans la vie des individus qui nécessitent activement des actions au risque de stagner ou rester en souffrance.

Des préoccupations existentielles sont formulées avec le souci de bien utiliser son temps, de ne pas le gaspiller probablement enrichies et nourries par les expériences de plus en plus nombreuses de la maladie, du vieillissement et de la mort de proches. Le temps devient un bien dont il faut faire bon usage étant donné sa position sur l'échelle de la vie. Les seniors évoquent le cycle comme normal et se positionnent face au vieillissement et à la vieillesse. Ils réalisent des comparaisons et se définissent, surtout en début de retraite, avec des traits de personnalité en général attribués à la jeunesse comme la curiosité ou le dynamisme. Les représentations négatives qu'ils ont sont liées à la vieillesse et renvoient à l'inutilité, l'absence ou l'empêchement d'avoir des challenges, d'être des consommateurs, formatés, attablés, avachis à la terrasse d'un café ou assis sur un banc à regarder les gens. Afin de conserver une image positive, cohérente avec les représentations qu'ils se font d'eux-mêmes, ils expliquent préférer être avec des jeunes, marquant la volonté forte de rester actifs. Deschamp et Moliner (2008) rappelle que l'identité sociale est codifiée comme étant une partie du processus du soi représentant les cognitions découlant des placements dans l'écologie sociale. Ainsi l'identité sociale (être retraité.e) renvoie au fait que l'individu se perçoit comme semblable aux autres, de même appartenance (le Nous) mais renvoie aussi à une différence de ce Nous par rapport aux membres d'autres groupes ou catégories « Eux » (les Jeunes). L'identité personnelle marque la reconnaissance qu'un individu a de sa différence par rapport à autrui. Ainsi pour pouvoir se définir comme retraités, les individus vont se différencier de la catégorie « retraite » par des traits différenciants : « je suis retraité mais différents d'eux, car je suis curieux et dynamique comme un jeune ». Progressivement les représentations évoluent avec une appropriation plus grande des traits de la catégorie « retraitée » et une réinterprétation de ce qui est vécue. La représentation sociale, reflet tant de l'objet que de l'activité du sujet, a une fonction conservatoire mais aussi une fonction adaptative (Guichard, 1993). Tout changement dans la représentation qu'un individu se fait d'un objet entraîne plus ou moins profondément des modifications dans son univers cognitif (Codol, 1989). Le changement d'attitude est lié à une stratégie cognitive utilisée pour réduire la dissonance ; la personne recherche activement des

éléments d'informations lui permettant de rendre compte de ce qu'elle fait. L'activité tend alors à se focaliser sur tous les éléments qui peuvent conduire à rétablir la consonance menacée (Guichard, 1993). C'est ce processus qui explique comment la valence de la description de la retraite passe d'une valeur négative à une valeur positive. Les modifications dans la structuration des cognitions se fait dans le sens de la recherche d'une congruence.

Les représentations de la retraite positives, apparaissent surtout après plusieurs mois et renvoient à la sagesse, au bonheur, à la satisfaction, d'une étape de vie (passage vers autre chose, nouvelle naissance ou nouveau chapitre), au repos, à la liberté et la possibilité de faire ce que l'on veut, d'avoir plus de temps pour soi, d'être une aide générationnelle, d'être une personne de référence. La définition de soi en tant que retraité devient « je suis retraité, j'ai la chance de prendre le temps de vivre et d'aider mes proches ». Ces représentations permettent la comparaison comme modèle à suivre ou comme contre-modèle, pour sa valoriser et se différencier des autres.

Les comportements des seniors sont influencés par ces représentations d'inactivité et d'obsolescence qui conduisent une part d'entre eux, par rejet de la vieillesse, à se montrer (et à être) actifs ou actives. Toutes les représentations positives renvoient à des qualificatifs d'utilité qui leur permet l'appropriation de la catégorie.

Les transformations s'expliquent également par l'arrêt de l'activité professionnelle, vécu comme une fin, une page qui se tourne. Le travail est alors « remplacé » par des activités qui doivent avoir des fonctions similaires : être utile, recevoir de la reconnaissance, ... Parfois elles prennent l'expression de passions empêchées et souvent rester un moyen d'expression de soi : de ses valeurs et parfois des compétences professionnelles. C'est la mobilisation de ressources personnelles dans de nouvelles activités qui permet le sentiment de continuité. Le choix des activités se réalise à partir de l'environnement sociale de l'individu, des connaissances disponibles et de la possibilité de mobiliser ses ressources cognitives et des représentations disponibles. Le rapport aux finances joue un rôle important. L'aisance financière contribue aux choix des activités. En effet, ne plus avoir besoin de travailler pour être rétribué.e transforme le rapport au travail. Les activités choisies ne dépendent plus (pour une majorité de personnes) de la contrainte de « devoir gagner sa vie » et en sont même libérées permettant aux individus de faire ce qu'ils souhaitent et d'avoir « enfin » la possibilité de donner aux autres et à la société, sans craindre de ne plus avoir pour soi. En revanche,

ceux et celles contrain.t.e.s de poursuivre une activité professionnelle vont d'autant plus mal le vivre, créant un déséquilibre sociétal avec les autres.

De cette manière, une fois à la retraite, les transformations s'opèrent à partir des nouveaux rapports au monde : le rapport au temps, aux finances, au travail et aux activités, des relations sociales et entraînent la prise de nouveaux rôles impliquant la modification des représentations de soi, des autres et du monde, impliquant la construction d'une nouvelle identité.

8.4. Limites et Perspectives

Cette analyse a permis de mettre en lumière un grand nombre de points à approfondir pour comprendre au mieux cette élaboration identitaire. L'élément clé qui nous semble faciliter l'identification de soi en tant que retraité est la transformation des représentations par le processus d'identification et de différenciation de son endo-groupe. Toutefois, nos données ne nous ont pas permises d'aller au bout de la compréhension de ce processus. Les nouvelles activités et le nouvel environnement favorise le changement de représentation mais nous aimerions comprendre comment il se réalise dans le temps. Comment la négociation avec ses convictions se réalise. Il serait intéressant dans une prochaine étude d'utiliser la méthode IMIS de Zavalloni (1984) avec une succession de rencontres sur les trois phases de la transition afin d'interroger les sujets sur leur représentation de soi et leurs catégories d'appartenance au cours du temps « en emploi » et « retraité.e.s ». Nous pourrions ainsi étudier l'évolution de la définition de soi à travers les liens entre parcours de vie, valeurs et sentiment d'appartenance aux catégories sociales « salarié », « retraité », « jeune » et « âgé ». Les rencontres débuteraient au moment de la prise de décision de partir à la retraite, pour finir trois ans après la date de départ à la retraite, période qui d'après notre étude est nécessaire pour la majorité des individus pour s'installer dans la retraite. L'analyse comparative des représentations de la retraite et des retraité.e.s durant cette période, avant et pendant les premières années de retraite, permettrait d'appréhender la construction des représentations et de voir si les freins rencontrés peuvent expliquer la difficulté à négocier avec une nouvelle représentation de soi comme le suggère nos résultats. C'est une méthodologie qui serait très couteuse en termes de temps (nombre de RDV pour réaliser les 3 phases, sur les 4 années, et le traitement des données), aussi il serait envisageable sur un petit échantillon. Il serait un travail préliminaire à une enquête quantitative ; qui permettrait ensuite de standardiser les réponses.

9. Etude longitudinale : les transformations identitaires facilitant la définition de soi en tant que retraité.e

Cette étude longitudinale, grâce à la comparaison des témoignages à deux moments donnés permet d'illustrer le fonctionnement des opérations mentales actives pendant la transition emploi-retraite qui facilite l'identification de soi en tant que retraité.e. Les variables qui renseignent sur les caractéristiques de chaque observation de l'échantillon peuvent être indexées à la fois par individu et par date (Safi, 2011) permettant ainsi de décrire l'aspect processuel de la construction identitaire pendant la transition. La méthode de l'égo-écologie aurait pu permettre d'exprimer la subjectivité des individus à travers les liens faits entre pensées, représentations sociales et parcours de vie, mais nous avons préféré la comparaison factuelle que permet l'approche longitudinale afin d'observer les différences et éviter toute interprétation de la part des sujets de leur propre vécu. Pour Vygotski (2003), c'est en mouvement que le corps montre ce qu'il est. C'est donc seulement au travers d'une expérience de transformation que l'activité psychologique d'adaptation peut livrer ses secrets (Fischer, Tarquinio & Dodeler, 2020).

9.1. Méthodologie

Nous allons présenter la mise en œuvre de cette étude schématisée dans le tableau 11.

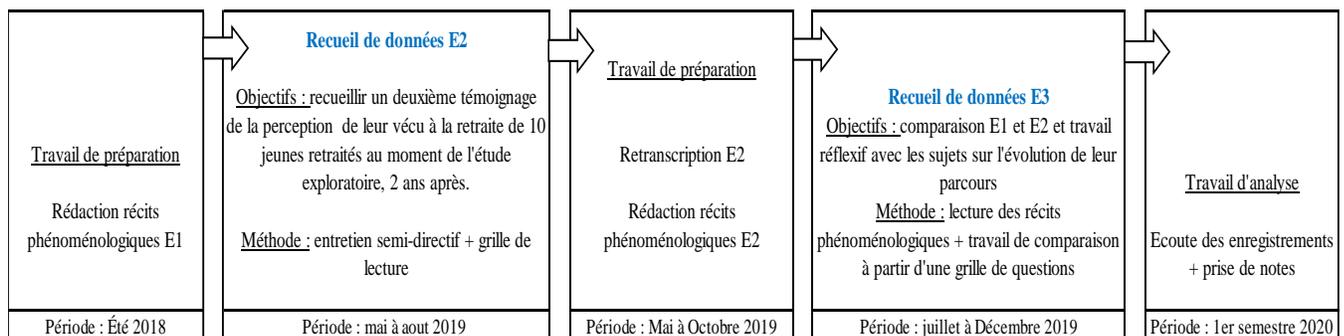


TABLEAU 11. ETAPE DE L'ETUDE EXPLORATOIRE LONGITUDINALE

9.2. Echantillon

Cette étude a été menée auprès des dix personnes en retraite depuis 3 ans et moins lors de la première étude exploratoire. L'échantillon comprend cinq hommes et cinq femmes, sept cadres et trois non-cadres et la moyenne d'âge est 62,83 ans (cf. tableau 12).

Sujet	Sexe	Délai départ retraite T1	Délai départ retraite T2	Catégorie C/NC	Départ Volontaire	Satisfaction retraite T1	Satisfaction retraite T2
Sujet 3	H	- 1 an	x	Cadre	Oui	Oui	x
Sujet 4	F	2 ans	- 4 ans	Cadre	Oui	Non	Oui
Sujet 6	F	3 mois	2 ans	Cadre	Oui	Oui	Oui
Sujet 7	H	2,5 ans	4 ans	Cadre	Oui	Oui	Oui
Sujet 8	H	3 ans	- 5 ans	Cadre	Oui	Oui	Oui
Sujet 9	F	- 1 an	2 ans	Non cadre	Oui	Non	Non
Sujet 10	H	3 ans	5 ans	Cadre	Oui	Oui	Oui
Sujet 17	F	1 an	3 ans	Non cadre	Non	Non	x
Sujet 23	H	- 3 mois	- 2 ans	Non cadre	Non	Oui	oui
Sujet 24	F	3 ans	- 5 ans	Cadre	Non	Oui	oui
Sujet 25	F	- 1 an	- 2 ans	Cadre	Non	Oui	Oui
Sujet 26	H	- 1 an	3 ans	Non cadre	Non	Oui	Oui

TABLEAU 12. CARACTERISTIQUES DES SUJETS DE L'ETUDE LONGITUDINALE

9.3. Procédure

Les sujets ont été interrogés deux fois à un intervalle de dix-huit mois, sur leur perception du vécu de la retraite. Dix sur les douze ont accepté d'être suivis dans le temps. Au total trois entretiens ont été réalisés : un premier en T1 qui fut la rencontre avec le sujet pendant l'étude exploratoire. Un deuxième en T2, où il leur était demandé : « Comment s'est passé le passage de votre vie professionnelle à votre vie à la retraite ? ». Les sujets devaient y répondre de la même manière, relancé avec la même grille d'entretien. Lors du troisième entretien (E3), enregistré avec l'accord du sujet, il lui était demandé de comparer les deux passations et d'expliquer les différences observées.

Afin de faciliter la comparaison, un récit phénoménologique a été rédigé à partir des entretiens retranscrits pour chaque passation. Les deux récits étaient lus au sujet qui pouvaient suivre la lecture à partir de sa propre version papier et apporter des modifications s'il ou elle n'était pas d'accord avec l'interprétation de ses témoignages.

Une fois les deux récits T1 et T2 lus et considérés comme exacts du point de vue de l'expression de la pensée du sujet, un travail de comparaison à partir des domaines suscitant des changements, à savoir les : départ à la retraite, rapport au travail, rapport aux activités, rapport au temps, rapport à l'âge, rapport aux relations sociales, rapport à la retraite (définition, avant et après la transition), rapport à soi, projet futur, a été mené. Un premier travail de comparaison avait été élaboré avant l'entretien afin de préparer le questionnement. L'entretien 3 (E3) avait alors pour objectifs d'approfondir la réflexion, recueillir l'avis des sujets sur le ressenti du déroulement de la transition et les conduire à mener une analyse complémentaire des changements identitaires réalisés entre les deux passations.

Pour analyser les données de l'E3, l'enregistrement audio a été écouté à plusieurs reprises et les informations pertinentes à la compréhension des processus ont été ajoutées au tableau de comparaison des récits T1 et T2, dans les rubriques correspondantes. Puis ces données ont été extraites pour être synthétisées (cf. Tableau 13).

9.3.1. Le récit phénoménologique

Un nouveau travail de retranscription a été mené sur ces seconds entretiens pour les mêmes raisons qu'énoncées en 7.1.4. Afin de parvenir à expliquer les phénomènes qui se produisent lors de la transition emploi-retraite et comprendre l'évolution des mécanismes identitaires, nous sommes passés à une phase plus interprétative. Pour cela les retranscriptions des entretiens T1 et T2 ont été synthétisées en récits phénoménologiques.

En effet, la phénoménologie est l'approche centrée sur le sens en situation, dans une optique interprétative, sollicitant le travail de l'esprit du chercheur (Paillé & Muchielli, 2016). Il s'agit de comprendre le discours non comme un phénomène linguistique mais comme un événement

intellectuel qui vise un sens et une vérité théorique ou pratique (Neschke-Hentschke, 2008) pour accéder aux vécus des acteurs et aux processus psychologiques (plutôt qu'aux marqueurs langagiers, narratifs ou conversationnels) et obtenir la description des phénomènes tels qu'ils apparaissent dans la conscience (Paillé & Muchielli, 2016).

Il s'agit de mener un examen athéorique en s'en tenant à ce qui se présente et à être témoin d'une scène en se détachant des données d'enquête, de tout le ressenti, des remarques et des pensées du chercheur.

La scène décrite de cette manière est un récit phénoménologique et la lecture de plusieurs récits phénoménologiques plonge le ou la chercheur.e dans une construction sociale dont chaque sujet est acteur ou actrice, le ou la faisant accéder à une connaissance plus globale que les acteurs et actrices pris individuellement.

9.3.2. Comparaison des entretiens

Ainsi environ 3 mois après le deuxième entretien, après avoir rédigé les récits phénoménologiques et comparé les deux temps, un dernier entretien a été réalisé afin de 1/ présenter à chaque sujet les deux récits phénoménologiques de ses témoignages et 2/ obtenir la validation de notre compréhension de son discours. Puis un travail de comparaison entre les deux récits est mené avec le sujet pour comprendre l'évolution des comportements et la réflexion qu'il ou elle a menée au moment de ses choix d'action.

Une grille de questions et d'observations a été préparée en amont de ce troisième entretien pour chaque sujet afin d'aider la personne interviewée en cas de difficultés à relever des différences ou à formuler sa pensée.

Ce travail de préparation a permis de relever les différences entre les deux passations et l'évolution des comportements. L'interrogation du sujet sur ces différences et ressemblances, a permis d'entrer dans un travail de réflexion et de formuler grâce à son analyse personnelle comment, il ou elle, a orienté ses choix ou pris ses décisions.

Chaque entretien a été enregistré avec l'accord des participant.e.s puis la bande son de chaque entretien a été écoutée plusieurs fois avec une prise de note. L'objectif était de pouvoir relever les

raisonnements apportés sur l'évolution des processus aux deux temps de l'interview. La retranscription mot à mot n'était alors plus utile.

9.4. Résultats

Les résultats de cette étude, présentés ci-dessous, ont fait l'objet dans un premier temps d'une analyse descriptive par sujet et dans un deuxième temps d'une analyse comparative, pour réaliser dans un dernier temps l'analyse des processus identitaires à l'œuvre pendant cette transition.

9.4.1. Analyse descriptive et comparaison des deux récits phénoménologiques T1 et T2 par sujet

Sujet 4 : départ à la retraite à 65 ans de manière dite volontaire mais avec le sentiment de ne plus se reconnaître dans le métier. 67 ans en T1 et 69 ans en T2.

- **Description des changements et similitudes entre T1 et T2 :**

Elle a trouvé le passage à la retraite très difficile quel que soit le moment de l'interview, apportant toutefois moins de détail en T2 sur le départ à la retraite et sa fin de carrière. Elle travaillait 7 jours sur 7 et la perte d'activité professionnelle a été très dure pour elle à vivre. Elle se sentait inutile, coupable de ne pas travailler mais aussi ne sachant pas comment faire pour occuper son temps avec des activités qui soient intéressantes. En T2, soit 4 ans après son départ en retraite, elle commence à se satisfaire de sa retraite. Elle a pris du recul vis-à-vis du fonctionnement des entreprises et est contente de ne plus en faire partie. De plus, elle a fini par prendre des activités différentes de ce qu'elle occupait en emploi pour ne pas reproduire ses schémas de fonctionnement. Elle apprend progressivement à prendre son temps pour faire les choses. En début de retraite, elle était dans un activisme où elle voulait tout faire pour combler le vide laissé par le travail mais aussi pour ne pas correspondre à l'image de la retraitée inactive. Elle était en recherche d'activité, de rythme et de ce qu'elle voulait être. En T2, elle a accompli une grande partie des projets qu'elle s'était fixée comme apprendre à prendre son temps. Elle a une approche plus analytique de son comportement

qu'au début de sa retraite, nous citons : « j'ai fait de l'activisme en essayant d'occuper mes journées, de bouger, de prendre plein de rdv, d'aller de droite à gauche, de faire tout très vite, d'avoir un planning très strict aussi pour me discipliner parce que sinon j'avais peur de me perdre et finalement je me suis retrouvée un jour à me dire « mais qu'est-ce que tu fais là en fait ? ». C'est après cette prise de conscience, qu'elle a commencé à essayer de prendre plus son temps, d'apprécier les choses dans l'instant et de vivre à sa façon. Elle a à présent besoin de calme, pour prendre des photos de la nature, qui lui serviront à écrire de petits textes pour elle-même, qui n'ont à ses yeux pas vraiment d'utilité, si ce n'est se faire plaisir. Elle souhaite profiter de l'instant présent, car elle en a enfin compris son importance, du fait qu'il ne lui en reste plus beaucoup. En T1, elle luttait contre le fait de vieillir, promouvant l'importance de rester active alors qu'en T2, elle accepte le vieillissement, prenant conscience qu'il est impossible de lutter contre l'inéluctable. L'image d'elle-même a particulièrement évolué passant d'une définition d'elle-même au travers de son activité professionnelle déclinant vers un manque d'utilité pour en T2 arriver à une définition de soi comme quelqu'un qui écrit et qui pourra le faire jusqu'à la fin, mais aussi comme rendant service aux autres, utile et aimant ce qu'elle fait.

- **Les apports de l'entretien 3**

Vivre des événements, lui a permis de se détacher de sa fin de carrière et de prendre du recul, raison pour laquelle elle apporte moins de détail sur son départ en T2.

Elle parvient à prendre de la distance sur l'entreprise et la société grâce à une analyse réflexive menée qui la conduit à conclure qu'elle n'y a plus sa place et à accepter d'être à la retraite. Elle y est parvenue par son sens de l'analyse, par ses lectures et par un travail en hypnothérapie.

Les activités qu'elle réalise aujourd'hui sont des « éléments d'elle-même, cachés par l'avalanche de travail » qu'elle a laissés s'exprimer.

Ces années à la retraite, lui font vivre l'expérience de la perte de certaines facultés comme pianoter rapidement pour jouer du Chopin et comprendre qu'on peut faire moins et moins vite. Elle ne souhaite plus lutter contre les représentations de l'âge et préfère montrer celle qu'elle est, avec l'âge qu'elle a. La retraite est une suite d'acceptations qui permet d'apprendre sur soi-même pour pouvoir aider les autres.

Sujet 6 : départ à la retraite à presque 62 ans de manière volontaire après un calcul financier. 62 ans en T1 et presque 64 ans en T2.

- **Description des changements et similitudes entre T1 et T2**

En T1, elle décrit dans le détail le déroulement de son départ à la retraite depuis la prise de décision jusqu'à la fin de carrière. Son départ s'est fait en douceur, dans un métier très stressant. Le projet de sa retraite était de se mettre en couple. Au moment de la première interview, elle était dans la mise en place du couple, qui en T2, s'était complètement constitué, influant sur le choix de ses activités et son organisation, son réseau amical et son point de vue personnel. Dans son discours, elle développe de manière très détaillée ses activités qui sont très nombreuses, témoignage d'un rythme actif. Elle précise avoir toujours été très active, se fixant de nombreux objectifs à réaliser. Le fait d'être en retraite, lui apprend à faire de manière plus qualitative les choses. En T1, il lui était important d'avoir des activités pour être active, alors qu'en T2 c'est par peur de ne plus pouvoir les faire, anticipant la maladie qui lui fait peur. De même, au début de sa retraite elle était dans une quête de soi, avec la volonté de prendre soin de soi en apprenant qui elle était. En T2, là encore, elle souhaite prendre soin d'elle, mais cette fois-ci en prenant soin de son corps en allant chez les médecins. La définition de la retraite évolue passant de l'occasion de faire plein d'activités et la mise en place d'objectifs, à une définition plus théorique sur une période de vie, soulignant le maintien dans la vie sociale et économique ainsi que l'accomplissement de soi comme un prolongement sous différentes formes. Elle n'avait aucun remord en T1 mais en T2, on voit apparaître le regret de la facilité des contacts ainsi que le sentiment d'utilité et de reconnaissance ressentis grâce à son métier. Elle voudrait se sentir un peu plus utile mais très vite cette idée est balayée, se disant qu'elle le fera peut-être plus tard, si elle finit par s'ennuyer préférant encore profiter.

- **Les apports de l'entretien 3**

Elle confirme que dès lors que l'événement s'est réalisé, il n'y a pas besoin d'en parler de nouveau. Elle a le sentiment que la société a changé et ne se voit pas du tout retourner sur son ancien poste. Le temps est un allié qui lui permet d'apprendre à se sentir utile grâce à l'expérience qu'elle en fait. Le temps libéré du stress, de la pression et des contraintes permet de nouvelles opportunités et l'expression de soi. Elle parle de sérénité, cherche à faire preuve de plus de souplesse et à ne plus

être dans le contrôle. La retraite, est une vie différente, qui servirait d'éducation à vivre de manière plus qualitative.

Sujet 7 : départ à la retraite à 65 ans de manière volontaire mais parce qu'il avait atteint l'âge de la retraite. 67 ans en T1 et 69 ans T2.

- **Description des changements et similitudes entre T1 et T2**

Dans les deux récits, il accorde une place très importante à son parcours professionnel et sa réussite dont il est très fier. Il a continué à travailler jusqu'au bout dans son entreprise qu'il a vendue puis y apportait son aide bénévolement, jusqu'à ne plus y aller au moment de l'interview. Il poursuit une activité en tant que conseiller juridique, lui permettant de garder le lien avec son activité qu'il décrit comme une continuité mais aussi pour rester informé de ses sujets de prédilection. En T1, il précise avoir choisi de le faire alors qu'en T2, il indique avoir été sollicité. En T2, il commence à envisager de ralentir le rythme car il s'aperçoit des contraintes sur son emploi du temps et sur sa liberté notamment à cause des délais pour rendre les comptes rendus. Par ailleurs, il se rend compte qu'il est moins au fait des nouveautés et se voit moins partager son avis avec des spécialistes toujours en poste. De plus, il passe du temps avec la compagne qu'il a rencontrée au début de sa retraite. Tous deux aiment voyager et si en T1, il préférerait les voyages entre amis, en T2, il préfère les voyages organisés, occasion pour lui de rencontrer des personnes de tout horizon et partager son expertise professionnelle. Il est motivé par la transmission de ses acquis, surtout aux jeunes gens. Les projets faits en T1 comme la peinture ou la cuisine, restent des projets en T2, sans visibilité sur leur réalisation. Il est plutôt dans la contemplation. La retraite fut l'occasion pour lui de se rapprocher de ses enfants et petits-enfants qu'il avait délaissés au profit de sa carrière. En T1, c'est lui qui leur rendait visite ; en T2, la relation en partie réparée, il a acheté une maison pour qu'ils lui rendent visite.

A la retraite, en T1 il explique étaler ses activités dans la journée, alors qu'en T2 il prend le temps de vivre. Il passe ainsi de l'organisationnel à une interprétation de son comportement.

Il définit la retraite comme le remplacement intelligent de la vie professionnelle, par la transmission de « son petit savoir » et de prendre un certain plaisir en T1 et devient en T2, le fait de ne plus avoir

de contrainte, d'être libre de faire ce que l'on veut et de découvrir un monde ignoré à cause de la vitesse soutenue par l'activité professionnelle.

- **Les apports de l'entretien 3**

Il se rend compte que le fonctionnement des entreprises a beaucoup changé en termes de management, d'organisation et de qualité du travail. C'est ce qui le fait se sentir vieux et l'amène à être bien content de ne plus en faire partie. Il s'inquiète pour l'avenir et de ce qui va être laissé à ses petits-enfants.

Le temps lui a permis de s'adapter à la situation, de s'habituer à la retraite, ce qui le conduit à aller moins vite, à prendre le temps de réfléchir et prendre de la distance sur les choses. Il a choisi ses activités par la satisfaction procurée une fois expérimentée.

A l'écoute des deux récits, il s'est trouvé prétentieux. Il souhaite que sa retraite soit moins dans le contrôle et davantage dans le laisser vivre. Il veut avoir moins d'ambition.

Sujet 8 : départ à la retraite à 63 ans de manière volontaire mais avait été repoussée de 3 ans son départ pour développer un projet professionnel. 66 ans en T1 et 68 ans en T2.

- **Description des changements et similitudes entre T1 et T2**

La formulation du départ à la retraite est différente d'un récit à l'autre mais le contenu est le même : il est parti brutalement à la retraite mais à un âge normal de partir.

Il occupait des activités bénévoles qui lui prenaient tout son temps en T1 mais qui arrivent à leur fin en T2, premièrement parce que son activité bénévole principale cessait et deuxièmement parce qu'avec son épouse (nouvellement à la retraite), il prévoyait de prendre soin de ses beaux-parents entrant en EPADH. Cette décision est aussi amplifiée par un accident qu'a eu sa compagne, leur faisant prendre conscience à tout deux de leur fragilité et de l'importance d'en faire moins. Il voit ainsi son rythme diminuer, temps qu'il remplace par la lecture.

Être à la retraite et avoir du temps, permet de pouvoir se soucier des autres et se rendre utile sans réfléchir au besoin de gagner de l'argent (vision strictement identique dans les 2 récits). Le changement d'activité se fait par la force des choses.

Sa définition de la retraite évolue de « nouvelle naissance, auprès de sa famille et propension à la contemplation », au profit « d'avancée progressive qui amène vers la fin de vie », « d'adaptation aux changements » où « on n'a plus besoin de travailler pour gagner de l'argent » mais « de travailler autrement pour venir en aide aux autres ». Être à la retraite c'est être acteur de sa retraite, si l'on veut que quelque chose se passe.

- **Les apports de l'entretien 3**

La lecture et l'écoute d'émission culturelle lui permettent d'avoir une approche plus réflexive, rendue possible grâce au temps dont il dispose. Le rapport au temps change complètement à la retraite, pas sous la forme d'une rupture mais d'une prise de conscience progressive. Le temps est de plus en plus présent à l'esprit, renvoyant à un temps qui permet de prendre du recul vis-à-vis des choses et à la nécessité de savoir le prendre. L'écho de la maladie, le renvoie au questionnement existentiel de sa fin et à ce qu'on pourra dire de lui après sa mort. Le comportement qu'il adopte aujourd'hui est influencé par l'image qu'il veut qu'on ait de lui après sa disparition : « un honnête homme ». Au début de la retraite, il y a comme une obligation de réfléchir à qui on a envie d'être. Après plusieurs années, le questionnement se déplace sur la quête de sens et l'identification d'une idéologie.

Sujet 9 : départ à 62 ans de manière volontaire mais contrainte de poursuivre 2 ans à cause du changement de législation, puis de s'éloigner d'un manager toxique. 62 ans en T1 et 63 ans en T2.

- **Description des changements et similitudes entre T1 et T2**

Le contexte du départ à la retraite est décrit différemment dans les deux récits. Dans le premier l'émotion et les regrets prennent une place importante. Dans le second, la prise de recul permet la description de la situation. Lors du 3^e entretien, la retraitée expliquera qu'elle a choisi de partir à la retraite, moins pour fuir le manager toxique que pour sauver l'entreprise en la libérant de son salaire. De même avec le rapport au travail : en T1, elle explique son attachement pour un poste sur lequel elle s'est investie pendant plus de 30 ans, mettant de côté des aspects de sa vie personnelle. En T2, elle explique que seul le travail apporte un certain « pep's » qu'elle ne parvient

pas à retrouver dans d'autres activités. Elle était surinvestie professionnellement (50 à 60 heures travaillée par semaine) et elle passe du plaisir à aller travailler, à la compréhension que le travail lui procurait un but et un cadre pour guider ses actions. Elle s'est engagée dans des activités de bénévolat, sportives, ... mais elle se rend compte qu'il lui manque quelque chose. Elle ne veut pas juste occuper ses journées mais y trouver un sens. Elle envie les retraités qui y parviennent car elle a très peur du vide dans ses semaines. Elle a réalisé les projets qu'elle avait projeté en T1 comme l'inscription dans des associations et partir en voyage. Elle sait depuis T1 qu'elle doit développer son réseau relationnel afin d'avoir plusieurs points d'ancrage : activités, voyages, amis et famille (elle a eu un petit fils contre toute attente) mais elle ne sait pas comment s'y prendre car toutes ses tentatives pour développer un réseau échouent. Elle a rencontré quelqu'un mais s'est aperçue rapidement qu'il ne lui convenait pas parce qu'il n'était pas attentionné. Sans parvenir à formuler clairement qu'elle recherche une personne pour partager ses vieux jours, elle attend d'un compagnon qu'il prenne soin d'elle. Elle évoque en T1 et T2, une de ses amies qui n'a pas de famille et va sûrement mourir seule. Elle ne fait aucun lien avec elle-même mais cela semble la préoccuper.

Par ailleurs, en T2 elle commence à prendre conscience qu'elle doit vivre avec son âge mais refuse de vivre au ralenti. Pour elle la retraite est un nouveau chapitre de vie dont elle a la responsabilité pour le rendre le plus agréable possible. En T2, elle complète sa définition par la comparaison à un voyage en pays inconnu qui nécessite de découvrir les coutumes et la langue mais aussi de nombreux efforts pour être heureux. Elle pense payer le prix d'une vie antérieure très animée.

- **Les apports de l'entretien 3**

Son analyse de la situation lui fait prendre conscience que son travail l'a faite grandir et prendre confiance en elle. Elle évoque l'éducation qu'elle a reçu et la difficulté à s'épanouir au sein de sa famille. Lorsqu'elle a été en emploi, elle a enfin pu recevoir de la reconnaissance. L'arrêt brutal de son activité professionnelle lui rend difficile de trouver d'autres sources de plaisir maintenant qu'elle est à la retraite. A la fin de l'étude, elle dit accepter son statut de retraitée par une obligation pour éviter de déprimer, aidée par l'écoulement du temps, par résignation.

Sujet 10 : départ à 63 ans de manière volontaire après avoir poursuivi 2 ans son activité pour rendre service à son entreprise. 66 ans en T1 et 68 ans en T2.

- **Description des changements et similitudes entre T1 et T2**

Le premier récit apporte plus de détails sur le départ à la retraite que le deuxième récit ; qui ce dernier apporte plus d'éléments concernant les débuts de la retraite. Ce phénomène se poursuit avec la description des activités choisies à la retraite. Le T1 permet la description détaillée des choix réalisés alors qu'en T2, il est question de celles qui ont le plus marqué le sujet.

En T1, après 3 ans de retraite, il explique que le rapport au temps a changé : ayant moins de pression, les retraités deviennent débordés avec peu de rdv car ils occupent leur temps comme ils veulent, avec ce qu'ils aiment, provoquant une accélération du temps. En T2, il complète que l'augmentation exponentielle du temps est facilitée par la paresse et la procrastination liée à l'absence de contrainte. Pour sa part, il déteste les temps morts autant en T1 que T2. La différence vient alors du fait qu'il fait moins de choses en T2 parce qu'il met plus de temps à les réaliser et non pas d'une augmentation des temps morts ou de l'inactivité.

En T1, il suit son traitement médicamenteux pour rester en bonne santé. En T2, il reconnaît sentir la perte de sa force physique et manifeste ses craintes vis-à-vis de la société qu'il voit évoluer très vite. Il remarque aussi en T2, qu'il est plus difficile de rencontrer de nouvelles personnes et de sortir de chez soi. Il l'explique en partie par son tempérament mais aussi par la difficulté de tisser des liens forts. Pour lui l'amitié se crée sur du long terme.

Il décrit en T1 la retraite comme une étape de vie au même titre que le chapitre d'un livre. Il s'agit pour lui d'une nouvelle phase de vie qu'il faut occuper du mieux possible. En T2, il explique que c'est la période où l'on peut réaliser tout ce qu'on n'a pas pu faire lorsqu'on était en activité professionnelle, grâce à la disponibilité acquise, qui offre ainsi la possibilité de prendre le temps de vivre. Là encore ces deux définitions apparaissent se compléter l'une l'autre.

- **Les apports de l'entretien 3**

La perte de détails s'explique par la distance prise sur les événements, le sujet précise qu'une fois passée, il n'est plus besoin d'en parler. Pendant les 5 premières années, il a fait des rêves de son entreprise et de ce qu'il y a vécu.

L'entretien 3 est un temps pour le sujet de réfléchir à son investissement dans certaines activités car si entre T1 et T2 elles restent les mêmes ; la principale va bientôt s'arrêter. Son choix porte sur le conseil des sages de sa ville car, précise-t-il, n'ayant plus de force physique il se rabat sur des activités intellectuelles. Au cours de la retraite, il y a une sorte de prise de conscience qu'il s'agit de la dernière étape de vie, que l'inéluctable approche et par conséquent l'importance d'en profiter en étant utile.

Sujet 23 : départ à 65 ans de manière volontaire mais invité à le faire par la législation étant donné l'âge légal atteint. 65 ans en T1 et 66 ans en T2.

- **Description des changements et similitudes entre T1 et T2**

La description du départ à la retraite ne porte pas sur les mêmes éléments. En T1, il décrit comment se sont passées les dernières années de sa carrière et en T2, il décrit ce qu'il a fait en début de retraite.

Le sujet venant d'être à la retraite au moment de l'interview, était particulièrement (plus que les autres sujets) dans la projection de ses actions. En T2, il a pu décrire ce qu'il avait mis en place et ce qui a marché. On observe qu'après dix-huit mois de retraite, il est encore en recherche d'activités. Cela peut s'expliquer par l'annonce au début de sa retraite, du cancer incurable de son ex-compagne qu'il avait prévu de rejoindre. Les premiers mois de sa retraite lui ont permis de l'accompagner jusqu'à son décès. Sa relation au temps reste la même : se laisser porter par les opportunités et l'envie du matin. En revanche sa vision de la retraite a évolué. En T1, il se percevait le même, très motivé à poursuivre son activité professionnelle. En T2, il décrit la retraite comme l'arrêt de la vie active, pour une vie oisive qu'il faut occuper pour ne pas devenir « un légume ». Mais aussi comme la liberté de faire tout ce qu'on veut car libéré des contraintes de l'activité professionnelle.

Si son projet de retraite était de finir ses jours avec son ex-compagne, son nouveau projet en T2, est de retourner dans tous les lieux où il a été avec elle.

- **Les apports de l'entretien 3**

Il trouve que les écarts observés sont normaux et qu'ils s'inscrivent dans la suite logique des choses. Il est douloureux pour lui de comparer ces deux temps dans la mesure où il vient de perdre sa compagne alors qu'il projetait en début de retraite de vivre avec elle. Il essaie de prendre la vie du bon côté et projette de voyager dans tous les lieux où il a été avec elle.

Sujet 24 : départ à 57 ans de manière non-volontaire, contrainte par la suppression de postes après le rachat de son entreprise. 59 ans en T1 et 61 ans en T2.

- **Description des changements et similitudes entre T1 et T2**

Davantage de détails sont apportés en T1 sur le départ à la retraite qui a été difficile. En T1, le récit est beaucoup plus analytique. Lors de sa fin de carrière, elle s'est rendue compte qu'elle était un peu en décalage avec l'activité et surtout avec les nouvelles technologies. Etant encore jeune, elle aurait pu rechercher un autre emploi mais elle ne se sentait pas devoir apprendre de nouvelles pratiques. Elle a préféré, par simplicité, se mettre en pré-retraite et s'engager dans des activités bénévoles. En T2, elle explique qu'elle n'avait pas hâte d'arrêter de travailler, elle aurait voulu rester en poste et aujourd'hui elle recherche des activités qui puissent l'enrichir car à l'inverse elle a envie de découvrir de nouvelles choses. Au début de sa retraite, elle a pris plaisir dans un tas d'activités mais en T2, certaines d'entre elles arrivent à leur fin et elle a besoin de renouveau. Après sa retraite, elle cherchait à avoir un emploi du temps, à être occupée. Cinq ans après, elle cherche davantage à prendre du plaisir, à faire des choses qui lui apporte personnellement. Elle explique en T2, qu'il faut du temps pour prendre l'état d'esprit de la retraite. Il ne s'agit pas seulement d'une cessation d'activité mais une façon de vivre autrement qui grâce à sa disponibilité et sa liberté, par le fait d'avoir du temps, modifie sa relation au monde. En T1, elle expliquait déjà vouloir prendre du plaisir mais en T2, elle est dans une nouvelle appréhension du monde, « je prends la vie autrement ».

De même, dès la première interview, il a une prise de conscience de son âge et de la perte d'endurance par exemple, même si son tempérament est de rester dynamique. Elle décrit une acceptation progressive avec l'idée que l'âge et la résistance physique modifient les activités.

En T2, la prise de conscience de son âge s'accompagne de l'acceptation du vieillissement et d'un glissement vers l'idée d'en profiter tant que c'est encore possible. En T1, il y a acceptation d'aller à son rythme alors qu'en T2 il s'agit de savourer la chance d'être encore en bonne santé.

Par ailleurs, en T1 elle était fortement motivée à développer son réseau social. En T2, elle se rend compte que c'est assez difficile, notamment parce qu'elle a changé de région, mais que c'est un travail de tous les jours et que les relations faites ne sont pas de l'amitié. C'est une personne sociable qui a besoin de relations et la retraite, fut l'occasion pour elle de se recentrer sur ses proches. Sa définition de la retraite a évolué entre les deux récits. L'idée de disponibilité pour les autres et soi, ainsi que prendre du plaisir sont présentes mais en T2, apparaît le besoin d'enrichissement et d'apprendre des choses.

- **Les apports de l'entretien 3**

Elle se rend compte qu'elle veut encore apprendre. Elle ne souhaite pas rester sur ses acquis et même si elle est à la retraite, elle veut découvrir de nouvelles choses, rencontrer de nouvelles personnes et notamment être davantage avec des plus jeunes qu'elle. Si au départ de la retraite, elle est encore dans un emploi du temps avec le besoin de réaliser plein d'activités, l'expérience de la retraite permet d'évoluer progressivement vers un apprentissage d'apprécier les choses pour soi et de prendre du plaisir, jusqu'au fait de vivre autrement. On va pouvoir parler d'état d'esprit du retraité, qui par le fait de savoir avoir du temps, va permettre d'être plus disponible pour les autres, notamment pour sa famille et pour être utile aux autres. C'est important d'être ouvert à l'extérieur, de rencontrer du monde et de continuer à s'enrichir. Elle ne veut plus rester uniquement avec des personnes de son âge, elle veut être avec des jeunes pour continuer d'apprendre des choses.

Sujet 25 : départ à 62 ans de manière volontaire après avoir cotisé deux ans supplémentaires à cause de la CARSAT qui a perdu deux années de trimestres cotisés et du report de l'âge légal de départ en retraite. 62 ans en T1 et 63 ans en T2.

- **Description des changements et similitudes entre T1 et T2**

L'événement de la perte des trimestres cotisés par la CARSAT a effacé l'obligation légale de report de la retraite mais vit toujours sa mise à la retraite comme un soulagement et une grande joie. En

T1, alors en retraite depuis moins de 6 mois, elle décrit sa fin de carrière alors qu'en T2, elle explique l'engagement dans ses nouvelles activités, mettant l'accent sur la mobilisation de ses compétences et la continuité entre les 2 temps.

Au début de sa retraite, elle a dû s'occuper de sa mère mourante et met l'accent sur l'enrichissement personnel à prendre soin des autres que ce soit vis-à-vis de sa mère ou de ses actions bénévoles. En T2, elle explique comment elle s'est désengagée progressivement de toutes ses activités mettant davantage l'accent sur sa pensée et sa réflexion. Elle explique comment elle a choisi ses activités qui sont, maintenant à la retraite, plus centrée sur ce qu'elle aime faire comme la botanique plutôt que l'entraide aux autres, même si cela fait toujours parti de ses priorités. On observe une appropriation de ses activités en tant que retraitée.

En T1, elle considère qu'avoir du temps pour soi est un luxe : pouvoir prendre son temps, ne plus regarder l'heure, pouvoir se rendormir le matin, prendre le petit déjeuner sur sa terrasse. En T2, elle explique qu'il faut toujours trouver un équilibre car pensant qu'elle a beaucoup de temps, elle a encore tendance à trop en faire.

Pour elle, la retraite c'est ne plus courir, prendre le temps de faire ce qu'elle veut, ce qu'elle aime, quand elle veut, c'est-à-dire plein de trucs qu'elle n'a pas pu faire étant jeune. En T2, elle dira simplement que c'est penser plus à soi. Quand elle fait le bilan de sa retraite, elle est heureuse d'avoir tenu ses objectifs et d'être parvenue à plus penser à elle.

- **Les apports de l'entretien 3**

Les premiers mois de retraite ont été vécus comme des grandes vacances. A présent, elle a le sentiment d'être bien intégrée dans sa retraite et les objectifs qu'elle s'était fixée. Être à la retraite lui a permis, sous les conseils de son mari, de davantage penser à elle.

Elle se rend compte par ailleurs, qu'elle ne veut pas rester qu'avec des gens de son âge. Il lui semble important de diversifier ses contacts pour continuer à se tenir informée de l'actualité et continuer à s'enrichir. Avec sa maladie, sa fatigue et ses pertes progressives de force physique, elle a pris conscience de son avancée en âge. Pour cela, elle souhaite prendre soin d'elle et de sa santé.

Sujet 26 : départ à 60 ans de manière volontaire mais. 60 ans en T1 et 62 ans en T2.

- **Description des changements et similitudes entre T1 et T2**

En T2, la description de son départ à la retraite est moins détaillée. En T2, le message principal est qu'ayant eu une carrière longue, il estimait normal de partir à la retraite. En T1, il avait apporté une multitude d'explications qui pourraient s'interpréter comme de la justification, vis-à-vis d'une culpabilité à arrêter de travailler.

Une fois à la retraite, il s'est beaucoup investi pour des missions municipales. Il n'était plus chez lui et avait, à sa grande surprise, moins le temps pour faire ses tâches ménagères. En T2, sa femme était en retraite. Cela lui a permis de prendre du recul et reconnaître qu'il n'était pas assez à son domicile. L'arrivée de sa femme à la retraite lui a permis de retrouver un équilibre de vie. Il a revu son emploi du temps et se rend moins disponible pour la mairie. Il partage l'ensemble de ses activités avec son épouse, jusqu'à faire les courses. Ils ont tous deux des activités bénévoles, vont marcher, voyagent et s'occupent de leurs petits-enfants.

En T1, il précise se sentir en bonne santé et la volonté d'en profiter. En T2, il n'aborde même pas la question et précise à l'entretien 3 qu'il souhaite vivre dans l'instant présent.

Pour lui la retraite, c'est l'occasion de faire tout ce qu'il veut, sans contrainte. En T2, il précise qu'à présent il peut prendre son temps pour faire les choses et les reporter au lendemain s'il le souhaite puisqu'il en a le temps. Il est important pour lui de pouvoir être utile et venir en aide aux autres.

- **Les apports de l'entretien 3**

A la fin de sa carrière, il avait pris des responsabilités à la mairie de sa commune. Partir à la retraite, était par conséquent un soulagement car il se sentait surchargé.

L'entretien 3 n'a pas permis beaucoup d'apport. Le sujet vit les choses simplement : il se projette dans l'avenir principalement dans des activités et les réalise. Il ne semble pas se poser de questions particulières. Il ne formule aucun mécanisme de réflexivité tant pour son travail que pour ses activités ou encore son âge. Il se présente comme quelqu'un pour qui tout va bien.

9.4.2. Analyse comparative entre sujets

Sur les 10 sujets seuls deux n'étaient pas satisfaites de leur retraite en T1 et il n'y en plus qu'une seule en T2. Toutes les deux sont des femmes, une cadre et une non-cadre, célibataire, l'une avec enfant et l'autre sans enfant. Aucune en T1 n'a de petits enfants et n'a pu par conséquent investir le rôle de grand-mère. La sujet 9 l'est en T2 mais reste insatisfaite de sa retraite.

Le sujet 4 semble en T2 satisfaite de sa retraite grâce à un travail réflexif mené qui l'a conduite à une acceptation de l'âge, du vieillissement et au fait d'avoir trouvé des activités qui aient du sens pour elle. Nous soulignons qu'en T2, elle est à la retraite depuis 4 ans alors que la sujet 9, l'était depuis un peu plus de deux ans. Ces deux témoignages semblent confirmer que le refus de diminuer le rythme empêche de se changer, entraînant un sentiment de rupture entre avant et après et par là même l'insatisfaction de la retraite.

Pour l'ensemble des sujets, au début de la retraite, il y a comme une obligation de réaliser plein d'activités qui se traduit parfois par un besoin d'occuper son temps, de combler un vide. Ensuite s'exerce un glissement des activités vers quelque chose de plus qualitatif, provoqué soit par un travail réflexif conduisant à un développement personnel, soit provoqué par une autre transition comme l'arrivée de la conjointe à la retraite, la maladie des beaux-parents, l'arrêt d'une activité bénévole, la prise de conscience du vieillissement. Le rapport au temps évolue avec une sorte d'étirement souvent lié à la perte du stress ou de la pression mais aussi au temps libre. La fin de la transition s'exprime par un sentiment de bien-être et de satisfaction, par la recherche de plaisir et de profiter de l'instant présent et peut se traduire par l'apprentissage de vivre autrement.

A l'issue de la fin de la première transition de la période de la retraite, les questionnements existentiels sont de plus en plus nombreux et tournent autour des quatre piliers : la finitude, la solitude, la recherche de sens et la responsabilité. Certains vont préparer leurs obsèques et tous une nouvelle place à la maladie (à la projection de soi malade), d'autres cherchent ou se mettent en couple, d'autres encore se responsabilisent de réussir leur retraite, à la recherche d'un sens, d'une place à occuper. Tous sont dans une projection de soi, sur leur devenir.

TABLEAU 13. ANALYSE DE L'ETUDE LONGITUDINALE DES MECANISMES PSYCHOLOGIQUES A L'ŒUVRE PENDANT LA TRANSITION EMPLOI-RETRAITE PAR SUJET

	Emotions		Opérations Mentales		Comportements		Etape identitaire	
	T1	T2	T1	T2	T1	T2	T1	T2
Sujet 4	Manque d'estime de soi Déception Culpabilité Sensibilité émotionnelle Colère	Reprise de confiance en soi Début de satisfaction d'être à la retraite Encore des sentiments de culpabilité Apaisement Sérénité	Planification Réflexivité Questionnement existentiel	Acceptation Distanciation vis-à-vis de son travail Distanciation vis-à-vis de l'évolution des générations Résignation Réflexivité Prise de conscience Contemplation Questionnement existentiel moins marqué	Recherches d'activités et engagement Recherches d'informations sur le vécu de la retraite Parler à ses voisins	Expérimentation Engagement dans de nouvelles activités	Acceptation du statut de retraité	Acceptation de son âge et d'être retraitée
Sujet 6	Satisfaction Sentiment de désœuvrement	Satisfaction Bonne estime de soi Sérénité	Planification Etre dans le vouloir faire Questionnement existentiel important Habituation progressive Acceptation progressive	Apprentissage à "se poser" et profiter du temps présent Etre dans l'acceptation Volonté d'être dans un lacher prise (cherche à être moins dans le contrôle) Prise de recul du vécu de la retraite A tourné la page de son activité professionnelle en 1 an	Recherches d'informations sur le bien vivre en couple Engagement dans des activités diverses	Engagement dans des activités diverses Prend soin d'elle A davantage de rdv médicaux	En quête de soi : "qui je suis?" Sentiment d'être responsable de son avenir	Etat d'esprit plus serein
Sujet 7	Satisfaction	Satisfaction Bonne estime de soi	Habituation Contemplation Faire le bilan de sa vie passée à cause du travail	Distanciation vis-à-vis de la société et du fonctionnement des entreprises Prise de recul sur son vécu de la retraite Questionnement sociétal Contemplation Remise en questions	Poursuite de son activité professionnelle Expérimentation Etale ses activités sur la journée Tentative de renouer avec ses enfants	Diminution de son activité professionnelle	Comparaison avec d'autres retraités : contre-modèle	
Sujet 8	Satisfaction Confiance en soi	Satisfaction Confiance en soi - bonne estime de soi	Réflexivité Questionnement existentiel Acceptation	Réflexivité Questionnement existentiel/recherche de sens Prise de conscience Adaptation/acceptation Prise de conscience des changements qui le mène à réfléchir S'interroge sur le monde Recherche	Prise de contact Engagement dans des activités et responsabilité	Poursuite activité Changement d'activités Pratique de la sophrologie	Sentiment d'être responsable de son avenir Sentiment de continuité	Projection de soi en fonction de ce qu'il veut qu'on dise de lui après sa mort Sentiment de continuité
Sujet 9	Espoir Inquiète Doute Sentiment de vide	Tristesse Mauvaise estime d'elle-même Se sent démunie	Se fourvoyait	Comparaison avec les autres retraités Prise de recul sur la situation Projet de s'autoriser à exprimer ses émotions Elaboration du sens Ressasser les échecs et les difficultés rencontrées Remise en cause Prise de recul sur la situation S'autoriser à exprimer ses émotions pour se faire entendre et pouvoir exister	Complet lâché prise	Recherches d'activités Programmation d'activités Engagement dans des activités Tendance à fuir ou à encaisser les mauvaises nouvelles	Sentiment d'être responsable de son avenir Se sent en reconstruction Comparaison avec sa mère qu'elle prend comme modèle et contre-modèle	Acceptation de son statut de retraitée Découverte d'un autre aspect de soi. Projection de soi

	Emotions		Opérations Mentales		Comportements		Etape identitaire	
	T1	T2	T1	T2	T1	T2	T1	T2
Sujet 10	Peur de vieillir et d'avoir Alzheimer			Prise de conscience de sa perte de force physique Lutte contre l'idée d'être un vieux qui ne fait rien Evite de trop penser à l'avenir Acceptation de l'inéluctable et choix de vivre au jour le jour.	Recherches d'activités et engagement dans celles qui lui conviennent Planification	Poursuite de ses routines Lecture pour occuper le temps libre Organisations d'activités lorsqu'une autre s'arrête Choix d'activités plus intellectuelles	Acceptation de soi en tant que retraité	Commence à affronter celle de la maladie et du vieillissement
Sujet 23	Satisfaction Espoir	Déception (liée au deuil de sa compagne et l'empêchement de ses projets).	Volonté d'être positif Prendre les choses comme elles viennent	Auto-motivation pour faire quelque chose de sa journée	S'est occupé de son épouse malade jusqu'à la fin	En recherche d'activités Ralentissement lié à son âge	Projection de soi avec des projets Sentiment de continuité Représentation de soi en tant que grand-père	Projection de soi: être actif pour ne pas être un légume.
Sujet 24	Encore de l'anxiété qui tend vers du plaisir	Plaisir de vivre	Acceptation Planification Prise de recul Réflexivité Prise de conscience de son âge et de ses pertes de performance	Prise de décision d'agir Prise de conscience liée au vieillissement	Engagement dans un grand nombre d'activités Rencontre de personnes	Recherche à s'enrichir Engagement dans de nouvelles activités	Projection de soi Prise de sa grand-mère en modèle	Changement de son état d'esprit
Sujet 25	Joie immense Sentiment d'être en vacances	Joie Se sent intégrée à la retraite Satisfaite d'elle et de l'atteinte de ses objectifs	Poser des objectifs Planification	Bilan sur ses premiers mois de retraite Analyse Prise de conscience de son vieillissement	A mis de côté toutes ses activités pour s'occuper de sa mère. Toujours en recherche de nouvelles activités Lectures de développement personnel	Toujours en recherches de nouvelles activités	Projection de soi avec des projets	
Sujet 26	Heureux	Heureux Sentiment d'avoir de la chance	Planification Opportunisme	Planification Opportunisme	Surinvestissement dans ses missions municipales Activités à l'extérieur de son domicile Réalisation d'activités diverses Garde de ses petits enfants Vit les événements	Equilibre trouvé : a mis en place un cadre pour réguler son investissement à la mairie Réalisation d'activités Vit les événements	Projection de soi dans des activités	Projection de soi dans des activités

9.4.3. Analyse des mécanismes psychologiques

Le tableau 13 présente l'analyse comparée par sujets des mécanismes à l'œuvre dans l'adaptation à la retraite conduisant les individus à se décrire comme retraités. En début de retraite, tous et toutes n'éprouvent pas les mêmes émotions. Certaines sont heureux d'être à la retraite et d'autres le sont moins, voir anxieux parfois même dans la culpabilité de ne pas travailler. Les sujets moins satisfaits en T1 le sont, excepté le sujet 9, qui après un fort sentiment de vide et un lâché prise en T1, commence en T2 à mener des recherches d'activités et des actions pour développer un réseau de relation. Ce sujet explique en T2 accepter son statut de retraitée mais découvre un autre aspect de soi qui explique son mal être : en emploi les choses étaient plus faciles pour elle car elle savait quoi faire et quoi dire. Son statut de « consultante » lui apportait la légitimité de ses actions et de ses prises de contact. En T2, elle doit reconstruire tous ses cadres. Elle met en œuvre beaucoup d'actions et témoigne d'un travail réflexif important qui ne lui permet pas encore d'aboutir à une définition d'elle-même qui lui convienne. Le sujet 4, qui elle aussi a rencontré beaucoup de difficulté en T1 parvient en T2, grâce à un travail réflexif important à accepter « son âge » et à être retraitée. De la même manière, cette personne se réalisait pleinement dans son activité professionnelle et a rencontré beaucoup de difficulté à se « retrouver » à la retraite. Le travail réflexif mené lui a permis d'apprendre à vivre autrement, à un autre rythme et de réaliser des activités pour un but précis mais pour le plaisir de le vivre pour soi.

Pour ces deux sujets, les questionnements existentiels sont nombreux.

Le sujet 23, lui était très satisfait au début de sa retraite mais l'est beaucoup moins en T2 à cause du décès de son ex-compagne dont il restait proche. Il réalise quelques actions qui semblent motivées par la lutte contre le vieillissement et témoigne d'une diminution de son rythme en T2.

De manière globale, la recherche d'activités est commune à tous les sujets. Tous sont à la recherche d'un emploi du temps, marqueur social important et nécessaire pour se définir. Cet emploi du temps est mis en œuvre après des opérations mentales qui divergent d'un individu à l'autre, en fonction aussi de la durée de la retraite. Ces opérations mentales relèvent surtout de planification, de questionnement existentiel et de travail réflexif (cf. Figure 16).

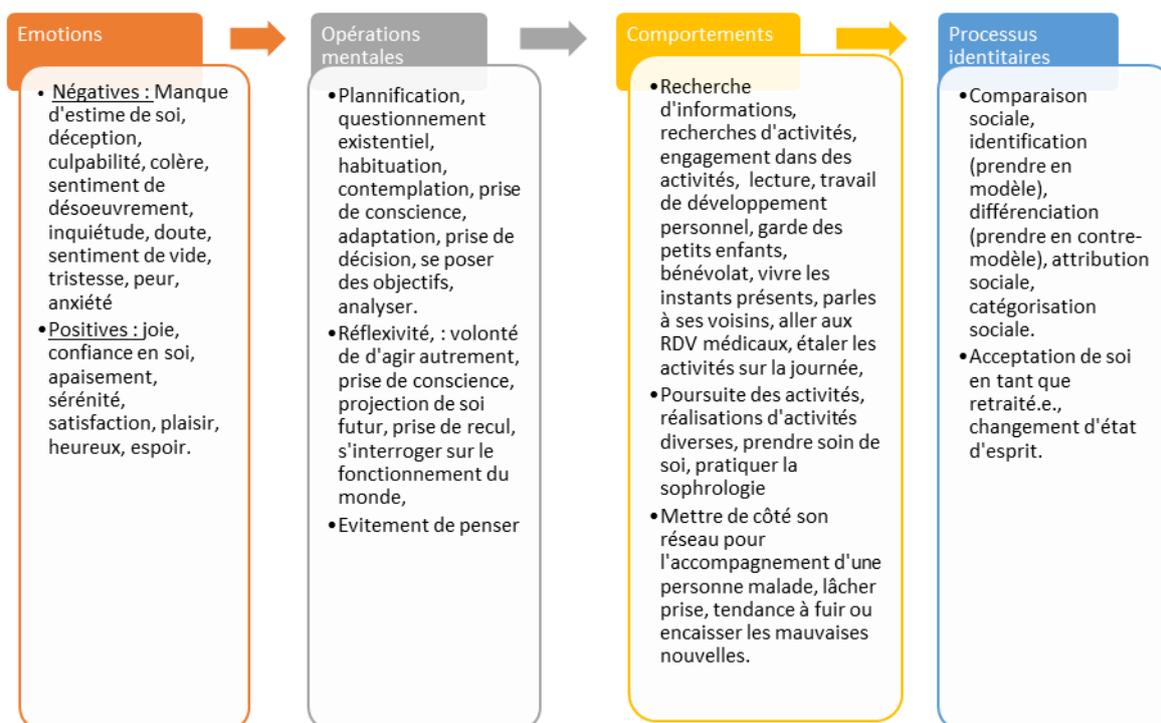


Figure 16 : Schéma représentatif des mécanismes à l'œuvre dans la transition emploi-retraite

Toutefois, il semble que les personnes les plus avancées dans la retraite (en T2) présentent plus de recul et d'analyse, comme s'il y avait un lien entre le temps et l'entrée dans un travail réflexif. Le travail réflexif n'a pas été formulé par tous les sujets, ni observé comme pour le sujet 26, qui satisfait de sa retraite semble agir sans réflexivité, témoignage des différences interindividuelles.

Après quelques années de retraite, autour de 2 ou 3 ans, les récits évoluent, présentant un discours plus analytique avec de la prise de distance sur l'activité professionnelle, la société et leurs comportements en début de retraite. L'expérience du temps libre semble transformer les individus, les conduire à accepter la situation, après s'être habitués à avoir moins de pression. L'état d'esprit se transforme et va permettre de se définir en tant qu'individu à la retraite. Les individus n'ont plus besoin de préciser qu'ils sont actifs car ils le sont ou pas, mais ça n'a plus d'importance. Le rapport aux activités à changer. Les activités sont réalisées par plaisir de les accomplir, parfois vraiment pour soi, parfois encore pour être occupé. Toutefois la planification et la nécessité d'un rythme disparaît. Le temps de la retraite semble être un temps d'apprentissage pour vivre autrement, à un autre rythme et finalement se découvrir pour tendre vers une certaine sérénité.

9.5. Discussion

La manière de se définir en tant que retraité.e varie en fonction des individus et du moment de la transition. Il apparaît que les premiers mois de la retraite, les individus sont pour la plupart à la recherche d'activités qui leur conviendraient avec un besoin manifeste d'être dans un emploi du temps, voire d'un certain activisme. Les difficultés rencontrées portent sur la nécessité d'avoir à réfléchir chaque jour de son programme. L'absence de cadre externe implique pour les personnes à la retraite d'être innovante et créative.

Le temps qui semble si précieux en début de retraite, temps qu'il semble falloir combler, devient comme un maître qui contribue à la transformation et peut-être même à la construction des individus à la retraite. La retraite est le temps où la partie de soi occultée par l'activité professionnelle peut s'exprimer. Le temps contribue ainsi à faire prendre du recul et de la distance sur les expériences vécues, à s'habituer au quotidien et à accepter la situation : être retraité.e et vieillissant.e. Cette acceptation est facilitée par un travail réflexif et d'élaboration consciente de soi après plusieurs mois de retraite.

Le temps semble s'étirer permettant aux activités de se faire avec sérénité, dans la qualité et non plus dans la quantité. Erickson (1959) évoquait pour les individus au stade de l'intégrité, ayant développé un degré suffisant de dispositions, l'atteinte de la sagesse, en opposition au désespoir. Cette dernière phase concerne la façon dont les individus affrontent la dernière partie de leur vie où la vieillesse devient un temps de réflexion et de retour sur les événements de vie. L'atteinte d'un équilibre traduit le bon développement de l'individu, la réussite à donner du sens à sa vie et l'acceptation que "sa propre vie relève de sa propre responsabilité".

En effet, les questions existentielles, très nombreuses en début de retraite, réapparaissent autour de 5 ans, avec l'expérience du vieillissement et de la maladie, et conduisent à un travail d'élaboration et d'acceptation. Etre confronté.e au fait de bientôt devoir mourir et d'en prendre conscience entraîne l'importance de se poser la question « Que dois-je faire absolument avant de mourir afin que le temps qui reste à vivre prenne sens » ? Cette question est explicite pour la majorité des personnes en retraite mais se pose différemment au fil de la transition. Dans un premier temps, elle conduit à chercher la réalisation d'activités à tout prix, puis à se poser des questions sur l'appréhension du vieillissement et de la maladie, conduisant cette fois-ci à réaliser des activités plus en adéquation avec le Soi. Ainsi le dépassement de la transition renverrait à un travail de retour sur soi et de réflexion existentielle.

Durant cette période de transition, plusieurs périodes de satisfaction sont identifiables et jouent un rôle important sur la définition de soi. La satisfaction en début de retraite dès lors qu'il y a possibilité de se dire « retraité.e actif ou active ». La satisfaction autour de 5 ans lorsque les activités sont satisfaisantes et que le rythme adopté convient, tourné vers l'acceptation de soi en tant que personne active. Un travail réflexif conduit ensuite à se recentrer sur soi. Deux étapes semblent se dessiner : l'une tournée vers les autres et l'autre centrée sur soi. La première permet des apprentissages ce que Wallon aurait identifié dans son modèle comme un stade centrifuge, facilitant le développement de l'intelligence. La seconde permet le développement du soi ce que Wallon aurait identifié comme un stade centripète facilitant le développement de la personnalité. Wallon considérerait le passage d'un stade à un autre dû à des mutations de l'environnement impliquant des remaniements de la personne face à des conflits et des choix entre un ancien et un nouveau type d'activité.⁴

Artaud (1979) écrivait que :

« L'adulte, qu'il soit homme ou femme, loin d'être en pleine possession de son identité, s'est retrouvé à la merci des conditionnements culturels et sociaux sans qu'il y ait eu le loisir de définir sa place et de mettre un frein aux avances, parfois subtiles, d'un environnement trop envahissant. C'est alors que la part la plus riche de sa personnalité, celle qui recèle les ressources de son individualité, est demeurée en friche (p.33). Au lieu de retrouver un adulte dont la solidité de son identité lui aurait permis de circonscrire avec précision son territoire psychologique, exprimant ainsi sa volonté d'être et de devenir, nous sommes obligés d'admettre que nous retrouvons un adulte mutilé, « incapable d'exprimer son expérience intérieure autrement qu'en référence à des normes extérieures qui ne lui permettent pas de se déployer (p. 31) ».

Le passage à la retraite et la vie à la retraite, libèrerait l'individu d'une certaine manière de ces contraintes sociales et obligerait l'individu à exprimer ce qu'il est à l'intérieur de lui c'est-à-dire à libérer son Moi intérieur (son identité personnelle). Pour les individus qui l'auraient le moins laisser s'exprimer au cours de leur carrière professionnelle serait dans une certaine

⁴ theses.univ-lyon2.fr/documents/getpart.php?id=lyon2.2007.camelio_mc&part=128202

difficulté à l'identifier rapidement. Ceux-là rencontrent des difficultés à éprouver un sentiment de continuité entre avant et après la retraite. Ils doivent parvenir à se construire une nouvelle identité, dépassant le remaniement identitaire, grâce à un travail réflexif important, nécessaire pour laisser émerger la partie intime qui est en soi.

9.6. Perspectives et limites

Cette étude longitudinale n'a pas permis d'approfondir le lien entre l'élaboration de nouvelles représentations de soi et l'identification de soi en tant que retraité.e. L'éco-écologie développée par Zavaloni, autre approche qualitative, pourrait permettre de mieux comprendre l'articulation entre l'évolution des représentations et l'élaboration identitaire. Par ailleurs, une approche quantitative par questionnaire pourrait permettre d'aborder plus en détail les liens entre processus d'apprentissage, processus d'acceptation, processus de planification, processus d'innovation (dans le sens d'être acteur et actrice de son quotidien) et processus d'engagement dans des activités avec l'élaboration identitaire.

A partir des trois analyses menées, nous allons proposer une modélisation de l'élaboration identitaire de l'adulte à la retraite.

Le secret du changement, c'est de concentrer toute notre énergie non pas à lutter contre le passé mais à construire l'avenir.

Socrate

10. Modélisation des transformations identitaires de l'adulte pendant la transition emploi-retraite

L'ensemble des données recueillies au cours des deux études précédentes et de leurs analyses ont mis en lumière les liens entre les processus identitaires et transitionnels à l'œuvre durant la transition emploi-retraite. Nous avons pu identifier la manière dont les transformations identitaires se réalisent et en proposer une modélisation.

Ce travail de modélisation consiste en une représentation stylisée des relations entre les faits sociaux et a une visée explicative, procédant par un processus de déduction logique, à la formulation d'hypothèses (Paillé & Muchielli, 2016). La portée du modèle sera dans un second temps à évaluer par une confrontation avec une réalité empirique conséquente.

Comme nous l'avons vu, les différences de parcours et de ressources individuelles impactent la perception du vécu de la retraite et la manière de s'adapter à cette transition. Cette transition, même si elle est une étape obligée du parcours de vie, ne se vit pas de manière identique chez tous les individus, ni au même moment. De multiples facteurs entrent en jeu et suscitent un bouleversement important chez les sujets, augmentant les interrogations sur la valeur et le sens à donner à leurs engagements. La perte d'automatisme et d'uniformité des étapes de la vie adulte sont devenues des caractéristiques de nos modes de vie actuels. Ces étapes sont dorénavant jalonnées de choix, de perspectives sans cesse à redéfinir, d'accidents à conjurer ou à assumer (Boutinet, 1995). Les individus sont contraints, pour parvenir à s'adapter aux changements, de s'engager dans un travail réflexif, de mise à distance et de recherche de signification (Mègemont & Baubion-Broye, 2001). Lors de ces transitions, leurs délibérations et arbitrages les mènent à des transformations de leurs activités, de leurs rôles et de leurs points de vue et, par là même, à une nouvelle définition de soi.

Si la perception du vécu de la retraite varie d'un individu à l'autre et que les conduites sont très diversifiées, les mécanismes psychologiques mobilisés présentent cependant une certaine similitude inter-individuelle. Les dimensions sont identiques mais leurs activations diffèrent. Ainsi, nous cherchons dans ce modèle à décrire cette organisation commune à tous les individus en prenant en compte l'ensemble des éléments en jeu durant la transformation identitaire.

10.1. Les éléments en jeu dans la transformation identitaire de l'adulte senior au moment de la transition emploi-retraite

Le départ à la retraite confronte les individus à l'incertitude et à la nécessité de construire de nouveaux rapports à soi et au monde. Il implique la création de nouvelles représentations de soi pour pouvoir s'adapter aux changements et entraîne une réorganisation identitaire majeure. Le principal bouleversement de la transition emploi-retraite est la perte de l'identité professionnelle et le remaniement des autres identités sociales pouvant aller jusqu'à une reconstruction totale. Cette transition peut être vécue comme une rupture. La personne doit alors mobiliser ses ressources personnelles, émotionnelles et cognitives. Ce travail d'adaptation conduit à se « retrouver » retraité.e. Il s'agit d'un remaniement identitaire qui va au-delà de l'acceptation du statut de retraité.e. Il implique la réussite de l'intégration de la définition de soi à une catégorie sociale très large : la retraite.

La nouvelle définition de soi (Cf. figure 17) se réalisera en fonction de l'histoire et des attributs personnels (traits de personnalité, niveau d'estime de soi, sentiment de capacité, type de motivation et type de mécanismes de défense) et des nouvelles expériences vécues. Ces transformations seront bien vécues s'il y a un sentiment de continuité. Ce sentiment de continuité est élaboré, au fil du temps, grâce à un traitement cognitif qui prend la forme d'un dialogue interne réflexif et qui catégorise les expériences vécues et les personnes rencontrées.

Ce qui est appelé identité dans la figure 17 renvoie à la dimension personnelle et la dimension sociale de l'individu. Sur le plan personnel il s'agit du sentiment même de soi, se distinguant des autres et ayant le sentiment d'être identique à soi-même dans le temps. Sur le plan social, il s'agit de partager les caractéristiques communes des groupes de références (Marc, 2016). Parler d'identité en tant que personne retraitée implique le sentiment d'appartenir à cette catégorie sociale, tout en ayant le sentiment de sa propre singularité et de sa continuité. L'identité implique également d'éprouver un sentiment de bien-être, de se sentir adaptée, d'avoir une bonne estime de soi, d'être capable d'agir et de se sentir satisfait.e. Ce sentiment de bien-être est l'aboutissement d'une quête identitaire existentielle qui permet, grâce à un travail réflexif plus ou moins long, d'apporter une réponse aux questions : qui je suis ? qu'est-ce que je vais faire ? et comment ?

La personne peut s'identifier comme retraitée avant d'être satisfaite de la situation ou encore en ayant une représentation négative de soi. Toutefois, nous considérons alors que la transition n'est pas réussie.

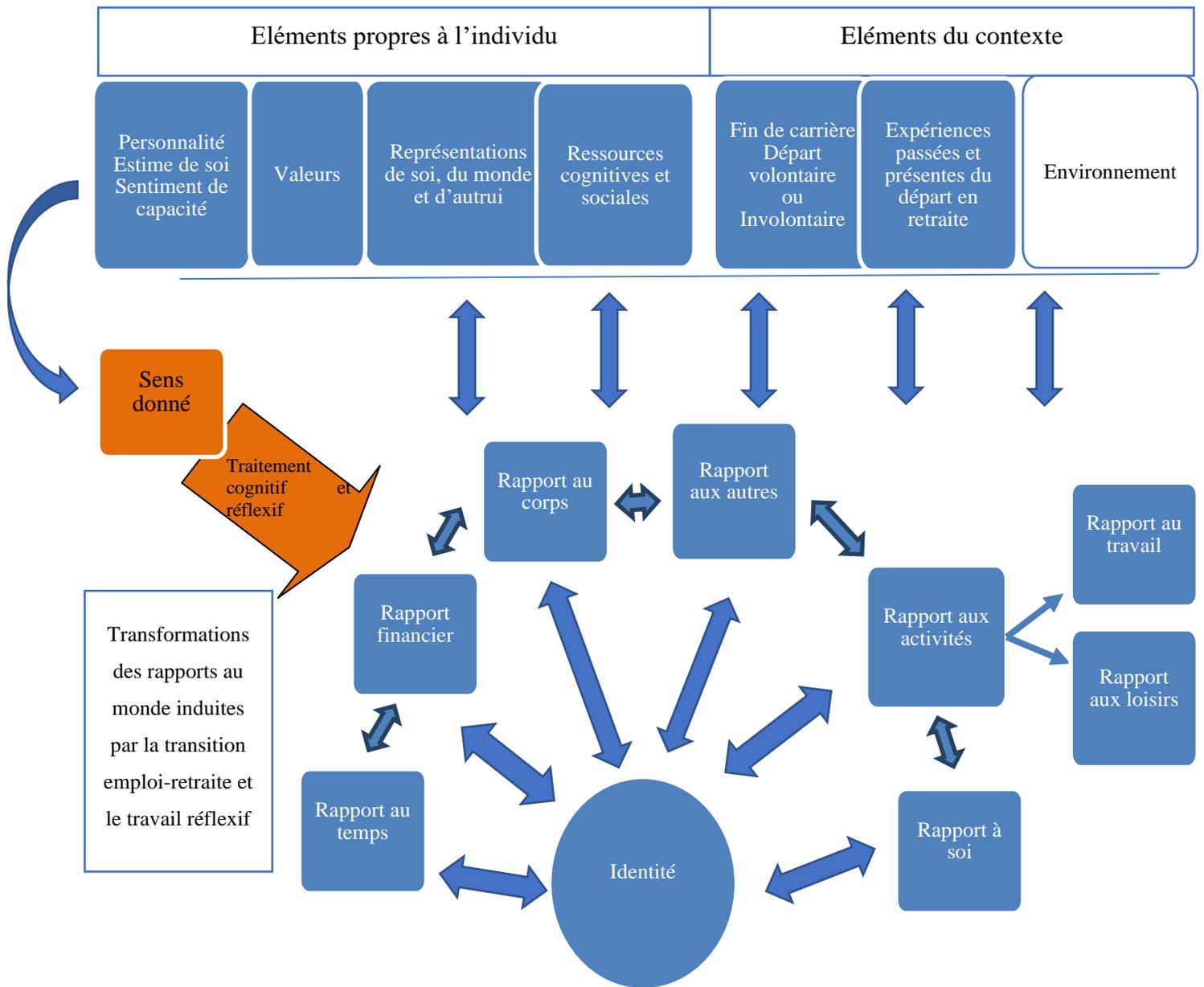


Figure 17. Schéma représentatif des facteurs influençant la construction identitaire de l'adulte au moment de la transition emploi retraite

10.2. La réorganisation identitaire

10.2.1. Les éléments propres à l'individu

Les éléments propres à l'individu que nous avons relevés dans la figure 17 comprennent la personnalité, l'estime de soi, le sentiment de capacité, les valeurs, les expériences passées et présentes ainsi que les ressources cognitives et sociales.

- La **personnalité** joue un rôle important sur les comportements adoptés, les décisions ou non -décisions et l'interprétation des situations. Les traits de personnalité décrits par le modèle des Big Five (Costa & McCrae, 1992) permettent aux individus la formulation d'attributs personnels et de description de soi en termes de tendance à se comporter. Cohen-Scali (2001) a montré que certaines dimensions de la personnalité sont plus impliquées que d'autres dans le processus de transition : l'énergie participe à la dynamique que l'individu investit dans la transition ; l'ouverture d'esprit permet d'envisager une variété de possibles et d'expériences et la stabilité émotionnelle est associée à la gestion du stress concourant à la transition.
- L'**estime de soi** joue un rôle central dans le processus de transition et est fortement corrélée à la composante « énergie » de la personnalité (Cohen-Scali, 2001).
- Le **sentiment de capacité**, renvoie aux effets de l'action sur l'individu (Costalat-Founeau, 2021). L'action est ici la concrétisation cognitive des expériences et des capacités qui participent à la construction de la personne et à son développement grâce à la projection du sujet et à son inscription dans l'expérience, qui par la fonction normative incluse, contribuent à donner des formes de validation temporaires et par là même des encouragements (Costalat-Founeau, 2008). Le sentiment de capacité apparaît comme un levier d'action, source d'énergie, de motivation à agir.
- **Les valeurs** représentent ce qui est personnellement ou socialement désirable (Rokeach, 1973). Elles s'apparentent aux motivations des personnes en lien avec leurs besoins universels à savoir : 1/ satisfaire les besoins biologiques des individus, 2/ permettre l'interaction sociale, et 3/ assurer le bon fonctionnement et la survie des groupes (Schwartz & Bilsky, 1987). En tant que principes directeurs, elles transcendent les

actions et les situations spécifiques et permettent de faire des sélections ou des évaluations des actions, des personnes, des phénomènes ou des faits (Schwartz & Bilsky, 1987 ; Schwartz, 2006). Dans le cadre de la transition emploi-retraite, les valeurs guident en premier lieu le choix des activités en fonction de leurs finalités et des conditions de leur réalisation. Par exemple, le choix du secteur social pour les personnes qui vont privilégier l'altruisme, soucieuses d'apporter leur aide à la collectivité. Dans un second temps, elle guide vers l'espace social occupé c'est-à-dire la famille, des loisirs ou des activités bénévoles.

- **Les représentations de soi, d'autrui et du monde :** il s'agit d'entités de nature cognitive reflétant, dans le système mental d'un individu, une fraction de l'univers extérieur à ce système (Grand dictionnaire de la psychologie – Larousse). Les représentations impliquent une transformation appliquée à l'entité faisant l'objet de la représentation. Le degré de préservation de la structure de l'information de départ détermine le degré d'analogie de la représentation à l'égard de l'objet représenté. Nous avons pris en compte dans notre modèle trois sortes de représentations mentales : celle que l'individu a de lui-même, celle qu'il a des autres et celles qu'il a du monde. Les représentations propres à ces trois registres sont utilisées par l'individu comme sources d'informations et comme instruments de régulation et de planification de ses conduites.
- **Les ressources cognitives et sociales :** Ce sont les capacités du cerveau qui permettent d'être en interaction avec notre environnement : elles permettent de percevoir, se concentrer, acquérir des connaissances, raisonner, s'adapter et interagir avec les autres.

Ces éléments renvoient à la subjectivité de l'individu, car ils dépendent de la perception de l'individu, de sa construction personnelle et du type d'intériorisation des émotions.

10.2.2. Les éléments du contexte

Les éléments du contexte renvoient aux facteurs externes à l'individu, éléments sur lesquels il n'a pas directement de pouvoir.

- **La fin de carrière et le type de départ en retraite, volontaire ou non,** vont influencer, les réactions des seniors en début de retraite.

- **L'environnement** évoque l'ensemble des conditions, tant matérielles que sociales, qui prévalent dans un contexte donné. Sur le plan psychologique, cette notion renvoie à l'idée qu'un individu est éduqué dans une famille, qu'il habite à un certain endroit, qu'il fréquente des espaces de vie (école, entreprise, association, ...) qui présentent des caractéristiques particulières quant à la composition des personnes qui le fréquente, aux règles de conduites privilégiées, aux types de relation entretenues... Chacun de ces espaces de vie (famille, école, travail, le cercle d'amis) s'inscrit dans un contexte d'ensemble qui façonne les normes et par conséquent les statuts et rôles joués par les individus qui le composent. Dans ce contexte, l'individu passe du statut de professionnel à celui retraité. Dans l'entreprise, en fonction du statut, cadre ou employé, les rôles définis socialement sont différents. En tant que cadre dans l'entreprise, il est par exemple généralement attendu, de l'individu qu'il prenne des décisions ou gère des collaborateurs. En tant que retraité.e, les attentes évolueront sur des attentes comme être disponible pour s'occuper des petits-enfants. Statut et rôle renvoient à une nécessité culturelle qui définit ce qui est attendu d'autrui et par conséquent dicte les types de comportement à adopter. L'environnement façonne en partie les individus par la socialisation et l'intériorisation des règles et attentes dont ils sont porteurs.

10.2.3. Les différents rapports au monde

Les changements impliquent une adaptation au nouveaux rapports au monde en modifiant les rôles, les conduites et les croyances, ce qui transforme l'identité.

- **Le nouveau rapport aux finances** : les seniors touchent une pension mensuelle sans plus avoir à contribuer à la production du pays.
- **Le nouveau rapport au temps** : la spécificité de la retraite est de disposer de beaucoup plus de temps pour soi, souvent associée aux notions de liberté et d'apprentissage. D'abord perçue comme un vide à combler, il devient un élément précieux qui permet d'apprendre sur soi et de vivre les événements de manière plus qualitative et moins précipitée.
- **Le nouveau rapport au corps** : voir et sentir son corps changer entraîne la prise de conscience du temps qui passe et du vieillissement. Certaines activités deviennent exclues du champ des possibles et progressivement, les seniors doivent s'habituer à un autre rythme contraint par leur corps. Ces changements n'apparaissent pas

immédiatement en début de transition mais plutôt après quelques années. Le changement de rapport au corps est fortement lié au nouveau rapport à soi.

- **Le nouveau rapport aux autres :** évolue en même temps que le rôle professionnel s'efface, au profit des réseaux existants et de ceux en devenir. De nouvelles formes identitaires (Guichard, 2004) se développent comme celles de grands-parents, ou d'aidants, d'autres se créent comme celles de bénévoles ou de voyageurs.
- **Le nouveau rapport aux activités :** l'arrêt de l'activité professionnelle implique de trouver d'autres activités qui puissent apporter autant de reconnaissance et d'utilité. Les activités se déclinent en deux dimensions. L'une renvoie au travail rémunéré ainsi que toutes les activités en vue de produire ce qui est utile à la société (définition du Petit Robert). L'autre renvoie aux activités de loisirs qui impliquent une satisfaction immédiate et de détente.
- **Le nouveau rapport à soi :** l'ensemble des changements se répercute sur la représentation de soi. La personne nouvellement retraitée se trouve face à elle-même, impliquant de se repenser, d'adopter de nouveaux comportements et de développer de nouvelles croyances et représentations.

Le repositionnement de la personne dans ces six registres de rapport au monde l'amène à opérer une élaboration réflexive sur soi et sur le monde conduisant à la mobilisation de divers processus sociaux et cognitifs. L'ensemble de ces registres sont interconnectés et s'influencent mutuellement en fonction des nouvelles représentations développées, elles-mêmes influencées par les éléments personnels de l'individu et les éléments extérieurs. Cette interconnexion est rendue possible grâce au traitement cognitif des informations, l'élaboration réflexive qui s'en suit et au sens donné aux événements. C'est l'interaction de l'ensemble de ces facteurs, par l'intermédiaire d'un dialogue interne, accompagné de l'action, qui réalise la transformation de l'identité.

10.3. La réflexivité : traitement cognitif et processus de réflexion sur soi

La réflexivité est une métacognition qui permet une prise de recul sur soi et de son fonctionnement en répondant à quatre types d'interrogations sur l'action immédiate, sur soi, sur ce que pensent les autres de soi et sur la projection de soi. A ce titre, elle intervient sur plusieurs registres sous le mode de l'analyse qui s'opère par un traitement des informations immédiates

ce que nous avons appelé les opérations mentales. Elles sont mises en relation avec les représentations de soi, d'autrui et du monde, et mènent à des réponses comportementales. Ce traitement réflexif s'exprime par un dialogue interne sous un mode de réflexivité duelle et de réflexivité trinitaire (Guichard, 2004).

Le sens donné, en tant que processus mais aussi en tant que quête, est le résultat de la subjectivité de l'individu et influence le traitement des informations, et par voie de conséquences, des réponses comportementales apportées. Selon nous, le sens élaboré par le travail réflexif joue un rôle médiateur dans l'appropriation des événements, des prises de décisions et actions sous-jacentes. Par le sens donné, l'individu va être motivé pour suivre une direction et réaliser des actions. La motivation se traduit par la direction prise pour tendre vers une projection de soi à réaliser.

S'intéresser au sens consiste à étudier le processus continu de construction à partir duquel l'analyse et l'interprétation des expériences vécues amènent l'individu à élaborer de nouvelles facettes de son identité et à actualiser ses valeurs personnelles et ses priorités de vie (Bernaud, Lhotellier et al., 2015). L'élaboration de nouvelles facettes impliquent un positionnement par rapport aux modèles sociaux d'identification disponibles, un engagement (et une absence d'engagement) dans les rôles socialement valorisés (le grand-parent ou le bénévole par exemple), une mobilisation des ressources identitaires et l'appui des proches (Caradec, 2004). Les manières différentes de s'approprier les rôles renvoient au sens que ces engagements sont susceptibles de revêtir pour ceux et celles qui les prennent. Cette appropriation de rôles n'est possible qu'à condition que les individus soient passés à l'action et se soient installés dans une routine. C'est cette dernière qui permettra la formulation de traits identifiés, par appropriation de l'expérience, pour décrire ce que la personne devient.

10.4. Les transformations identitaires au fil de la transition

Les transformations identitaires sont occasionnées par de petits événements du quotidien, par exemple en avoir assez de se faire doubler dans une file d'attente et décider d'être moins poli pour s'imposer davantage les fois suivantes. Il y aura une petite transformation de soi qui se traduira par « plus s'imposer dans les files d'attentes ». Les transformations plus fondamentales, qui modifient la structure de personnalité apparaissent lors des grandes transitions qui suscitent des questionnements existentiels nombreux comme le passage à la retraite.

Le processus de transformation prend du temps et s'effectue en plusieurs phases, commençant avec la réflexion de partir à la retraite, puis la prise de décision de le faire, l'annonce à son environnement social de son départ à la retraite, être à la retraite, s'habituer à vivre à la retraite et apprendre à vivre à un autre rythme. C'est le passage par chacune de ces phases qui contribue à se sentir pleinement retraité.e. L'engagement dans un projet de vie satisfaisant facilite cette reconnaissance de soi et se poursuit par un recentrage sur soi qui conduit à une certaine sérénité, cohérence avec soi, qui marque la phase de dépassement.

La durée du temps passé à la retraite semble augmenter la satisfaction à la retraite grâce à la capacité à entrer dans un projet de vie, à se sentir utile et à s'adapter. Ainsi l'insatisfaction à la retraite renverrait à la difficulté d'accéder à une réélaboration de soi et pourrait (en isolant les problèmes financiers et de santé) être liée à la difficulté de s'identifier en tant que retraité.e : « je ne me reconnais pas à la retraite ». Pour être bien à la retraite, le sentiment de continuité est primordial.

Pour être satisfait.e et réussir sa retraite, des stratégies cognitives, comportementales et psychologiques sont mobilisables. D'un point de vue cognitif et comportemental, il est nécessaire de : 1/ accepter de devoir partir à la retraite, 2/ planifier sa retraite et son projet de vie, 3/ s'engager dans des activités, 4/ être acteur, actrice de sa vie grâce à l'innovation et à la créativité régulières en provoquant les opportunités. L'équilibre semble se trouver autour des cinq ans pour le plus grand nombre. D'autres processus semblent ensuite se mettre en place : 1/ prendre conscience de pouvoir s'occuper de soi et d'aller moins vite, 2/ être motivé.e à prendre soin de soi et diminuer le rythme, 3/ accepter d'avancer à un rythme plus lent et 4/ mener l'action d'aller moins vite. Cette deuxième étape de l'adaptation renverrait à la phase de dépassement de la retraite, avant l'entrée dans le grand âge et permettrait un ralentissement, associé soit à un processus d'acceptation, soit à un processus de résignation, à priori corrélé à un sentiment de sérénité ou de sagesse comme le suggérait Erickson.

La sérénité est définie comme un sentiment de calme et d'apaisement qui procure un état de bien-être enivrant dans une durée de temps indéterminée ⁵. Elle a pour synonyme calme, paix,

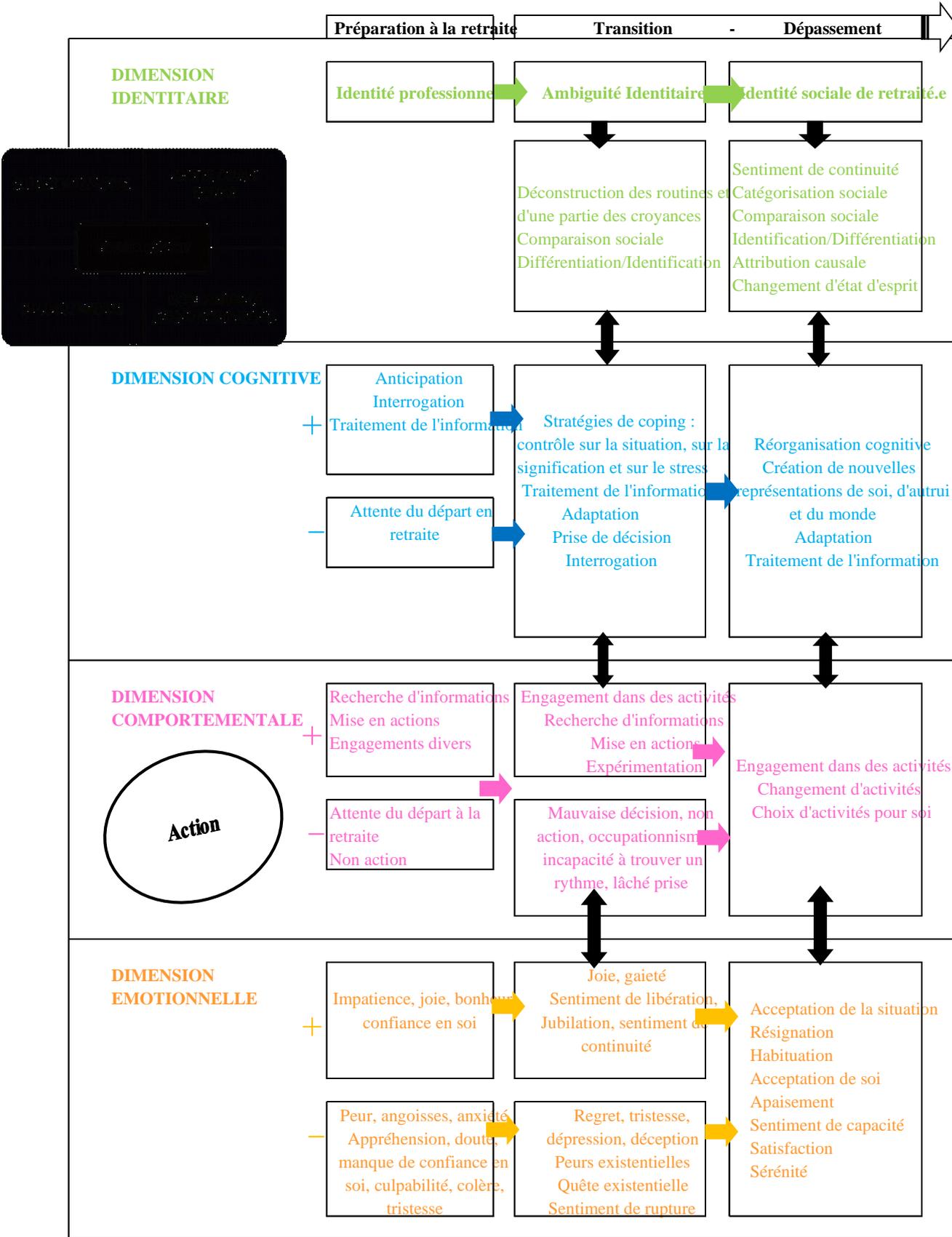
⁵ [Sérénité : Définition simple et facile du dictionnaire \(linternaute.fr\)](http://www.linternaute.fr/dictionnaire/fr/serenite/)

quiétude, tranquillité et s'oppose à l'inquiétude, l'angoisse ou l'anxiété. Ce sentiment de bien-être éprouvé renvoie davantage à des états psychologiques et émotionnels, et peut s'expliquer par des niveaux d'estime de soi et de sentiment capacitaire élevés, eux-mêmes renforcés par la confirmation d'avoir réussi à trouver un équilibre de vie. Cette satisfaction facilite ainsi l'acceptation d'être retraité.e et la définition de soi avec des attributs typiques de cette nouvelle catégorie sociale d'appartenance.

Avant de parvenir à cet équilibre, les individus vont passer par une phase d'ambiguïté identitaire, où les individus se sentent encore professionnels alors qu'ils se savent retraités. Cette phase d'ambiguïté identitaire peut aller de la gêne jusqu'à un sentiment de perte identitaire qui s'accompagne de différents degrés d'anxiété et d'inquiétude quant à l'avenir. L'arrêt de l'activité professionnelle pourra être vécue comme brutale, suivi d'un sentiment de rupture identitaire et d'une grande difficulté à trouver un équilibre de vie. Cette phase d'ambiguïté identitaire implique la mobilisation de ressources cognitives comme l'interrogation, l'anticipation, ou la planification et la mise en place d'actions. Un travail, souvent inconscient de déconstruction des routines et d'une partie des croyances puis de (re) construction de nouvelles vont permettre de lever cette ambiguïté. Ce travail passe par une comparaison sociale négociée avec le nouveau groupe d'appartenance (les retraité.e.s) au vue des stéréotypes associés. La différenciation est souvent très marquée en début de retraite, pouvant prendre plusieurs années avant de parvenir à la re-catégorisation sociale avec des attributs positifs qui est facilitée par l'habitation, l'acceptation ou encore la résignation.

Généralement, lorsque le passage à la retraite est réalisé, un regain d'énergie est observé, comparé par les seniors en retraite, aux grandes vacances. Pourtant au cours de la transition, après plusieurs mois, des émotions négatives peuvent apparaître ou persister. Elles sont caractérisées par un certain désenchantement, accompagné d'une prise de conscience de l'importance d'être dans l'agir.

Les opérations mentales réflexives se combinent avec des mécanismes identitaires : la réflexion, la recherche de sens, la comparaison sociale, pour mener à de nouvelles représentations de soi, du monde et des autres. Ces nouvelles représentations conduisent à la mise en œuvre d'actions qui deviennent la manifestation de l'identité. L'expérience permet la reconnaissance de soi en tant que personne identifiée et facilite la définition de soi. C'est parce



ou de la peur. Les freins rencontrés sont souvent dus à l'entremêlement avec d'autres transitions.

Figure 18. Articulation des processus en jeu dans la transformation de l'adulte au moment de la transition emploi-retraite

D'un point de vue identitaire, le frein principal semble la difficulté à éprouver un sentiment de continuité même après quelques mois de retraite. La personnalité et l'expérience passée influencent les stratégies de coping mobilisées. Les individus n'ont pas le sentiment de changer d'identité et témoignent plutôt d'un sentiment de continuité. C'est par le nécessaire ajustement de l'ensemble de leurs croyances, représentations, et routines que leur identité s'élabore.

Un travail réflexif permet de faire face à la transition alors que la transformation identitaire est moins consciente grâce l'appropriation progressive des changements : « je me sens moi ». Parvenir à une définition de soi en tant que retraité.e engage des opérations mentales volontaires qui permettent l'action. Ces opérations mentales reposent sur la réflexivité qui implique une prise de conscience, de l'anticipation, une certaine analyse de la situation et une projection de soi pour pouvoir passer à l'action. Ces opérations mentales entraînent :

- Soit des actions qui conduisent à avoir un contrôle sur la situation,
- Soit à l'élaboration du sens qui conduit à avoir un contrôle sur la signification,
- Soit à de l'inaction.

Les actions réalisées et le sens élaboré conduisent à avoir un contrôle sur le stress. Elles sont de l'ordre de la recherche d'informations ou d'engagement dans des activités.

Le travail réflexif s'apparente à un dialogue interne conduisant à l'articulation de ces différentes dimensions identitaire, comportementale, cognitive et émotionnelle (présentée dans la figure 18).

Il prend plusieurs formes :

- La personne se raconte une histoire intérieurement en faisant des liens entre passé, présent et avenir. Ce dialogue la conduit à envisager différentes situations, idéalisées ou craintes, en fonction de son ressenti, lui permettant d'envisager des projections de soi. C'est à partir de ces projections et de la confiance dans leur faisabilité, que la personne va mener certaines actions. Cette histoire racontée, se réalise de soi à soi mais aussi en prenant en compte les autres : ce qu'ils seraient susceptibles de penser, le rôle qu'ils pourraient jouer.
- La personne organise des actions à partir de ses réflexions. La personne ne cherche pas tant à faire des liens à projeter ce qu'elle va faire, ce qui s'apparente à une succession de processus cognitifs : prise de conscience, analyse, traitement de l'information, prise de décision, passage à l'action, en fonction de ce qu'elle est, de son histoire, de son fonctionnement dans un contexte particulier,

- La personne se pose des questions existentielles et s'interroge sur son avenir. Que va-t-elle devenir ? Un dialogue intérieur, entre soi et soi, conduit à tenter de répondre aux questions : « Qui je suis ? » et « Qu'est-ce que je dois faire pour me sentir bien et être reconnu par les autres ? ».

Ce dialogue intérieur qui est, plus ou moins conscientisé, transforme l'individu en entraînant :

- La construction de nouveaux schèmes cognitifs (Begin, 1998),
- Des comportements ou des non-comportements,
- Des émotions,
- Une adaptation plus ou moins réussie,
- Le passage des phases identitaires,
- Une nouvelle élaboration identitaire.

10.5. En résumé

Nous nous appuyons sur la figure 19 pour illustrer notre modélisation.

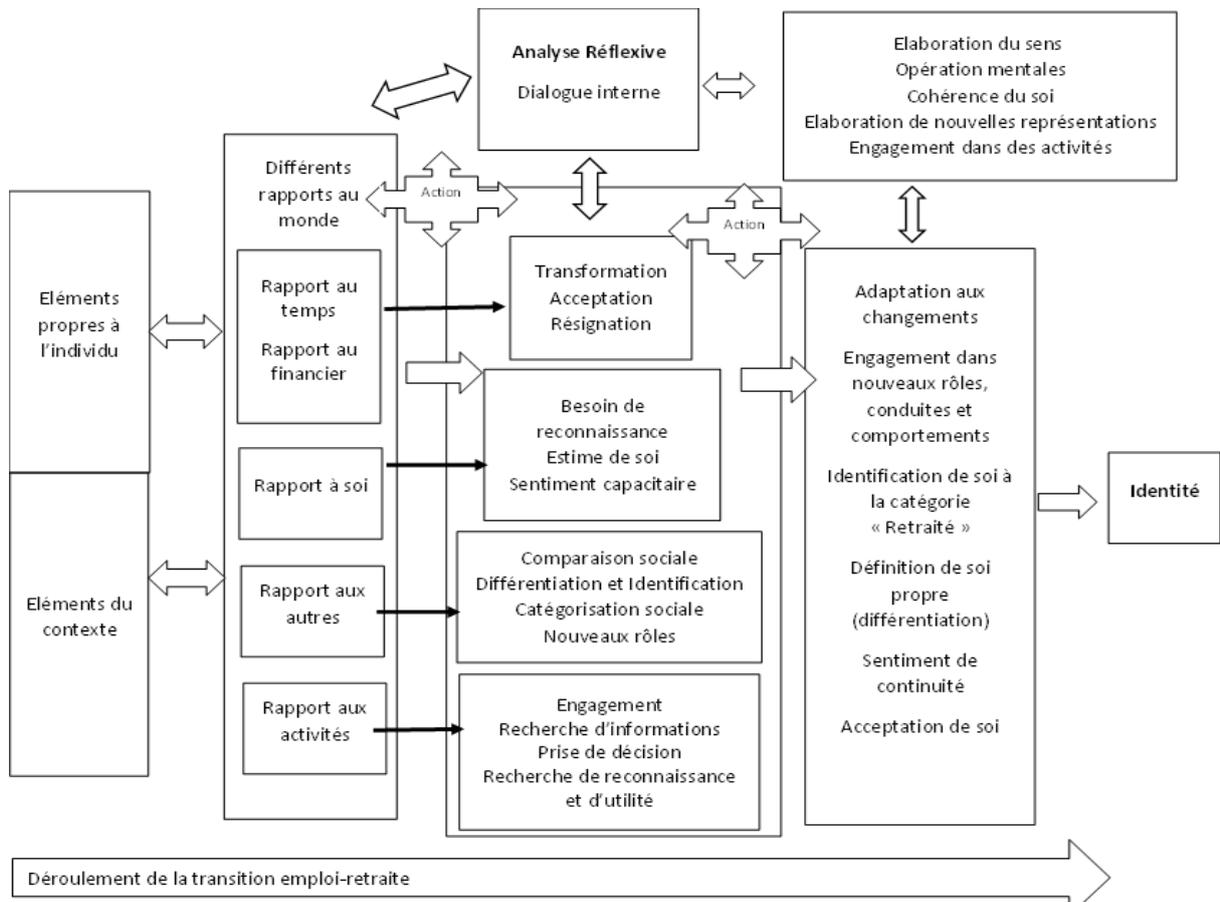


Figure 19. Modélisation des transformations identitaires lors de la transition emploi-retraite

Comme nous l'avons dit, les transitions sont des points de départ clés pour les transformations identitaires grâce à la création de nouvelles représentations de soi, d'autrui et du monde.

Les éléments propres à l'individu et les éléments du contexte influencent la manière dont les individus vont aborder les nouveaux rapports aux mondes et vivre de nouvelles expériences. L'analyse réflexive des expériences vécues et des nouveaux rapports au monde, entraînent de nouvelles postures vis-à-vis du temps, du corps et de l'argent, plutôt d'ordre émotionnel, observables le plus souvent par l'acceptation ou la résignation. Le rapport à soi entraîne un besoin de reconnaissance, alors que le rapport aux autres implique davantage l'articulation de processus sociaux de comparaison sociale, d'identification et de différenciation. Ces postures d'ordres émotionnel et social conduisent à des actions (ou des non-actions) qui elles-mêmes conduisent à la construction de sens et à un certain type d'engagement dans des activités, puis à la construction de nouveaux cadres de croyances, de nouvelles habitudes et par-là même à une nouvelle manière de se définir.

Les transformations ne sont possibles que par l'action d'une projection de soi intériorisée grâce à la cohérence avec la représentation de soi produite, initiée en aval par la réflexivité.

L'action et la réflexivité, de manière concomitante, permettent cette création. Pour qu'il y ait sentiment de continuité, un autre processus est nécessaire : la négociation avec ses cadres de connaissances et l'appropriation de ces nouvelles représentations à soi.

L'ensemble de ces processus sont à l'œuvre au fil du temps, suivant un certain mouvement.

La seule façon d'exister pour la conscience c'est d'avoir conscience qu'elle existe.

Jean-Paul Sartre (1943)

11. Etude 3 : création et mise en œuvre d'un dispositif d'accompagnement au sens de la retraite

Les travaux sur la retraite suggèrent que la manière dont elle est vécue dépend largement de la façon dont elle a été préparée très en amont. Les professionnels de l'orientation pourraient jouer un rôle important dans cette préparation, notamment en accompagnant les personnes dans une démarche réflexive sur les compétences acquises (Zittoun, 2007).

Notre proposition de modélisation des transformations identitaires de l'adulte au moment de la transition emploi-retraite a accordé une place prépondérante à la réflexivité. Nous avons voulu, dans cette dernière partie, tester les effets de celle-ci sur l'élaboration identitaire de l'adulte en tant que retraité.e.

Fouquereau (2006) expliquaient les principales limites des dispositifs d'accompagnement à la retraite par l'insuffisance d'informations dispensées, par une durée trop brève (3 jours en moyenne) et surtout une centration quasi exclusive sur les modifications économiques, juridiques et médicales. D'autres dimensions de l'existence sont pourtant concernées et mériteraient plus d'attention comme le sentiment d'insécurité, la crainte du lendemain et parfois les manifestations somatiques du stress (Fouquereau, 2006). Notre modélisation suggère que la projection de soi est un élément facilitateur de la transition et du sentiment de continuité. La réflexivité, grâce au dialogue interne entre les différentes instances de l'identité permet la projection de soi. Aider les individus à envisager les différents rapports au monde par un travail réflexif devrait aider les seniors bientôt ou déjà en retraite à se projeter dans la vie à la retraite et faciliter la transition.

Au sein de notre laboratoire de recherche du CRTD, une équipe en psychologie de l'orientation, Bernaud et al. a créé en 2015 un dispositif d'accompagnement au sens de la vie et du travail destiné à des adultes en cours de carrière. Ce dispositif est ouvert à tout public adulte. Les usagers sont principalement en recherche d'emploi et en quête de sens, et souhaitent (ré)interroger la place du travail dans leur vie. Les questionnements sont d'ordre existentiel et sont propices à la construction identitaire. Nous avons souhaité tester ce dispositif sur une population de personnes en fin de carrière et jeune retraitées.

11.1. Etude 3 : création et passation d'un dispositif d'accompagnement la retraite avec le sens pour médiateur

Afin de poursuivre l'observation des liens entre les processus et notamment l'efficacité de la réflexivité sur la satisfaction à la retraite, nous avons voulu réaliser un accompagnement par le sens à la retraite. A notre connaissance, aucun accompagnement propose cette centration de soi sur des problématiques existentielles. Nous avons donc choisi d'en créer un, avec la collaboration de Laurence Ruiu-Renard, également doctorante au CRTD, sur le modèle de celui de Bernaud et al. (2015) afin de répondre aux problématiques de la retraite. Il a été l'objet d'une publication dans le second ouvrage de Bernaud et al. (2019) et est utilisé dans nos recherches et pratiques professionnelles respectives (Lessard & Ruiu-Renard, 2019).

Pour construire ce dispositif, en complément de l'approche de Bernaud et al. (2015), nous nous sommes appuyés sur 1/ les travaux de Schlossberg (2013) en développant les séances et exercices en lien avec les différents rapports au monde, dans le but de développer les représentations des individus et leur construction identitaire, 2/ le modèle de thérapie par le sens, développé par Wong, avec un questionnement sur chaque dimension du sens et sur les sources de sens identifiées par Schnell, et 3/ les travaux de Gomez Gonzales et al. (2013) auteurs d'un programme sens et projet de vie s'inspirant de la tradition phénoménologique existentielle et centré, entre autres, sur le récit de vie.

E3. Construction et passation d'un dispositif d'accompagnement à la retraite

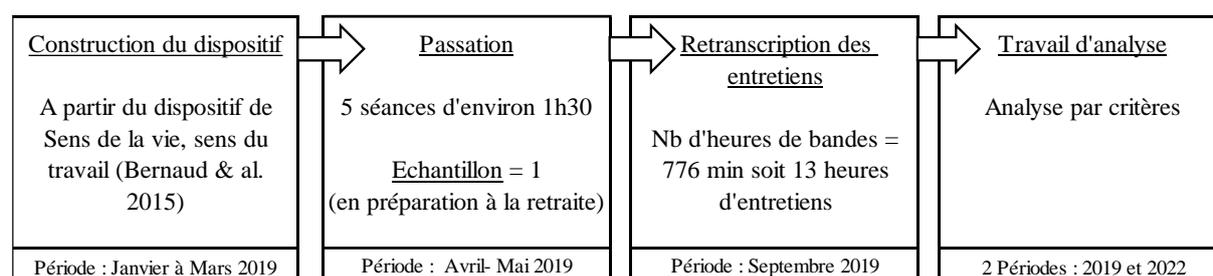


TABLEAU 14. ETAPES DE L'ETUDE 3

Centré sur l'approche psychosociale, ce dispositif privilégie l'approche existentielle et a vocation à accompagner un cheminement réflexif lors de la transition emploi-retraite. Il s'inscrit dans la durée avec la réalisation de 5 entretiens d'environ 1h30 chacun.

Séances et intitulés	Objectifs visés	Questions existentielles	Exercices
<u>Séance 1</u> : Récit de vie et rapport au changement	Permettre de faire les liens entre passé et présent Analyser son parcours, ses valeurs, son rapport au travail et aux autres	Comment s'est déroulé mon parcours professionnel ? Qui suis-je ? Qui ai-je été au travail ? Que représente pour moi le travail ?	Récit de vie Réflexion sur ses réactions aux transitions professionnelles
<u>Séance 2</u> : Analyse des valeurs et rapport au travail	Signification du sens de la vie Analyser ses valeurs, ses sources d'actions, ses motivations	Qu'est-ce qui a eu de l'importance pour moi tout au long de ma carrière ? Qu'est-ce que je veux de plus ? Quelles sont les motivations à agir ?	Travail sur les citations Test des valeurs et restitution Travail sur les valeurs
<u>Séance 3</u> : Rapport au temps et représentation de la retraite	Apporter du sens Signification de ce qu'est la retraite en interrogeant la temporalité, le rapport à l'argent, le vieillissement et la santé	Qu'est-ce que la liberté ? Qu'est-ce qu'avoir du temps libre ? Qu'est-ce que la vie ? La mort ? La santé ? La vieillesse ? Le vieillissement ?	Réflexion sur les valeurs Visionnage d'œuvres cinématographiques Analyse des deux extraits de littérature
<u>Séance 4</u> : Projection de soi et développement d'un art de vivre	Se projeter dans l'avenir Identifier des activités qui font sens pour soi	Quand puis-je partir à la retraite ? Avec combien d'argent ? Qu'ai-je envie d'être une fois retraité ?	Exercice du wikipédia Réflexion sur les modèles de vie
<u>Séance 5</u> : Vision à 360° de la vie et de la retraite, rapport à soi	Elaborer sa signification du monde, de la vie et de la retraite Synthèse de l'accompagnement	Qu'est-ce que la retraite ? A quoi suis-je utile ? Qu'est-ce que je veux pour moi-même ? Qu'est-ce que je veux pour les autres ? Quel genre de retraité ai-je envie d'être ?	Les bénéficiaires présentent leur réflexion et leur réponse à la question « qu'est-ce que la retraite ? » par une présentation rédigée ou un support visuel.

TABLEAU 15. PRESENTATION DES 5 SEANCES DU DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT

Le dispositif vise à encourager la réflexion sur cette transition, par la formulation du sens de la vie et de la retraite, et la construction de signification d'expériences et de concepts pour aboutir à une nouvelle définition de soi.

Pour l'analyse des résultats de cette étude, nous avons mixé l'approche qualitative avec une approche quantitative. Dans un premier temps nous avons travaillé sur le discours recueilli pendant l'accompagnement à l'aide d'une approche qualitative et dans un deuxième temps nous avons mesuré le niveau de sens des participantes à la fin du dispositif à l'aide d'échelles de mesure.

11.1.1. Les objectifs visés par le dispositif

L'objectif est d'actionner la réflexivité sur le sens et d'engager rapidement les bénéficiaires, dans un processus d'identification de soi et de projet à être, grâce à une élaboration de sens, ce que Schlossberg identifiait comme une stratégie de contrôle sur la signification.

Le tableau 15 décrit l'organisation des thèmes abordés. Les bénéficiaires, dans une logique de centration/décentration, partent de leur propre histoire pour être amené.e.s à réfléchir à leur relation au travail et à la vie de manière plus générale pour revenir à soi, ce qui peut leur permettre de concevoir une image de soi dans un projet d'être à la retraite.

Chaque séance répond à un objectif bien particulier.

Séance 1 : « Récit de vie professionnelle »

Durant cette première séance, il s'agit de présenter le dispositif et le cadre de travail afin d'établir une alliance de travail. Il est ensuite demandé les raisons qui poussent la personne à suivre cet accompagnement. Ainsi, elle est amenée à exposer son expérience du sens, poser ses questions, évoquer ses difficultés à donner du sens à sa retraite. C'est un moyen de poser les jalons de l'accompagnement.

Dans un second temps, la bénéficiaire est invité.e à raconter son parcours de vie professionnelle. Le récit de vie, est une narration subjective à d'autres personnes de sa propre vie, teintée par l'aventure intersubjective de l'accès vécu au réel (Réhaume, 2008). En se racontant, la personne

va pouvoir créer un fil conducteur à son histoire, une cohérence de son récit et élaborer un début de sens. Il lui est proposé d'organiser son récit de manière chronologique ou de l'expérience la plus satisfaisante à la moins satisfaisante ou encore de répondre en s'inspirant de questions posées pour exemple, afin de faciliter l'organisation de sa pensée pour mettre en mot son parcours de vie. C'est une première approche pour aider à construire du sens au regard du parcours professionnel.

Un deuxième exercice de réflexion sur les changements marquants de sa trajectoire professionnelle va permettre d'identifier les ressources mobilisées en lien avec les transitions passées et de commencer à analyser la signification de ses actions. Cet exercice permet 1/ de mettre en mémoire les stratégies de coping mobilisées lors de transitions professionnelles passées 2/ d'aider à formuler le raisonnement de la bénéficiaire et 3/ de commencer à apporter du sens à la situation.

Séance 2 : « Analyse des valeurs et rapport au travail »

Cette séance vise à encourager la personne à formuler ce qui a le plus d'importance pour elle, à interroger son sens de la vie, verbaliser ce qui fait sens pour elle et connaître ses sources de sens et de motivation.

A partir du questionnaire de valeurs de Schwartz (2006) et d'une succession d'exercices, le travail réflexif se poursuit par la formulation de ce qui a le plus d'importance dans la vie pour les bénéficiaires. Les réponses peuvent être variées passant de la famille au plaisir, avoir de la reconnaissance, se sentir utile ... Les valeurs alors formulées permettent d'interroger le sens de la vie et de comprendre les sources de motivation. La séance se termine par une projection d'un idéal à poursuivre pour répondre à leurs valeurs existentielles.

Séance 3 : « Rapport et représentations de la retraite »

Pour interroger l'image que les individus ont de la retraite, des exercices de réflexion et des visionnages en rapport avec le vieillissement, l'âge et la santé se succèdent. Ils permettent de réagir aux représentations de la retraite, des retraités et du vieillissement. La personne pourra formuler une première ébauche de définition de ce qu'est pour elle la retraite.

A partir de citations d'œuvres littéraires et d'extraits cinématographiques (comme Le Cid de Corneille, Chronique d'Hiver de Paul Auster, l'étrange histoire de Benjamin Button de David Fincher), l'image que les individus ont du vieillissement, de l'âge, du temps qui passe et de la

retraite de manière générale est interrogée. Cette réflexion sur ces notions a pour objectif de formuler une première définition de ce qu'est la retraite. Dans cette séance, il est également accordé un temps pour décrire un emploi du temps idéal afin d'aider les bénéficiaires à se projeter dans les rôles et statut de la retraite. En effet, la projection de soi sur un nouveau rôle (celui de retraité.e) permet l'élaboration anticipée de conduites (Guichard, 2013).

Séance 4 : « Projection de soi et développement de l'Art de vivre »

Si les séances 2 et 3 invitent les bénéficiaires à penser à un avenir idéal, cette séance 4 propose des interrogations typiquement existentielles avec l'exercice du wikipédia, et de réfléchir au but essentiel de la vie et aux moyens d'épanouissement personnel à mettre en œuvre pour parvenir à un équilibre de vie, avec l'exercice « choix d'un art de vivre ».

Cet exercice consiste à demander à la bénéficiaire de rédiger une biographie diffusée sur le site « wikipédia » dans 100 ou 200 ans. Dans une première version du dispositif SVST, l'éloge funèbre utilisée lors de la première séance est apparue brutale à une participante. Nous avons souhaité utiliser cette version afin d'éviter de confronter trop directement les individus à la mort, ce qui peut s'avérer anxiogène, tout en permettant de réfléchir à ce qu'ils aimeraient qu'il reste d'eux pour la postérité.

L'exercice « Choix d'un art de vivre » consiste en une succession de petits exercices qui interrogent les thèmes visant l'épanouissement personnel dans tous les aspects de l'existence. Les bénéficiaires doivent choisir trois thèmes parmi les treize proposés, puis proposer des actions en lien avec ces thèmes qui leur permettraient de s'inscrire dans un meilleur art de vivre. On entend ici par art de vivre la capacité à adopter des comportements en cohérence avec les valeurs. Ce développement d'un art de vivre n'est pas tant dans l'action que dans un mode de vie, de relation au monde pour trouver un équilibre de vie et remplir un certain sentiment de vide. Cette séance permet de réfléchir à différents scénarii de vie future en y intégrant les valeurs existentielles.

Séance 5 : « Vision à 360 du sens de la vie et de la retraite, rapport à soi »

Cette dernière séance consiste en un travail de synthèse avec une formulation de son projet de vie. Il s'agit d'aider les bénéficiaires à se projeter dans l'avenir sous un mode de souhait à devenir, une direction de soi en tant qu'être.

Le récit identitaire révisé va permettre à l'individu d'affronter les incertitudes de la transition avec la réassurance que lui procurent ses expériences passées. Le processus en jeu est celui de transformer des intentions en conduites ayant un sens dans le processus biographique (Malrieu, 2003) et par là-même de la construction identitaire.

11.1.2. Les outils du dispositif

L'**échange dialogique** entre l'individu bénéficiaire et l'intervenant.e, est plus riche lorsque le dispositif est mis en œuvre en individuel plutôt qu'en collectif. Cet échange, qui prend la forme d'un dialogue, permet à l'individu de formuler sa pensée et par conséquent d'en prendre mieux conscience, de partager ses idées et de poursuivre son raisonnement. Nous évoquons des échanges plus riches en individuel car l'intervenant.e pourra plus facilement formuler ses interrogations lorsque les propos manquent de clarté ou pour pousser l'individu dans sa réflexion. Lors d'un accompagnement collectif, les réactions des autres bénéficiaires pourront également nourrir les échanges, mais d'un point de vue moins personnel et individualisé.

Un **carnet de bord** est mis à la disposition du bénéficiaire, accessible en ligne sous le nom de Version F : sens de la retraite sur le site DUNOD. Il s'agit d'un outil personnel qui sert de support aux échanges et de fil conducteur entre les séances. Des questions sont posées et des exercices proposés. Le ou la psychologue les lit sans que le ou la bénéficiaire y réponde systématiquement par écrit, ce qui est toutefois possible une fois seul dans la poursuite du travail réflexif, pour approfondir sa pensée. Cela permet un second temps de réflexion propice à l'approfondissement de la pensée. Des exercices de préparation à la séance suivante sont également prévus, toujours avec cet objectif d'engager les individus dans un processus réflexif. Ce carnet de bord est lu seulement par les bénéficiaires et sera conservé après l'accompagnement.

11.1.3. Choix des sujets et passation

Ce dispositif a été mené auprès de deux femmes : l'une âgée de 63 ans bientôt en retraite, inquiète quant à ce qu'elle fera et sera une fois à la retraite, l'autre âgée de 62 ans en retraite depuis deux semaines, soucieuse de faire émerger celle qu'elle veut être à la retraite.

La première a eu connaissance de ce dispositif par l'intermédiaire de la Cité des Métiers avec qui l'INETOP a signé une convention et collabore sur le dispositif SVST dont les auteurs sont Bernaud et al. (2015). Le même format de la convention a été repris, conclu et signé avec la bénéficiaire.

Le dispositif a été proposé à la seconde, alors en bilan de compétences – préparation à la retraite- au sein du cabinet Réalis'Avenir, bloquée dans le choix de ses activités, pour l'aider à se projeter dans un projet de vie qui ait du sens pour elle.

Avec l'autorisation des participantes, l'intégralité des entretiens ont été enregistrés. L'ensemble des cinq séances a été retranscrit mot à mot. Les séances se sont appuyées sur le carnet de bord qui comporte les consignes, supports et exercices permettant d'avancer dans la réflexion.

Il est important de laisser la personne cheminer de séance en séance de manière progressive. La dimension temporelle est ici une composante importante pour la mise en place de la transition mais aussi pour l'élaboration réflexive (construction du sens) et de l'identité, raisons pour lesquelles les séances sont espacées de deux semaines. Le délai entre les séances ne doit pas être trop grand pour que le travail réflexif reste actif et qu'il vienne dynamiser les RDV.

11.2. Méthode d'analyse

Pour analyser l'effet de la réflexivité et de la construction de sens sur les transformations identitaires, nous avons comptabilisé le nombre d'occurrences des dimensions de la réflexivité, du sens et de l'identité dans le discours des sujets. Puis pour mesurer l'efficacité du dispositif, nous avons utilisé des échelles de mesure de la satisfaction de vie, du sens de vie, du sens de la retraite et de l'épanouissement.

11.2.1. Analyse par indicateurs

Trois types d'indicateurs ont été identifiés (cf. Tableau 16) : des indicateurs réflexifs marqué par des certitudes, des allocutions réflexives et des raisonnements déductifs et inductifs, des indicateurs du sens marqué par des questionnements existentiels ou des interprétations sur le sens de la vie et le sens de la retraite, et par des indicateurs identitaires marqués la définition de soi présente ou des représentations de soi, une définition de soi en tant que retraitée ou avec des apports nouveaux et la projection de soi. Les actions associées au travail réflexif ont également été comptabilisées.

Présentation des 3 types d'indicateurs :

<ul style="list-style-type: none"> - Indicateurs réflexifs : <ul style="list-style-type: none"> o Incertitudes : « je ne sais pas » o Certitudes : « j'en suis certaine », « ça me permet de me dire », o Les allocutions réflexives : « je pense », « je trouve », « comment dire ? », o Les raisonnements - Indicateurs du sens : <ul style="list-style-type: none"> o Questionnements existentiels : « qu'est-ce que je ferai à la retraite ? », « qui je serai à la retraite ? », ... o Les définitions données sur la vie et sur la retraite : « la vie c'est » - Indicateurs de la construction identitaire <ul style="list-style-type: none"> o Définition de soi « je suis ... » et de ses conduites « j'ai besoin d'être confrontée à des situations pour prendre appui » o Les représentations de soi o Les projections de soi « je ne serai que liberté », « je vais devoir couper avec mon travail »

TABLEAU 16. INDICATEURS D'ANALYSE DE CONTENU DES ENTRETIENS

11.2.2. Analyse à partir d'échelles de mesures

Nous avons tenue, même si ce n'est l'objet de notre étude, vérifier que le dispositif permettait d'acquérir un certain niveau de sens de la vie, sens de la retraite, de satisfaction de vie et d'épanouissement, témoignage du bien-être, à partir de quatre 4 échelles réunies dans un questionnaire :

1 / l'échelle du sens de la vie le MQL de Steger (2009) : il s'agit du questionnaire sur le sens de la vie de Steger (meaning in life questionnaire) traduit en 24 langues dont en français. Il comprend 10 items pour mesurer la présence de sens dans la vie et la recherche de sens. Sur une échelle de Lickert en 7 points, il faut indiquer dans quelle mesure les propositions sont vraies ou fausses.

2/ l'échelle de satisfaction de vie (Diener et al., 1985) : il s'agit d'un questionnaire sur la dimension cognitive du bien être subjectif. Il comprend 5 items, sur lesquels les individus doivent se positionner sur une échelle de Lickert en 7 points en fonction de leur degré d'accord avec la proposition.

3/ l'échelle d'épanouissement (Sovet & Villnieux, 2016) il s'agit d'un questionnaire sur la dimension cognitive du bien-être psychologique et du bien-être subjectif. Il comprend 8 items, sur lesquels les individus doivent se positionner sur une échelle de Lickert en 7 points en fonction de leur degré d'accord avec la proposition.

4/ l'échelle sens de la retraite que nous avons-nous même élaboré en nous inspirant de l'échelle sens de la vie de Steger (1995) et l'échelle sens de la retraite de Fouquereau, Fernandez et Mullet, (1999).

La cotation est identique pour ces quatre échelles. Il s'agit d'additionner l'ensemble des scores obtenus. Un score élevé indique un haut niveau de la dimension.

Afin de connaître l'effet du dispositif sur les bénéficiaires et le type de projection de soi élaborée, il était demandé : « qu'est-ce qui a changé en vous à la suite de cet accompagnement ? » et « quel genre de retraité.e pensez-vous que vous serez ? ».

11.3. Présentation des deux études de cas

11.3.1. Madame S.

Séance 1 : demande initiale, parcours de vie et expérience du changement

La bénéficiaire est très angoissée à l'idée de partir à la retraite. Son inquiétude se manifeste par la formulation de craintes et de peur : perdre son réseau social, le confort matériel, réussir à occuper son temps, peur de s'ennuyer, et difficulté à mettre en place des actions. Pour réduire son stress et se rassurer, elle pose des questions à son entourage. La bénéficiaire indique qu'elle ne cherche pas à trouver un sens à sa retraite mais à ce qu'elle va faire pendant sa retraite.

Elle raconte qu'elle se plaît beaucoup à son travail « j'ai la chance de faire ce que je veux », qui lui apporte une vraie satisfaction personnelle « je me suis créée mon petit business et j'aime bien », raison pour laquelle elle ne souhaite pas partir à la retraite. Par ailleurs ce récit lui fait prendre conscience qu'elle a toujours fonctionné par intérêt sans finalité propre. De plus, elle craint de ne plus sortir de chez elle.

Face à ses difficultés professionnelles, elle a plutôt eu tendance à laisser les choses se régler seule, « je n'ai pas fait grand-chose, j'ai continué ma route, je suis allée voir un copain, j'en ai parlé à mon entourage ». Des personnes lui ont rendu service mais globalement elle a laissé le temps faire les choses. C'est une personne qui n'aime pas le conflit et ne souhaite pas être stratège. Elle a beaucoup souffert des personnes qui l'ont manipulée dans le travail. Elle a eu une période très difficile et c'est grâce à un bilan de compétences qu'elle a pris conscience de ce qui la bloquait. Elle est parvenue à reprendre une dynamique professionnelle et est heureuse

aujourd'hui d'être dans son entreprise actuelle. A ce jour, elle bénéficie d'un dispositif de temps partiel bonifié qui lui permet de regrouper en une fois l'ensemble des jours non travaillés et de partir en vacances. Cela contribue également à sa satisfaction professionnelle car elle peut mener d'autres activités. C'est une forme de retraite progressive.

Cette séance a permis à la bénéficiaire de faire un point sur son parcours et de commencer à prendre de la distance sur ses actions. Elle a pu donner des éléments de définition de soi, et prendre conscience qu'elle avait les ressources pour affronter une nouvelle transition.

Séance 2 : passation du test de Schwartz sur les valeurs puis réflexion sur les valeurs

La séance débute avec un point sur la séance précédente. Cette réflexion rétrospective lui permet de formuler des définitions de soi et de la vie. Nous poursuivons avec l'exercice sur les valeurs lui permettant de formuler qui elle était, ses besoins, ses valeurs. Une fois que ces valeurs ont été identifiées, pour faciliter une prise de distance, il est demandé à la bénéficiaire la manière dont ses valeurs se sont exprimées au cours de son parcours professionnel.

Elle choisit la stimulation, l'autonomie et la réussite. Ce travail lui a permis assez facilement de se projeter sur ce qu'elle fera ou ne fera pas à la retraite, d'apporter des définitions de soi et un engagement réflexif vers une planification d'actions pour préparer sa retraite. On observe une mise en action et non pas une prise de recul menant à une interrogation ou une définition existentielle.

Séance 3 : Rapport au temps et sens de la retraite à partir d'exercices de citations sur le sens de la vieillesse et le sens de la retraite, et sur des extraits de 2 œuvres littéraires et une vidéo.

Le début de la séance commence avec un feedback sur la séance 2. Il apparaît une ébauche de réflexion sur ce que représente la retraite pour elle : « Je n'ai pas une très bonne vision de la retraite. Pour moi c'est apprendre à avoir un peu moins de tout ». Cette description permet d'aboutir à la réflexion existentielle : « Après c'est à chacun de se débrouiller pour que ce moins, soit le plus qualitatif possible » et de se poursuivre vers une solution : « la solution pour bien vivre sa retraite serait d'être dans l'acceptation et non pas dans la perte ».

Cette séance fût l'occasion pour la bénéficiaire de mettre en mot ses angoisses et ses peurs vis-à-vis de la retraite, qui se sont d'abord exprimées par des injonctions comme « il faut, il faudra, ... » puis par une formulation claire. L'incertitude de ce que sera la retraite suscite chez elle

une grosse angoisse. En même temps, qu'elle formule ses angoisses, son discours s'éveille sur une réflexion plus élaborée sur le sens de la vie et le sens de la retraite et tend vers des projections d'actions/d'activités mais aussi sur une réflexion sur sa construction identitaire : « il faudra que je sois différente » et « je vais être obligée de me définir autrement que par mon travail ».

Séance 4 : projection de soi grâce à une vidéo sur le sel de la vie et un exercice d'éloge funèbre et développement d'un art de vivre

Le visionnage de la vidéo de Françoise Héritier l'a menée à des interrogations existentielles de type : « la retraite, est-elle une direction à prendre vers le bout de la vie ou est-ce une signification à donner sur la partie de vie avant la fin ? » La bénéficiaire choisit la deuxième solution sans parvenir à vraiment formuler un sens. Elle est admirative des personnes qui œuvrent pour la nature et les animaux comme Brigitte Bardot ou Nadia Fontenaille. Pour sa part, elle dit ne rien avoir de transcendant et espère qu'elle ne fera pas partie des seniors qui parlent tout le temps de leurs maladies. Elle s'interroge sur le besoin, très occidental, de faire des projets et de se définir par son activité. Elle sait qu'elle veut avoir une occupation en lien avec la nature et projette d'aller à l'assemblée générale d'une association et de s'inscrire à des cours de botanique. Son discours devient plus affirmé avec des allocutions de certitudes, « je le ferai certainement » et à présenter clairement ses représentations de la société du digital. Une projection vers sa retraite la fait s'interroger : « devra-t-elle prendre internet chez elle ? » et sa réponse est claire « non je n'en ai pas besoin ». Le dialogue interne sur ce qu'elle a envie d'être une fois que son activité professionnelle sera terminée, est manifeste. Les thèmes de vie qu'elle choisit : accepter le réel, développer son espace de liberté et être attentive au monde.

Séance 5 : Travail de synthèse des 4 séances

La bénéficiaire précise y avoir travaillé très rapidement le matin même.

En décrivant son parcours, elle utilise de nombreux attributs personnels, qui soulignent l'alliance entre sens de la vie et construction de soi. C'est parce qu'elle considère le fonctionnement de la vie de telle manière (ses représentations) qu'elle va pouvoir dire ce qu'elle aime, comment elle fonctionne et ce qu'elle est. « J'apprécie dans la vie fonctionner en circuit court, mesurer tout de suite l'impact de ce que je fais comme dans l'enseignement, il faut que j'ai tout de suite le résultat. A la retraite, avant de me lancer dans quoi que ce soit, je souhaite

me donner du temps pour ressentir cette nouvelle situation, décider à tête reposée au fur et à mesure ce que j'ai envie de poursuivre, d'entreprendre, de rejoindre ou d'arrêter. Le fil conducteur de ma vie c'est que j'ai toujours expérimenté. La retraite fait aussi partie de mon parcours, derrière le moment de la retraite, la vie continue ».

Ce travail de formulation du sens lui a permis de lever son angoisse sur la vie à la retraite : « la vie continue ».

11.3.2. Madame F.

Séance 1 : demande initiale, parcours de vie et expérience du changement

La bénéficiaire a dû décider de partir à la retraite brutalement et n'a eu que six mois pour se préparer. Elle a été avant son départ en mi-temps thérapeutique, ce qui lui a permis de réfléchir à une organisation mais sans penser à sa retraite, qu'elle occultait. Elle a choisi d'entrer dans ce dispositif car elle se trouvait dans une impasse dans son bilan de compétence, bloquée, incapable de s'orienter vers un projet ou un autre. Cette proposition de participation lui offrait un temps supplémentaire pour réfléchir à ce qu'elle allait faire à la retraite et trouver un sens à son projet de vie. Très vite, elle fait le lien avec son enfance et explique qu'elle a toujours eu l'impression d'être enfermée dans une boîte, empêchée d'agir. Elle formule qu'elle aimerait retrouver la flamme qui a été en elle et qui a été éteinte.

Sa profession de violoniste s'est décidé quand elle était très jeune. Elle devait prendre le train seul pour aller au conservatoire et restait éloignée de chez elle 4 jours par semaine. Elle a beaucoup déménagé et a eu de nombreux décès dans sa famille dont son père. C'était une petite fille très angoissée. Elle a commencé sa carrière en tant que professeur de violon et après quelques tentatives a pu être violoniste à l'orchestre d'abord à Toulouse pendant 2 ans puis à Caen jusqu'à sa retraite. Elle a beaucoup aimé sa première expérience où l'ambiance de travail était bonne, beaucoup moins à Caen. Le travail a occupé une place qu'elle ne parvenait pas à remplir. C'est une personne qui semble beaucoup anticipée pour réduire son angoisse, car elle a toujours vécu dans l'ombre de sa mère, cherchant à s'en protéger. A présent, elle souhaite pouvoir créer sa vie.

Séance 2 : passation du test de Schwartz sur les valeurs puis réflexion sur les valeurs

Le travail sur les valeurs de Schwartz l'a encouragée à définir qui elle était petite fille. Elle a beaucoup été dans la description de c'elle qu'elle a été à cause de son éducation, qu'elle estime étouffée. Préparer la séance 3 avec les œuvres l'a beaucoup travaillé psychologiquement. Elle s'était mise en tête de lire un maximum de livres et de regarder un grand nombre de films. Elle s'est aperçue qu'elle se mettait une pression qui n'avait pas lieu d'être, ce qui l'a conduite à chercher des citations sur la contrainte : « Dans l'art, la contrainte est un instrument pour aller plus loin, la création naît souvent de là » et « L'enseignement doit être ainsi : celui qui le reçoit le recueille comme un bien inestimable mais jamais comme une contrainte pénible ».

La bénéficiaire est très réflexive et a pris conscience des effets de son éducation et de ce qu'elle ne veut plus être. Elle réfléchit encore à qui elle veut être et malgré ses formulations d'incertitude, des traits commencent à se dessiner. Elle met des actions en place dans son quotidien pour se protéger de sa famille, sans en éloigner complètement. Elle a le sentiment avec son arrivée à la retraite, que la boucle est bouclée, qu'elle peut commencer sa nouvelle vie. Être à la retraite est une renaissance où elle va privilégier l'hédonisme pour enfin se mettre au centre de sa vie, ce qu'elle n'a jamais fait.

Séance 3 : Rapport au temps et sens de la retraite à partir d'exercices de citations sur le sens de la vieillesse et le sens de la retraite, et sur des œuvres littéraires ou cinématographiques

Toujours très réflexive, elle ressent une évolution intérieure qu'elle attribue à la découverte du sens de soi. Elle voit dans les lectures réalisées et œuvres visionnées un cheminement qui la conduit à identifier ses questionnements qui l'engagent vers la recherche d'un trésor qu'elle trouve grâce au personnage du retraité dans « le nouveau stagiaire ». Elle s'identifie à lui : « il est l'incarnation de ce que je souhaite » c'est-à-dire « investi dans le monde mais avec éthique, bienveillance, de l'écoute, du sourire, de la gentillesse, de la compétence et de l'humain. Et tout en se faisant respecter ». Elle ajoute ensuite « j'ai besoin de trouver une vie affective, relationnelle riche » et poursuit d'autre projection d'elle en faisant des liens avec ce qu'elle a été plus jeune et au cours de sa carrière. Cette formulation n'est pas encore suffisante pour elle. Elle se demande concrètement ce qu'elle peut faire mais se rend compte qu'elle va devoir passer à l'action. Expérimenter même si son projet n'est pas encore tout à fait défini car c'est ce qui lui permettra de le définir. Les réflexions sur la retraite et le vieillissement lui font prendre conscience qu'elle envisage deux temps à sa retraite : encore travailler, trouver des activités

stimulantes, puis dans un second temps partir en voyage et être davantage dans un mode de détente, une fois que son potentiel compagnon sera à son tour à la retraite.

Séance 4 : projection de soi grâce à une vidéo sur le sel de la vie, un exercice d'éloge funèbre et exercice sur le développement d'un art de vivre

La bénéficiaire a été remuée par la séance précédente et se sent anxieuse. Elle a pourtant réalisé de nombreuses actions pour que ses projets prennent forme. Elle a participé à une journée de formation, réalisé des recherches sur internet et commence à réfléchir comment donner des cours de violon et la forme que pourraient prendre des accompagnements Feldenkrais qu'elle souhaite développer avec une amie. Toutes ces actions la conduisent à se poser d'autres questions, d'ordre plus pratique que ses précédentes interrogations, d'ordre existentiel.

Avec la vidéo sur le sel de la vie, elle a formulé les représentations qu'elle a d'elle-même et ce dont elle a besoin, en rectifiant ce qu'elle ne veut plus de son passé. Elle cherche à se nourrir et à exprimer une part d'elle-même, empêchée, sans s'appuyer sur un modèle (ou contre-modèle) particulier. Elle souhaite vivre et voilà tout. L'exercice du Wikipédia lui a permis de se décrire en tant qu'artiste et pour la première fois de sa vie en tant que femme, prenant conscience qu'elle a été amputée d'une part importante d'elle-même au cours de sa vie. Elle n'a pas réussi à faire l'exercice sur le développement d'un art de vivre et a souhaité le faire chez elle.

Séance 5 : Travail de synthèse des 4 séances

Le début de la séance a permis de reprendre l'exercice de développement d'un art de vivre. La bénéficiaire manifeste son envie de mener une vie de famille, une vie de couple et une vie de femme, en pleine activité. Elle a proposé un diagramme de bulles se plaçant au centre puis en indiquant les organisations des activités autour d'elle : les activités jusqu'à juillet, la projection des activités qu'elles souhaitent réaliser, les activités qu'elle va poursuivre et ses loisirs. Elle reste encore beaucoup dans une projection de soi sans parvenir complètement à formuler des actions précises, ralentie par ses peurs et le besoin de se protéger.

Nous en venons ensuite au travail de synthèse. Son projet de vie prend forme avec l'articulation de différentes activités. Elle doute encore mais parvient à se projeter à la retraite et dans ce projet d'être qui articule plusieurs aspects d'elle-même. Elle a d'ailleurs commencé à engager plusieurs actions qui lui facilitent sa projection et les rend réel. Elle est globalement satisfaite

de ce travail d'accompagnement car elle a enfin réussi à passer à l'acte et les choses sont beaucoup plus claires à son esprit.

11.4. L'analyse du dispositif

Madame K semble être en recherche d'elle-même et dira « je ne suis pas en recherche de sens mais d'actions ». La psychologie existentielle identifie le questionnement « qu'est-ce que je peux faire de ma vie ? » comme une quête existentielle. Le dispositif lui permet de répondre à cette question en formulant plusieurs éléments de celle qu'elle voudrait être à la retraite grâce à des actions qu'elle a identifiées. Pour elle la mise en action est un peu plus difficile dans la mesure où elle est encore en poste pour 5 ans, toutefois comme elle bénéficie d'un temps partiel bonifié, elle dispose de temps libre et a pu s'inscrire à des cours de botanique et à une association pour « se tester » comme elle le dit. Lors de la dernière séance, le travail de formulation du sens lui a permis de lever son angoisse sur la vie à la retraite : « la vie continue » et de l'aborder plus sereinement.

Madame F. est entrée dans le dispositif avec une envie de découvrir qui elle est, questionnement identifiée de quête existentielle une fois de plus. Très réflexive, elle parvenue à formuler des projections de soi qui lui ont permis de s'engager dans des actions. Dans son discours, elle explique avoir le sentiment de ne pas savoir encore ce qu'elle veut, pourtant les actions réalisées disent le contraire : participer à une formation, réfléchir au format des accompagnements qu'elle dispensera, ... Elle présente de nombreuses projections d'elle-même, sur ce qu'elle veut faire à la retraite. Pourtant il semble qu'elle ait besoin de dépasser les projections et de réaliser à proprement parler les actions pour pouvoir se définir.

Ainsi la projection de soi permet l'engagement dans des actions et de prendre une direction, mais cela reste abstrait pour la bénéficiaire. Elle a besoin d'entrer dans des routines, pouvoir dire : « je fais », pour ensuite pouvoir s'identifier dans un « je suis ».

Afin d'apporter des éléments complémentaires à cette description, nous avons réalisé une analyse par indicateurs.

11.4.1. Analyse par indicateurs

A partir des retranscriptions de chaque séance, nous avons compté les occurrences par dimension et par séance. Un travail de comparaison descriptive a ensuite permis d'observer l'évolution des apparitions d'occurrences et d'interpréter la pertinence de l'accompagnement pour l'élaboration identitaire en tant que retraité.e.

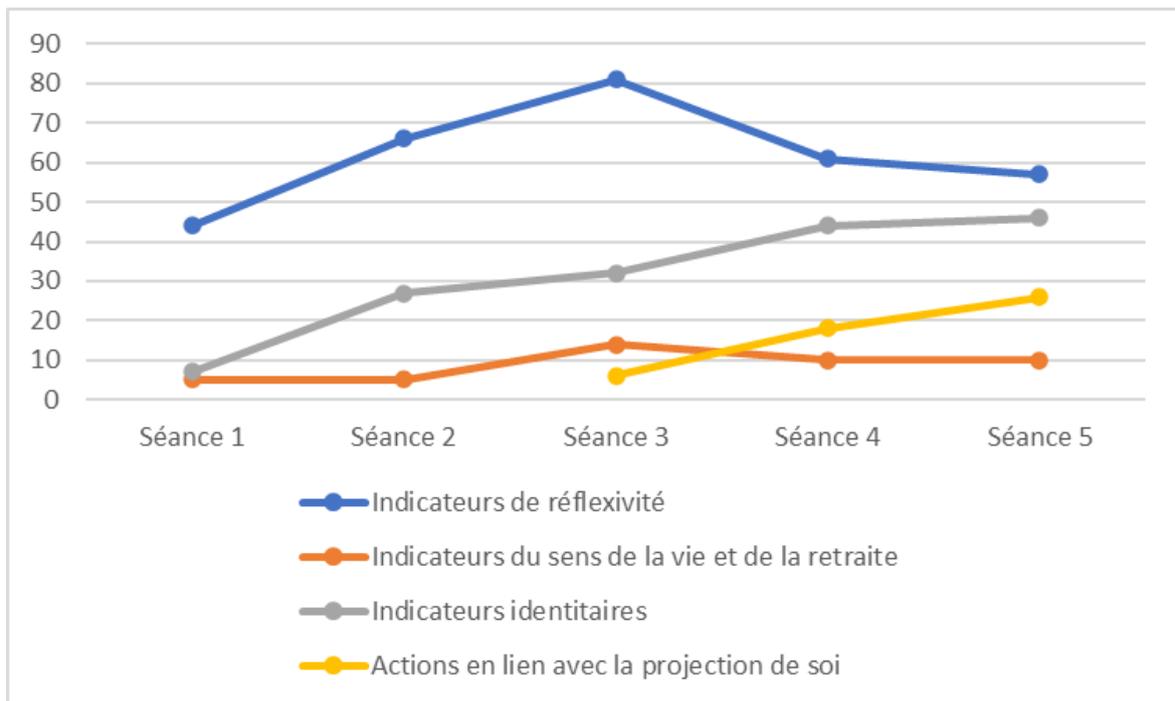


Figure 20. Représentation graphique de l'apparition d'indicateurs de réflexivité, d'indicateurs identitaires, et d'actions au cours du dispositif SVSR par séance, pour 2 sujets

Au fur et à mesure que la pensée s'élabore (cf. les indicateurs réflexifs tableau 17 et figure 20), les indicateurs identitaires augmentent, nous permettant d'observer un lien entre le travail réflexif et l'élaboration identitaire.

		Séance 1	Séance 2	Séance 3	Séance 4	Séance 5
Mme S	Indicateurs de réflexivité	17	21	26	19	13
	Indicateurs du sens de la vie et de la retraite	1	1	8	8	3
	Indicateurs identitaires	4	9	2	12	12
	Actions en lien avec la projection de soi			5	9	10
Mme F	Indicateurs de réflexivité	27	45	55	42	44
	Indicateurs du sens de la vie et de la retraite	3	4	6	2	7
	Indicateurs identitaires	3	18	30	42	34
	Actions en lien avec la projection de soi			1	9	16

TABLEAU 17. ANALYSE DU DISPOSITIF PAR INDICATEURS ET PAR SUJET

Lors des séances 4 et 5, les indicateurs réflexifs diminuent par rapport aux deux séances précédentes alors que les indicateurs identitaires et les actions continuent d'augmenter. Nous suggérons, que la réflexivité diminue dès lors que les sujets sont parvenus à mieux se définir et s'engager dans des actions.

L'augmentation des indicateurs de sens augmentent au fur et à mesure des séances (cf tableau 15) avec une apogée à la séance 3. Cette augmentation est moins visible sur la figure 20, comparée aux indicateurs identitaires ou de réflexivité, car les occurrences sont moins nombreuses. Rappelons que le sens donné est une élaboration cognitive et que nous avons souhaité les distinguer dans ce travail pour vérifier si l'élaboration de signification avait un impact sur l'élaboration identitaire. A partir de la séance 3, des actions liées au travail réflexif apparaissent pour se poursuivre jusqu'à la séance 5. La possibilité d'apporter du sens sur la vie et sur la retraite semble faciliter l'engagement dans des actions liées à la projection de soi futur.

En regardant plus précisément les réponses apportées par les sujets, on observe que de manière générale Madame F. est plus réflexive que Madame S (Cf. tableau 17), manifestation d'une différence inter-individuelle.

		Séance 1	Séance 2	Séance 3	Séance 4	Séance 5
Mme S	Questions existentielles	1	1	3		
	Elaboration du sens de la retraite	0	0	6	1	2
Mme F	Questions existentielles	2	3	2	1	
	Elaboration du sens de la retraite				2	4

TABLEAU 18. ANALYSE DU DISPOSITIF PAR INDICATEURS DE SENS ET PAR SUJET

Lors de la première séances les deux sujets avaient essentiellement des questionnements existentiels (cf. tableau 18). Les résultats de madame S ont fait l'objet d'une présentation en novembre 2019, au Colloque II « travailler, s'orienter : quel(s) de vie ? Regards croisés sur le sens de la vie » dans le symposium « Fin du travail : Fin de vie ? Essences et sens de la retraite » coordonné par Christian Heslon.

Lors de la séance 3, la construction de sens est présente pour Madame S, alors que Madame F reste dans des questionnements existentiels. Cette séance, qui a pour objectif de faire travailler les représentations de soi à la retraite semble efficace. Les sujets poursuivront l'élaboration du sens de la vie et du sens de la retraite au cours des séances 4 et 5.

Madame S. et Madame F. semble ne pas avoir la même facilitée à se définir. Les deux présentent des définitions de soi et des représentations de soi tout au long des séances exceptées à la séance 3 pour madame S, qui plus orientée sur les représentations de la retraite. En séance 4 et 5, elles parviennent toutes les deux à de nouvelles définitions de soi, prenant en compte les éléments apportés lors du travail réflexif.

		Séance 1	Séance 2	Séance 3	Séance 4	Séance 5
Mme S	définition de soi et représentation de soi	4	7		8	1
	Redéfinition de soi	0	0		3	2
	projection de soi et de l'action		2	2		
Mme F	définition de soi et représentation de soi	1	11	10	11	15
	Redéfinition de soi			5	2	9
	projection de soi et de l'action	2	7	15	19	10

TABLEAU 19. ANALYSE DU DISPOSITIF PAR INDICATEUR IDENTITAIRE ET PAR SUJET

Madame F. réalise de nombreuses projections de soi. Cette différence peut s'expliquer par la différence individuelle mais aussi par le contexte d'entrée dans le dispositif sens de la vie, sens de la retraite. Madame F réalisait un bilan de compétences au moment de l'entrée dans le dispositif. Elle connaissait déjà la psychologue et elle était déjà dans un travail de réflexion sur son projet de vie. L'entrée du dispositif s'est présentée comme un outil complémentaire pour lever des blocages réflexifs. Ainsi ce dispositif est apparu facilitant pour cette bénéficiaire favorisant son élaboration identitaire.

Comme nous l'observons dans le tableau 19, le travail mené conduit à la mise en place d'actions de type recherche d'informations (inscription à une association ou à une formation) permettant une nouvelle définition de soi en tant que bénévole par exemple ou de spécialiste de Feldenkrais.

Ainsi l'apparition d'occurrences dans le discours des sujets semble confirmer que le travail réflexif facilite l'élaboration de sens et l'élaboration identitaire, renforcé par la réalisation d'actions liées à la projection de soi.

Nous avons ensuite vérifié à la fin de l'accompagnement le niveau de sens et de satisfaction ressentis en faisant passer un questionnaire.

11.4.2. Analyse selon des échelles de mesure du dispositif

Ces résultats ne nous permettent pas de dire si la participation au dispositif permet de développer le sens, la satisfaction ou l'épanouissement, puisqu'il y a eu une seule passation à la fin du dispositif.

	Echelle sens de la vie	Echelle satisfaction de vie	Echelle d'épanouissement	Echelle sens de la retraite
Mme S	2,8	4,67	5,75	2,7
Mme F	5,1	6,13	6,00	5,17

TABLEAU 20. RESULTATS AUX ECHELLES DE MESURE DU DISPOSITIF POUR LES 2 SUJETS

Toutefois, ces résultats permettent d'indiquer sur une échelle en 7 points, le niveau ressenti pour chaque dimension. Madame S a un niveau de sens de la vie et du sens de la retraite de 3 c'est-à-dire moyen faible. En effet, le nombre d'occurrences de réflexivité et de sens était peu nombreux comparé à celui de Madame F.

Madame S est plutôt satisfaite de sa vie et se sent épanouie. Elle obtient des scores inférieurs à ceux de Madame F qui obtient 6 pour ces deux échelles. La taille de notre échantillon, ne nous permet pas de réaliser d'inférences. Il serait intéressant de poursuivre un travail empirique et d'étudier les liens entre la capacité réflexive et la satisfaction de vie en générale et la satisfaction de la retraite en particulier, par une analyse empirique. Par ailleurs, nos précédentes études qualitatives ont montré que les personnes pouvaient être satisfaites de leur retraite même si elles n'avaient pas encore passé la transition ou complètement réussi à élaborer une nouvelle identité. Le sentiment de continuité, élaboré grâce au récit de soi (élément de la réflexivité) et la projection de soi apparaissent des éléments importants pour la satisfaction à la retraite.

A la fin du questionnaire, les deux questions ouvertes ont été posées : « qu'est-ce qui a changé en vous suite à cet accompagnement ? » et « Quel genre de retraitée pensez-vous que vous serez

? » et ont permis d'interroger les participantes sur leur perception « à chaud » du changement individuel provoqué par l'accompagnement.

Questions ouvertes	Qu'est-ce qui a changé en vous à la suite de cet accompagnement ?	Je suis plus détendue et plus confiante sur mon départ à la retraite. Je perçois la retraite comme une étape de l'existence et je l'accepte davantage	Une porte ouverte et j'en franchis le seuil avec du soleil et des possibles, une aide pour concrétiser, mettre en place des actions. La mise en mot de rêves confus.
	Quel genre de retraités pensez-vous que vous serez ?	Je m'imagine apporter mon expérience dans des associations et avoir plusieurs lieux de bénévolat. Je souhaite être une retraitée active.	Pleine de vie, de contacts, de créativité

TABLEAU 21. REPONSES APORTEES PAR LES 2 SUJETS AUX QUESTIONS OUVERTES EN FIN DE QUESTIONNAIRE

Les réponses (cf tableau 21) apportées par les sujets témoignent d'une certaine satisfaction du dispositif. Madame S a pu apporter une signification à la retraite qu'elle perçoit comme une étape de l'existence, lui apportant une plus grande tranquillité d'esprit. Madame F. s'inscrit dans une stratégie de contrôle de la situation en élaborant beaucoup de sens et en projetant celle qu'elle a envie d'être à la retraite. Ces deux personnes ne sont pas au même stade la transition. L'une est en préparation de la retraite (départ prévu dans cinq ans) et l'autre en retraite depuis quelques semaines. Cette dernière n'est plus dans une projection de la retraite et a davantage la possibilité d'être dans l'agir.

Ces premiers éléments laissent apparaître que ce dispositif permet d'agir sur l'élaboration du sens de la retraite grâce à l'engagement dans un travail réflexif qui permet une projection de soi future qui engage dans l'action et permettant une réélaboration identitaire.

11.5. Discussion

Cette présentation a permis d'illustrer l'usage qui peut être fait de ce dispositif Sens de la vie, sens de la retraite : préparation d'une transition. Ce dispositif est apparu efficace auprès d'une

personne en poste et d'une personne tout juste à la retraite, en pleine transition. Le travail réflexif permet de diminuer le niveau d'anxiété ressenti. De plus il permet d'engager les individus dans un processus réflexif sur des questions existentielles et de les accompagner dans un processus de construction identitaire. Il a été observé : des définitions de soi et des représentations de soi passées et présentes puis des projections de soi futures, jusqu'à en fin d'accompagnement des descriptions de soi avec des nouveaux attributs qui ont été facilités par la mise en action des bénéficiaires entre les séances.

Les travaux de Gomez Gonzales et al. (2013) suggéraient que ce type de dispositif (centrés sur la phénoménologie) permettait la projection d'être plutôt que le projet de faire, en se posant les questions « comment j'ai envie de vivre ? qu'est-ce que je veux accomplir dans ma vie ? quelle direction je veux lui donner ? ». En effet répondre à ces questions permet de construire un dessein existentiel et l'individu est davantage dans la projection de soi que dans l'agir. Dans notre dispositif, les participantes n'étaient pas seulement dans une réflexion à être car elles ont expérimenté, en partie, la projection d'un soi futur par des actions présentes. Ici le travail sur les valeurs lors de la séance 2 semble les avoir encouragées à mener des recherches d'informations entre les deux séances. La clarification des informations peut leur avoir donné l'envie d'agir. De même pour les séances 3 et 4 qui mènent à une réflexion sur le sens de la vie et à un art de vivre, semblent encourager le passage à l'acte. Clarifier la connaissance de soi grâce à la formulation de valeurs, puis formuler sa conception du sens de la vie, du sens de la retraite et du vieillissement, pour enfin réfléchir à un emploi du temps idéal, peut permettre de clarifier ses idées et donner l'envie d'agir. Schlossberg évoquait deux stratégies de coping pour faire face au stress occasionné par les transitions : le contrôle sur la signification et le contrôle sur la situation. Il se pourrait que ces deux stratégies soient finalement deux opérations mentales distinctes : un processus de réflexivité suivi d'un passage à l'acte. La combinaison de ces deux processus concourt à la définition de soi.

Le récit de son parcours lors de la séance 1 permet aux individus de se raconter et de faire des liens avec le présent, accentué par le travail sur les valeurs, puis la projection de soi vers des actions futures. Ce dispositif facilite la création de liens et la cohérence biographique de l'individu, à partir de sa propre subjectivité. En se racontant l'individu parvient à mieux se connaître. C'est l'occasion pour lui d'expliquer ses différences qu'il peut ensuite s'approprier. Sans la continuité produite par le récit, nous ne disposerions que d'un ensemble d'images et de souvenirs plus juxtaposés qu'ordonnés (Ancet, 2018). Le récit de vie permet le sentiment de continuité et est corrélé à la satisfaction de la retraite

Ce dispositif est une invitation à réfléchir au sens mais il intègre d'autres pratiques comme la création d'une alliance de travail, des questions de relance utilisées en thérapie pour aider les personnes à aller au-delà de leur première réponse aux questions du livret de bord. Dans ce sens, ce dispositif pourrait s'inscrire dans une approche intégrative (Bernaud, 2021) et avoir encouragé les personnes à davantage réfléchir à un projet de vie, à une intention à être.

11.6. Limites et perspectives

Ce dispositif a été élaboré, en reprenant les travaux de Bernaud et al. (2015) sur la question du sens, et se basant sur les étapes de la retraite identifiée par Schlossberg (2004). L'évaluation du dispositif par les échelles de mesure n'a pas permis d'identifier si le dispositif facilitait le développement d'un sentiment de bien-être. Pour mesurer ces variables, il serait intéressant de réaliser une évaluation spécifique en test - retest auprès de bénéficiaires passant le dispositif.

Par ailleurs, ce dispositif pourrait être enrichi par d'autres exercices centrés davantage sur l'adaptation à la transition. Une piste serait d'organiser un focus groupe auprès de futurs retraité.e.s en les interrogeant sur les variables qui selon eux seraient pertinentes à travailler pour faciliter l'adaptation psychologique à la retraite. Une version enrichie du dispositif pourrait être testée sur un échantillon plus large, avec une méthode test - retest, afin de vérifier l'évolution du sentiment de « savoir qui on est » et de « bien-être » à la fin de l'accompagnement.

L'écrivain engagé sait que la parole est action : il sait que dévoiler c'est changer et qu'on ne peut dévoiler qu'en projetant de changer. Il a abandonné le rêve impossible de faire une peinture impartiale de la société et de la condition humaine.

Jean-Paul Sartre

12. Discussion générale

Nous avons souhaité dans ce travail de thèse étudier la transition emploi-retraite comme moyen d'accéder à la compréhension de l'élaboration identitaire du senior afin d'aider au mieux les personnes en souffrance psychique lors de cette transition. Notre question portait donc sur la manière dont s'élabore l'identité des retraité.e.s pour tendre vers un équilibre de vie. Répondre à cette interrogation avait pour finalité la compréhension de ces processus avec pour objectif d'identifier des modalités efficaces d'accompagnement.

Notre travail de thèse repose sur une succession d'études et d'analyses exploratoires complémentaires, confirmant des informations recueillies dans la littérature et apportant des éléments nouveaux à partir desquelles nous avons pu décrire l'aspect processuel de la transformation identitaire qui nous a conduit à proposer une modélisation de ces processus. La dernière étude a permis d'observer l'articulation entre les processus identitaires, les processus réflexifs et la mise en action, et de confirmer que l'engagement dans la réflexivité, par l'intermédiaire d'un dispositif, facilite la définition de soi en tant que retraité.e.

Déroulement de la transition emploi- retraite et processus identitaires

Ainsi les études 1 et 2 nous ont permis de confirmer que la perception du vécu varie selon la diversité des parcours. Le passage est plutôt bien vécu grâce au caractère normé de la transition qui en permet la préparation, la possibilité d'exercer un contrôle sur l'événement, et l'acquisition de nombreux avantages comme la liberté retrouvée, les contraintes choisies, la perception d'une pension de retraite... La facilité d'engagement dans de nouveaux rôles influence fortement la satisfaction de la retraite. En revanche, les pertes du rythme professionnel, de la reconnaissance sociale, de l'identité professionnelle, nécessitent des ajustements appropriés.

La première étude a permis de suggérer des apports au modèle des 4 S Schlossberg (1981, 1995), en l'ajustant aux problématiques de la transition emploi-retraite. Ce modèle intervient sur la préparation à la retraite ou pour les débuts de la transition, et peut se présenter comme un outil d'aide à la prise de décision de partir en retraite, souvent demandé dans la pratique.

La prise en compte du modèle Pusch Pull, Anti Pusch, Anti Pull, (formalisé par Mullet et al. (2000), Fouquereau (2006), Chevalier (2013)), pourrait aider les individus à identifier les facteurs facilitants et non facilitants de leur départ en retraite, et leurs permettre d'une part de se projeter à la retraite et de réfléchir à leur projet de vie, et d'autre part de travailler sur leurs freins pour mettre en place la stratégie de coping adéquate à la situation.

L'usage des nouvelles technologies, intégrées à notre société moderne, devient un soutien non négligeable pour l'adaptation à la retraite. Les applications de rencontres comme « Disons demain », les applications pour participer à des sorties avec d'autres seniors comme « Quintonic » ou d'échanges comme « Allo-Voisins », permettent de ne pas rester isoler et de faciliter les rencontres. Les réseaux numériques de manière générale deviennent progressivement « des médiateurs de reliance sociale » (Brugiére, 2011). Les seniors de la génération du babyboom sont en majorité plus connaisseurs, utilisateurs et experts de cet outil avec 68 % d'utilisateurs réguliers d'Internet chez les 55-64 ans⁶. L'étude exploratoire de Partouche-Sebba et Errajaa (2015) a mis en évidence l'appréciation unanime par les seniors d'internet en ce qu'il constitue un élément facilitateur du vieillissement réussi. Son usage par les seniors répond à une recherche d'informations et de partage d'émotions, de passions, de connaissances avec des individus partageant ou non les mêmes préoccupations, idéal pour l'anticipation de soi pendant la période de préparation et des premiers mois de retraite. Les inégalités d'usage entre zones rurales et urbaines (Blanchet & Pihet, 2011) sont à prendre en compte et nécessiteraient des aménagements spécifiques qui pourront être mis en évidence par une étude comparative de ces usages et de leurs effets sur le bien vivre à la retraite pour les jeunes retraité.e.s.

Entrer dans le détail des parcours permet de distinguer la brutalité de l'événement et l'épreuve vécue d'un point de vue identitaire. La perte de rythme et la nécessité de « se (re)trouver » à la retraite bouleversent les habitudes et impliquent souvent des questionnements existentiels à un âge où il est attendu que les individus se connaissent parfaitement. L'ensemble de ces éléments crée un déséquilibre, une ambiguïté qui se résoudra avec le temps, grâce aux actions et réflexions mises en œuvre. Cela implique un travail réflexif, d'actionner des stratégies

⁶ Information émanant du Centre Francophone d'Informatisation des organisations

d'adaptation, et de mobiliser ses ressources personnelles. C'est une fois que l'individu entre dans de nouvelles routines, que ses représentations pourront changer et se transformer.

Cette adaptation commence avant le départ à la retraite, la plupart du temps un an avant. Elle implique une succession d'opérations mentales : prise de conscience, réflexion, projection de soi à la retraite et décision de partir, souvent motivée par le sentiment de fin de vie professionnelle (Marbot, 2001, 2006). Au cours de cette transition, il y a une alternance de postures de l'individu comme le décrivait Wallon (1941) chez l'enfant. L'adulte a une tendance à être tourné vers l'extérieur au début de la retraite, lui permettant de développer et d'acquérir de nouvelles compétences et de réaliser de nouvelles rencontres. Puis, au moment du dépassement de la transition, il a tendance à se recentrer sur lui, afin de développer ou de laisser s'exprimer son identité personnelle. En effet, si le début de la retraite est tourné vers la découverte de nouvelles activités, l'ouverture à de nouveaux réseaux, le dépassement de la retraite semble coïncider avec un travail personnel d'acceptation d'avoir un rythme moins soutenu et de développement personnel comme prendre plus soin de soi, réaliser des activités juste pour le plaisir et profiter de l'instant présent, avec une vision qui se voudrait un peu plus philosophique. Cette observation renvoie à un questionnement plus général sur notre société sans cesse en mouvement. Ne parviendrait-on pas à être plus épanoui.e en apprenant à vivre moins vite ? Est-ce qu'avoir plus de temps pour soi ne permettrait-il pas de davantage prendre du recul sur nos vies ? Ne permettrait-il pas d'être plus aligné.e avec soi ?

Les résultats de notre étude montrent que cette libération du temps conduit vers une recentration sur soi, qui renvoie à l'expression de l'identité personnelle. La pression compulsive d'être occupé.e se transforme en recherche qualitative d'activités, qui fait écho aux nouvelles préoccupations de la période de dépassement, d'ordre beaucoup plus existentiel comme la préparation des obsèques, prendre soin de ses ascendants, la peur de la maladie, profiter de l'instant présent, ...

Notre travail a permis de souligner le lien entre la stratégie de contrôle sur la signification énoncée par Schlossberg (1981) et la recherche de sens (Bernaud, 2013, 2018, 2022). Apporter une signification sur la situation, sur le monde, sur la vie de manière plus générale permet de diminuer le stress en rendant plus compréhensif pour soi les événements. La réflexivité permet de faire le lien entre passé, présent et futur, grâce au récit de soi. Ce récit de soi prend en compte les dimensions sociales par la projection de la pensée de l'autre en soi, qui s'illustre par un dialogue interne. C'est à partir de ce dialogue que s'articulent les opérations mentales et se

réalise la mise en acte. Cette réflexivité permet de clarifier la situation, de produire un sentiment de continuité, de mettre en acte les mots. Deux fonctions sont alors identifiables : la régulation du stress et l'élaboration identitaire. Le travail réflexif apparaît beaucoup plus important en début de transition et lors du passage de la nouvelle transition vers le vieillissement, en même temps que les questionnements existentiels.

Les premières années de retraite semblent permettre de trouver l'équilibre par la mise en place de nouvelles routines qui développeront, dans un second temps, de nouvelles croyances et représentations et des remaniements identitaires qui permettront de se sentir pleinement retraité.e. (cf figure 21).

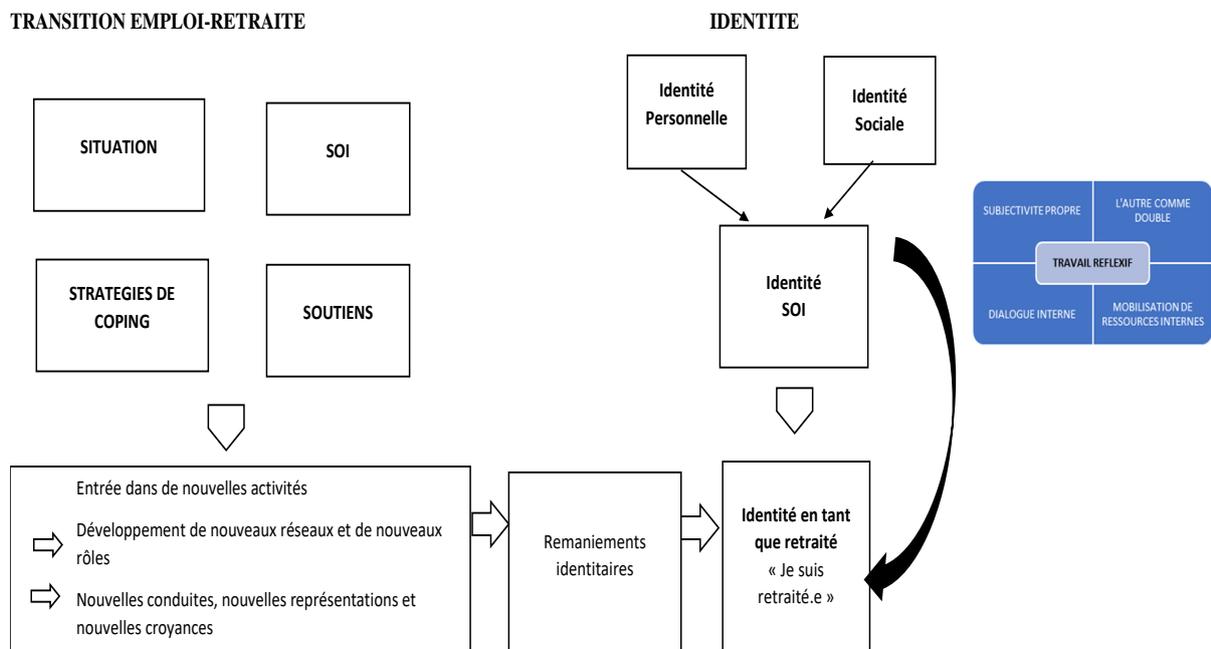


Figure 21 : Schéma représentatif de l'articulation des processus transitionnels et des processus identitaires

La plus grosse difficulté du vécu de la retraite semble être devoir être acteur et actrice de sa vie. Les opportunités qui viennent de l'extérieur par l'activité professionnelle ou les contraintes de la vie sociales sont levées. Les individus doivent être créateurs de leur quotidien s'ils veulent que des « choses » se passent. Pour ceux qui se laissaient porter par la routine de l'activité professionnelle, la retraite peut être vécue difficilement et entraîner un repli sur soi.

La satisfaction de la retraite tient au fait de trouver un projet de vie qui ait du sens, qui fasse éprouver le sentiment d'être utile et éprouver le sentiment de continuité.

Finalement, être satisfait.e de la retraite c'est pouvoir se définir par ce que l'on fait et d'être valorisé.e pour soi et aux yeux des autres. Les personnes non satisfaites présentent une insatisfaction personnelle qui pourrait se traduire par : « je ne peux pas faire ce que je suis ». Dans notre échantillon, deux femmes étaient concernées. Passionnées par leur travail, elles ne se reconnaissent plus à la retraite et ne parviennent pas à retrouver des activités qui leur apportent autant de satisfaction. L'action peut être considérée comme une forme de régulation identitaire qui permet de mettre en acte des compétences et qui par voie de conséquences, facilite le développement de la personne et lui procure des formes de reconnaissance et une bonne estime de soi. L'atteinte d'un équilibre traduit le bon développement de l'individu, la réussite à donner du sens à sa vie et l'acceptation que "sa propre vie relève de sa propre responsabilité".

La fin de la transition, lorsqu'elle est réussie, s'apparente d'un point de vue identitaire, à un sentiment de bien-être et de satisfaction, exprimée par la recherche de plaisir, de profiter de l'instant présent et peut se traduire par l'apprentissage de vivre autrement.

Le statut de retraité.e a une valeur symbolique importante pour la définition de soi. Il peut être libérateur ou destructeur. Aussi, dès lors que la date de départ est passé, les individus sont des retraités sans pour autant « se sentir retraités ». La définition de soi, d'un point de vue psychologique et non pas nominatif, renvoie à la représentation de soi et l'accès de son identité personnelle définie par Tap (1980) comme « ce par quoi je me définis et me connais, me sens accepté et reconnu comme tel par autrui, mes groupes et ma culture d'appartenance ». Les témoignages de l'étude longitudinale montrent l'impossibilité de certains sujets à faire le deuil de l'identité professionnelle, entraînant un sentiment de rupture entre l'avant et l'après, qui conduit à l'insatisfaction de la retraite et à l'impossibilité d'élaborer une nouvelle identité. Pour ces personnes un accompagnement spécifique serait pertinent à mener.

L'accompagnement à l'orientation

Les travaux sur la retraite suggèrent que la manière dont elle est vécue dépend largement de la façon dont elle a été préparée, très en amont. Grossin (1996) et Everingham et al, (2007) pour ne citer qu'eux, mettent en évidence le caractère salutaire d'un passage progressif vers la retraite où l'âge chronologique ne prédirait plus la durée de carrière (Pitt-Catsouphes & Smyer,

2007). Applebaum et al. (2002) proposent d'agir au cours de la carrière pour permettre une planification de la retraite. Il est alors nécessaire de redéfinir les facteurs et des stratégies pour faciliter cette transition (Sullivan et al., 2003), et de promouvoir la réussite des transitions professionnelles (Heppner, 1998). Selon William (1999), les facteurs qui facilitent une transition réussie sont la sécurité économique, la sécurité émotionnelle, la santé, les compétences acquises lors de transitions précédentes, les supports de transition et les résultats positifs. Lors d'accompagnements individuel ou collectif (de counseling), l'ensemble de ces critères sont abordés pour aider les individus à traverser cette transition.

Les professionnels de l'orientation peuvent jouer un rôle important dans cette préparation. Dans un premier temps en accompagnant les personnes dans une démarche réflexive sur les compétences acquises et l'expérience obtenue. Dans un deuxième temps, en facilitant leur réengagement vers d'autres sphères d'expérience qui leurs sont accessibles. Et enfin, en indiquant les dispositifs qui facilitent cette transition ou les activités qui leurs permettent de trouver des personnes ressources, des relations gratifiantes, ou des ressources symboliques susceptibles de soutenir le travail de construction de sens (Zittoun, 2007). En anticipant cette transition, les individus peuvent voir le changement comme une opportunité d'avancement ou d'acquisition de nouvelles connaissances, agir sur leur stress, adopter l'idée appropriée pour prendre une décision, rencontrer des individus qui vivent la même chose (Hiemstra, 1998).

Les professionnels de l'orientation peuvent également, par un travail d'accompagnement réflexif, favoriser le changement de représentations des personnes à la retraite et de leur rôle dans la société. Une fois à la retraite les accompagnements vont aider les personnes les plus démunies à se remobiliser et (re)trouver un sens à la leur vie. Ainsi, dans la mesure où les personnes retraitées sont susceptibles d'être encore actives pour 20 ans, Froidevaux et Maggiori (2020) suggèrent que de nouvelles formes d'orientation se doivent d'être conçues pour les personnes déjà retraitées.

Que les accompagnements soient réalisés en préparation de la retraite ou en cours de retraite, ces accompagnements facilitent les transformations personnelles (Bowerman & Collins, 1999) et aident à garder une attitude positive (Deems, 1995) vis-à-vis de la transition.

La beauté de notre profession, aiguillée par le code de déontologie des psychologues, apporte cette expertise de devoir choisir l'outil le plus adéquat en fonction des besoins des individus. Certain.e.s seront plus à l'aise avec un dispositif standardisé, des consignes claires, alors que d'autres préféreront laisser libre court à leur sens de l'analyse et de la réflexivité.

Dans ce travail de thèse, deux approches à l'orientation ont été mobilisées. La première en début de recherche a conduit à utiliser la méthode de Nancy Schlossberg avec l'identification des stratégies de contrôle. Elle relève d'une approche diagnostique où le. la professionnel.le identifie les problématiques des bénéficiaires en menant une analyse du contexte et des ressources mobilisées, puis accompagne l'individu dans la recherche et la mise en place d'autres stratégies d'adaptation. Cette pratique nous semble idéale pour apporter des solutions immédiates et serait plutôt destinées pour les personnes ayant besoin d'un cadre.

La seconde approche, centrée sur le sens, s'inscrit dans une pratique existentielle où le ou la professionnel.le de l'orientation est là aussi pour accompagner mais laisse encore davantage l'individu acteur de sa réflexion. Les exercices proposés servent à engager le travail réflexif sur les éléments clés de la transition, sans autre cadre spécifique que le livret de bord, laissant libre court à la direction que prendra la réflexivité. Cette pratique nous semble idéale pour mener un travail de découverte de soi, principalement dédié aux personnes à l'aise avec la conceptualisation.

Chacune de ces méthodes semble présenter une certaine efficacité, toutefois dans la mesure où nous avons réalisé un travail exploratoire, des études confirmatoires sont indispensables pour renforcer nos propos.

Ce travail est le point de départ de notre parcours de recherche et de nombreuses pistes s'ouvrent à nous. Nous commencerons par poursuivre notre intérêt pour les neurosciences et les lectures internationales qui nous pensons, pourrons enrichir notre réflexion.

Ensuite, nous confirmerons les liens qui existent entre processus transitionnels, processus identitaires et réflexivité par l'élaboration d'un questionnaire, qui sera diffusé à des retraité.e.s, depuis moins de 5 ans à la retraite. Nous poursuivrons nos interrogations sur les transformations des représentations et l'influence qu'elles ont sur la définition de soi par la mise en œuvre d'une investigation multistades de l'identité sociale développée par Zavalloni (2007).

Nous continuerons le développement de notre dispositif « sens de la vie, sens de la retraite : préparation d'une transition » à partir des données recueillies.

La formalisation de nos idées et la rédaction de ce texte a été une belle et riche expérience, qui progressivement nous a permis de nous sentir chercheure et qui à présent, nous ouvre le champ des possibles. « Parce que je suis, je sais que je peux ».

Quand nous acceptons nos métamorphoses intérieures, nous cessons d'être aveugles à l'immensité qui s'ouvre devant nous.

Vernon Howard

Liste des tableaux

TABLEAU 1. PRESENTATION DES QUATRE ETAPES DE LA THESE.....	98
TABLEAU 2. PRESENTATION DES CARACTERISTIQUES DES DIFFERENTS TYPES DE RECHERCHE.....	98
TABLEAU 3. PRESENTATION DU DEROULE DE L'ETUDE 1 ET DE L'ANALYSE .	100
TABLEAU 4. CARACTERISTIQUES DES SUJETS DE L'ETUDE 1.....	102
TABLEAU 5. LISTE DES ACTIVITES EXERCEES PAR LES SUJETS RETRAITE.E.S (N=26).....	112
TABLEAU 6. DESCRIPTIONS DE SOI AU COURS DE LA TRANSITION D'UN POINT DE VUE POSITIF ET NEGATIF.....	119
TABLEAU 7. SATISFACTION DE LA RETRAITE POUR LES 4 GROUPES CONSTITUES SELON LA DUREE DE LA RETRAITE	121
TABLEAU 8. VALENCE DE LA DEFINITION DE SOI AVANT ET APRES LA RETRAITE	125
TABLEAU 9 : STRATEGIES DE COPING APRES LA RETRAITE.....	128
TABLEAU 10. THEMES RECENSES ET CODES DE COULEURS POUR LE CODAGE DANS SONAL.....	146
TABLEAU 11. ETAPE DE L'ETUDE EXPLORATOIRE LONGITUDINALE.....	187
TABLEAU 12. CARACTERISTIQUES DES SUJETS DE L'ETUDE LONGITUDINALE	188
TABLEAU 13. ANALYSE DE L'ETUDE LONGITUDINALES DES MECANISMES PSYCHOLOGIQUES A L'ŒUVRE PENDANT LA TRANSITION EMPLOI-RETRAITE PAR SUJET.....	205
TABLEAU 14. ETAPES DE L'ETUDE 3	229
TABLEAU 15. PRESENTATION DES 5 SEANCES DU DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT	230
TABLEAU 16. INDICATEURS D'ANALYSE DE CONTENU DES ENTRETIENS	236
TABLEAU 17. ANALYSE DU DISPOSITIF PAR INDICATEURS ET PAR SUJET	245
TABLEAU 18. ANALYSE DU DISPOSITIF PAR INDICATEURS DE SENS ET PAR SUJET	246
TABLEAU 19. ANALYSE DU DISPOSITIF PAR INDICATEUR IDENTITAIRE ET PAR SUJET	247

TABLEAU 20. RESULTATS AUX ECHELLES DE MESURE DU DISPOSITIF POUR LES 2 SUJETS.....	248
TABLEAU 21. REPONSES APORTEES PAR LES 2 SUJETS AUX QUESTIONS OUVERTES EN FIN DE QUESTIONNAIRE.....	249

Liste des figures

Figure 1 : Modèle de l'identité de Deschamp et Moliner (2008).....	30
Figure 2. Satisfaction de la retraite en fonction de la durée de la retraite, en %	122
Figure 3. Modèle des 4S adapté à la transition emploi-retraite.....	140
Figure 4. Interface du logiciel Sonal présentant l'analyse thématique, par thème et par code couleur, par sujet.	144
Figure 5. Arborescence analyse du thème : « Devenir retraité.e, c'est prendre la décision de partir à la retraite »	148
Figure 6. Arborescence analyse du thème : « Devenir retraité.e, c'est traverser une transition »	155
Figure 7. Arborescence analyse du thème : « Devenir retraité.e, c'est entretenir un nouveau rapport au temps »	157
Figure 8. Arborescence analyse du thème : « Devenir retraité.e c'est voir évoluer son rapport au travail »	163
Figure 9. Arborescence de l'analyse du thème : « Devenir retraité.e c'est réaliser un glissement de son activité professionnelle vers d'autres activités.	167
Figure 10. Arborescence de l'analyse du thème : « Devenir retraité.e c'est entretenir un nouveau rapport aux finances »	169
Figure 11. Arborescence de l'analyse du thème : « Devenir retraité.e, c'est entretenir un nouveau rapport aux finances ».....	172
Figure 12. Arborescence de l'analyse du thème : « Devenir retraité.e c'est appréhender le vieillissement ».....	174
Figure 13. Arborescence de l'analyse du thème : « Devenir retraité.e c'est adopter une posture face à la retraite et à la catégorie sociale retraité ».....	177
Figure 14 : Arborescence de l'analyse du thème : « Devenir retraité c'est donner une définition de soi »	179
Figure 15. Arborescence de l'analyse du thème : « Devenir retraité c'est entretenir un nouveau rapport aux finances »	181
Figure 16 : Schéma représentatif des mécanismes à l'œuvre dans la transition emploi-retraite	208
Figure 17. Schéma représentatif des facteurs influençant la construction identitaire de l'adulte au moment de la transition emploi retraite.....	215

Figure 18. Articulation des processus en jeu dans la transformation de l'adulte au moment de la transition emploi-retraite	223
Figure 19. Modélisation des transformations identitaires lors de la transition emploi-retraite	225
Figure 20. Représentation graphique de l'apparition d'indicateurs de réflexivité, d'indicateurs identitaires, et d'actions au cours du dispositif SVSR par séance, pour 2 sujets.....	244
Figure 21 : Schéma représentatif de l'articulation des processus transitionnels et des processus identitaires	256

Bibliographie

- Adam, S., Bonsang, E., Germain, S., & Perelman, S. (2007). Enquête : Retraite, activités non professionnelles et vieillissement cognitif, une exploration à partir des données de Share. *Economie et Statistique* 403(1), 83-96.
- Almudever, B. (1998). Relations interpersonnelles et soutien social en situations de transition psychosociale. In *Événements de vie, transitions et construction de la personne* (pp. 111-132). Érès.
- Ancet, P. (2018). Identité narrative, déprise et vécu du vieillissement. *Gérontologie et société*, 40(155)(1), 45-57.
- Applebaum, S., Ayre, H., & Shapiro, B. (2002). Career management in information technology: A case study. *Career Development International*, 7(3), 142-158.
- Aquino, J. P. (2007). Le plan national « Bien vieillir ». *Retraite et société*, 52(3), 152-157.
- Arbuz, G. (2013). Le départ à la retraite: perceptions et accompagnement. *Retraite et société*, (2), 168-178.
- Armand-Branger, S., Rhalimi, M., & Mangerel, K. (2011). Le vieillissement de la population française et ses conséquences. *Journal de pharmacologie clinique*, 30(3), 167-173.
- Arnett, J. J. (1998). Learning to stand alone: The contemporary American transition to adulthood in cultural and historical context. *Human Development*, 41(5-6), 295-315.
- Artaus, G. (1979). *La crise de l'identité de l'adulte*. Ottawa : Editions de l'Université d'Ottawa.
- Attias-Donfut C., (1997). La construction sociale de la dépendance. In F. Kessler (dir.), *La dépendance des personnes âgées*. Dalloz-Sirey, pp 15-24.
- Bangali, M. (2011). *Pratiques de conseil en orientation professionnelle et transformation des formes d'anticipation de soi face à une situation de transition : le cas des jeunes docteurs en reconversion vers le privé* (Doctoral dissertation, Conservatoire national des arts et métiers-CNAM).
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Baudry, R., & Juchs, J. (2007). Définir l'identité. *Hypothèses*, 10, 155-167.
- Beaugnet, L. (1998). *L'identité sociale*. Paris : Dunod
- Bédar, R. (1984). Les modèles de l'adulte. *Revue des sciences de l'éducation*, 10(3), 447-463.

- Begin, L. (1998). *Reconstruire le sens de sa vie. Le changement thérapeutique*. Montréal : Edition Nouvelles
- Begin, L., Perreault, G. & Ross, N. (2018). *La théorie psychogénétique et l'épreuve groupe, ets : fondaments et applications*. Laval : Les presses
- Belgacem, D. (2012). Identité et culture : quelle construction identitaire pour l'enfant de migrant ? *Les Cahiers Dynamiques*, 57, 51-56.
- Bensaid, N. (1978). Autrement le même. *Nouvelle Revue de Psychanalyse*, 17, 27-40.
- Bergeret, J. (2003). *La personnalité normale et psychopathologique*. Paris : Dunod.
- Bernaud, J. (2018). *Introduction à la psychologie existentielle*. Paris : Dunod.
- Bernaud, J. (2021). *Traité de psychologie existentielle : Concepts, méthodes et pratiques*. Paris : Dunod.
- Bernaud, J., Lhotellier, L., Sovet, L., Arnoux-Nicolas, C., & Pelayo, F. (2013). *Psychologie de l'accompagnement. Concepts et outils pour développer le sens du travail*: Paris : Dunod.
- Bernaud, J., Lhotellier, L., Sovet, L., Arnoux-Nicolas, C., & de Maricourt, P. (2019). *Sens de la vie, sens du travail : Pratiques et méthodes de l'accompagnement en éducation, travail et santé*. Paris : Dunod.
- Blanché, A., & Amado, G. (2017). Introduction. *Nouvelle revue de socio-psychologie*. 23, 7-15.
- Blanchet, A. (1985). *L'entretien dans les sciences sociales : l'écoute, le sens et la parole*. Paris : Dunod.
- Blanchet, A. (2010). Vieillesse et retraite : approches psychanalytiques. *Le journal des psychologues*. 9, 22-27.
- Blanchet, M. & Pihet, C. (2011). Les conséquences socio-spatiales des politiques de la vieillesse en milieu rural dans la région pays de la Loire. *Gérontologie et société*, 34(138), 35-50. <https://doi-org.proxybib-pp.cnam.fr/10.3917/gs.138.0035>
- Boboc, A., & Metzger, J.L., (2013). Parcours et passages : les recompositions identitaires autour de la retraite, *Retraite et société*, 66(3), 41-66.
- Bourdieu P. (1979). *La distinction, critique sociale du jugement*. Paris : Minuit.
- Boutinet, J. P. (1995). L'adulte en question (s) face aux défis d'une culture post-industrielle. *Dialogue* (127), 89-97.
- Boutinet, J. P. (2007). Chapitre I. Vulnérabilité adulte et accompagnement de projet: un espace paradoxal à aménager. In *Penser l'accompagnement adulte* (pp. 27-49). Presses Universitaires de France.

- Bowlby, J. (1969/1982). *Attachment and loss, vol. 1. Attachment*, New-York, Basic Books.
(Trad. fr. : J. Kalmanovitch, *Attachement et perte, vol. 1. L'attachement*. Paris : Puf, 1978.)
- Bowlby J. (1978). *Attachement et perte*. Paris : PUF.
- Bowerman, J., & Collins, G. (1999). The coaching network: a program for individual and organizational development, *Journal of Workplace Learning*, 11(8), 291-297.
- Bucher K. (2007). Prévention santé et prise en compte du parcours de vie. *Documents Cleirppa*, 28, 16-19.
- Brugière, A. (2011), « Des technologies qui infantilisent et isolent ou des technologies créatrices de lien ? », *Gérontologie et Société*, No. 138, p. 27
- Caradec, V. (2003). La télévision, analyseur du vieillissement. *Réseaux*, 119(3), 121-152.
- Caradec, V. (2003). La télévision, analyseur du vieillissement. *Réseaux*, (3), 121-152.
- Caradec V. (2004). *Vieillir après la retraite*. Paris : PUF.
- Caradec, V. (2008). Vieillir au grand âge. *Recherche en soins infirmiers*, 94, 28-41.
<https://doi.org/10.3917/rsi.094.0028>
- Caradec, V. (2008). Les mécanismes de la transition identitaire au moment de la retraite. *Spirale-Revue de recherches en éducation*, 41(1), 161-176.
- Caradec, V. (2009a). L'expérience sociale du vieillissement. *Idées économiques et sociales*, (3), 38-45.
- Caradec, V. (2017). L'épreuve de la retraite Transformations sociétales, expériences individuelles. *Nouvelle revue de psychosociologie*, (1), 17-29.
- Casey, Getz & Galvan (2008). The adolescent brain. *Developmental Review*, 28 (1), 62-77.
- Cassou, B., & Hauret, X. (2008). Un séminaire de préparation à la retraite pour produire de la santé. *Gérontologie et société*, 31(125), 121-128.
- Chaigne, M., Becchia, C., & Oudin, F. (2011). Compte rendu de la séance du 8 avril 2011. L'identité I. *Questes*.
- Chamanian A. (2009). *Vieillir et se former à l'Université et dans les Universités Tous Ages. Sociologie de l'engagement en formation à l'heure de la retraite*. Thèse pour le doctorat de sociologie. Lille : Université Lille 3.
- Chamanian, A. (2012). Approches politique, institutionnelle et individuelle de l'engagement en formation à l'heure de la retraite. *Savoirs*, 28, 69-91.

- Chauvier, S. (2016). La question philosophique de l'identité personnelle. In C. Halpern (Ed.) *Identité(s): L'individu, le groupe, la société* (pp. 15-27). Auxerre, France : Éditions Sciences Humaines.
- Chevalier, S. (2013). Contribution à l'étude des processus sous-jacents à la prise de décision du départ à la retraite chez les entrepreneurs français. Thèse de doctorat. Université François Rabelais,
- Clément, S., Mantovani, J., & Membrado, M. (1996). Vivre la ville à la vieillesse : se ménager et se risquer. *Les Annales de la recherche urbaine*, 73, 90-98.
- Clot, Y. (1999). La fonction psychologique du travail. Paris : Presses Universitaires de France.
- Codol J. p. (1981). Une approche cognitive du sentiment d'identité. *Social science information*, 20(1), 111-36.
- Cohen-Scali, V. (2000). Alternance et identité professionnelle. Presses Universitaires de France. <https://doi.org/10.3917/puf.cohen.2000.01>
- Cohen-Scali, V. (2001). Le rôle des composantes de la personnalité dans le processus de transition de l'école au travail. *Connexions*, (2), 41-59.
- Cohen-Scali, V & Guichard, J., (2008). Introduction : identités et orientation. *Orientation scolaire et professionnelle*, 37-3, 315-320.
- Colin, D. (2016). Mouvement de grandir et quête d'une identité personnelle : le modèle développemental d'Erikson. *Contraste*, 44, 75-91.
- Côté, J.E. & Levine, C. (2002). *Identity Formation, Agency, and Culture: A Social Psychological Synthesis*. New York : Lawrence Erlbaum.
- Costa Jr, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Trait psychology comes of age. In *Nebraska symposium on motivation: Psychology and aging* (Vol. 39, pp. 169-204).
- Costalat-Founeau, A. & Lipiansky, E. (2008). Éditorial: « Le sujet retrouvé ». *Connexions*, 89, 7-12. <https://doi.org/10.3917/cnx.089.0007>
- Costalat-Founeau, A. (2016). Identité professionnelle. Dans : Gérard Valléry éd., *Psychologie du Travail et des Organisations: 110 notions clés* (pp. 236-240). Paris: Dunod. <https://doi.org/10.3917/dunod.valle.2016.01.0236>
- Costalat-Founeau, A. & Fourès, A. (2021). La capacité d'action: Un moteur de la transition professionnelle. *Érès*. <https://doi.org/10.3917/eres.costa.2021.01>
- Coulangeon, P. (2015). Modélisation. In S. Paugam (Ed.), *Les 100 mots de la sociologie*, Paris : Presses universitaires de France, coll. « Que Sais-Je ? », pp. 35-36
- Crawford, P. (1972). Retirement and disengagement. *Human Relations*, 24(3), 255-278.

- Cumming, E., & Henry, W. (1961). *Growing Old. The Process of Disengagement*. New York: Basic Books.
- Damasio, A. (1999). *Le sentiment même de soi*. Paris: Odile Jacob
- Danion, J.M. (2015). Du cerveau au psychisme. In D. Marcelli & F. Marty (Eds.), *Psychopathologie Générale des âges de la vie*. Issy Les Moulineaux : Elsevier Masson
- Deems, R. S. (1995). *Making change work for you! How to handle organizational change*. West Des Moines IA: American Media Publishing.
- Demazière D., & Dubar C. (1997). *Analyser les entretiens biographiques : exemple des récits d'insertions*. Paris : Nathan.
- Deschamp, J.C., & Moliner, P. (2008). *L'identité en psychologie sociale : des processus identitaires aux représentations de l'identité* (2è Edition). Paris : Armand Colin
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale, *Journal of Personality Assessment*. Traduction : M. R. Blais, R. J. Vallerand, L. G. Pelletier & N. Brière, L'Échelle de satisfaction de vie : Validation canadienne-française, *Revue Canadienne des sciences du comportement*, 49, 71-75.
- Dubar C. (1992). Formes identitaires et socialisation professionnelle. *Revue française de sociologie*, 33, 505-530.
- Dubar C., (1998). *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles* (3e Edition). Paris : Armand Colin, collection U
- Dubar C., (1998b). Identité professionnelle et récits d'insertion. Pour une approche socio-sémantique des constructions identitaires. *l'Orientation scolaire et professionnelle*, 27, 95-104.
- Dubar C., (2000). *La crise des identités, L'interprétation d'une mutation*. Paris : PUF.
- Duval, C., Desgranges, B., Eustache, F., & Piolino, P. (2008). Le Soi à la loupe des neurosciences cognitives. *Psychologie et Neuropsychiatrie du Vieillissement*. 7 (1), 07-19. DOI:10.1684/PNV.2009.0163
- Ennuyer, B. (2015). Préface de *Les retraités : oubliés et inutiles ?* de P.E. Girardot et Y. Song.
- Early, H., (2013). L'identité narrative mise à l'épreuve de la retraite : une analyse de récits biographiques, *Temporalités*, 17, <https://doi.org/10.4000/temporalites.2458>
- Erikson, E. (1950). *Childhood and Society*. New York: Norton
- Erikson, E. (1959). *Identity and life cycle*. New York: Norton
- Erikson, E. (1968). *Identity: youth and crisis*. New York: Norton.
- Erikson, E. (1972/1978). *Adolescence et crise. La quête de l'identité*. Paris : Flammarion.

- Everingham, C., Warner-Smith, P., & Byles, J. (2007, November). Transforming retirement: Re-thinking models of retirement to accommodate the experiences of women. In *Women's Studies International Forum* (Vol. 30, No. 6, pp. 512-522). Pergamon.
- Faurie, I., Fraccaroli, F., & Le Blanc, A. (2008). Age And Work: From Studies on Aging at Work to a Psychosocial Approach to the End of a Professional Career. *Le travail humain*, 71(2), 137-172.
- Featherman, D. L., Smith, J., Peterson, J. G., Baltes, D. P., & Baltes, M. (1990). Successful aging. Successful aging: *Perspective from the behavioral sciences*, 50-93.
- Fernandez, A., Stephan, Y., & Fouquereau, E. (2006). Assessing reasons for sports career termination: Development of the Athletes' Retirement Decision Inventory (ARDI). *Psychology of sport and exercise*, 7(4), 407-421.
- Festinger, L. (1971). Eye movements and perception. *The control of eye movements*, 259-273.
- Fischer G.-N. (1996). Les Concepts fondamentaux de la psychologie sociale, Paris, Dunod, 2e éd.
- Fischer, G. N., Tarquinio, C., & Dodeler, V. (2020). *Les bases de la psychologie de la santé: concepts, applications et perspectives*. Dunod.
- Fishman, D. (2013). L'étude de cas pragmatique : une méthode de recherche rigoureuse et systématique qui parle aux praticiens [1]. *Psychothérapies*, 33, 3-12.
- Foucault, M. (1982b). The subjects an Power. In H. Dreyfus & P. Rabinow (Eds.). *Michel Foucault: Beyond Structuralism and Hermeneutics*. Chicago, IL: University Press. Traduction française (1994), *Dits et écrits*, vol. IV, pp. 222-243. Paris : Gallimard.
- Fournier, E. (2017). Le cerveau, un des lieux de l'identité ? *Espace Ethique Région Ile De France*. Consulté à l'adresse : <https://www.espace-ethique.org/ressources/article/le-cerveau-un-des-lieux-de-lidentite>
- Fouquereau, E. (2006). Transition à la retraite : comment faciliter la transition à la retraite des salariés? In Levy-Leboyer, C., Huteau, M., Louche, C. et Rolland, J. P. *RH : Les apports de la Psychologie du Travail*. Paris : Editions d'Organisation
- Fouquereau, E., Fernandez, A., & Mullet, E. (1999). The Retirement Satisfaction Inventory: Factor Structure in a French Sample. *European Journal of Psychological Assessment*, 15, 47-54.
- Fouquereau, E., Chevalier, S., & Bosselut G. (2014). *Gestion psychologique de l'arrêt de la carrière chez les entrepreneurs de PME*, Le Grand Livre de l'Economie 2015. Editions Gualino, 131-144.

- Fray, A., & Picouneau, S. (2010). Le diagnostic de l'identité professionnelle : une dimension essentielle pour la qualité au travail. *Management & Avenir*, 38, 72-88.
- Freund, A. M., Nikitin, J., & Ritter, J. O. (2009). Psychological consequences of longevity. *Human development*, 52(1), 1-37.
- Froidevaux, A., & Maggiori, E. C. (2020). Transition à la retraite. *Pour l'orient*, 111.
- Galvan, A., Van Leijenhorst, L., & McGlennen K. M. (2012). Considerations for imaging the adolescent brain. *Developmental Cognitive Neuroscience*, 2(3), 293-302. <http://doi.org/10.1016/j.dcn.2012.02.002>
- Gaullier, X. (1982). *L'avenir à reculons. Chômage et retraite*. Paris : Éditions Ouvrières.
- Gollain, F. (2000). Sur la centralité du travail. In F. Gollain (Ed.), *Une critique du travail : Entre écologie et socialisme. Suivi d'un entretien avec André Gorz* (pp. 145-162). Paris : La Découverte.
- Gómez González, L. A. (2013). *Sens et Projet de vie: Une Démarche universitaire au Mitan de la vie*. Québec : Presses de l'université de Québec.
- Goodman, J., Schlossberg, N. K., & Anderson, M. L. (2006). *Counseling adults in transition: Linking practice with theory*. Washington : Springer Publishing Co.
- Grossin, W. (1996), *Pour une science des temps – Introduction à l'écologie temporelle*. Toulouse : Octares.
- Guichard, J. (1993). *L'école et les représentations d'avenir des adolescents*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Guichard, J., (2004). Se faire soi. *L'Orientation scolaire et professionnelle*, 33(4), 499-533.
- Guichard, J. (2013). Identifications, personnalisation et construction de soi. In A. Baubion-Broye (Ed.), *Penser la socialisation en psychologie : Actualité de l'œuvre de Philippe Malrieu* (pp. 205-219). Toulouse : France : Érès.
- Guichard, J. & Huteau, M. (2005). *L'orientation scolaire et professionnelle* (p. 96). Paris: Dunod.
- Guichard, J. & Huteau, M. (2006). *Psychologie de l'orientation*. Paris, Dunod.
- Guichard, J. & Huteau, M. (2007). *Orientation et insertion professionnelle. 75 concepts clés*. Paris: Dunod.
- Guillemard, A.M. (1972). *La retraite, une mort sociale*. Paris : Mouton.
- Guillemard A.-M. (1986). *Le déclin du social*, Paris : PUF.
- Guillemard, A. M. (2010). Les défis du vieillissement. Âge, emploi, retraite, perspectives internationales. *Lectures, Les rééditions*.

- Guillemard, A.M., & Légaré, J. (1995). *Entre travail, retraite et vieillesse : le grand écart*. Paris, : L'Harmattan.
- Guiot, D.(2012), Comprendre le consommateur âgé, « Le ciblage des consommateurs âgés », De Boeck.Gutton, J. P. (2010). *Etablir l'identité. L'identification des français du Moyen-Age à nos jours*. Lyon : Presse Universitaire de Lyon.
- Habib, M., & Cassotti, M. (2015). Le temps des regrets : comment le développement du regret influence-t-il la prise de décision à risque des enfants et des adolescents ? *L'année psychologique*, 115(4), 637-635. <http://doi.org/10.4074/S0003503315000214>.
- Hall, D. T. (1986). *Career development in organizations*. Jossey-Bass.
- Hartman, H. (1937). *La psychologie du Moi et le problème de l'adaptation*, PUF, Paris
- Hartman, H. (1964). *Essays on Ego Psychology*, New York, University Press
- Havighurst, R. J. (1963). Successful aging. *Processes of aging: Social and psychological perspectives*, 1, 299-320.
- Helson, C. (2007). Être accompagné de la naissance à la mort : un destin postmoderne ? In J.-P. Boutinet, N. Denoyel, G., Pineau & J.-Y. Robin (Eds.), *Penser l'accompagnement adulte : ruptures, transitions, rebonds* (pp. 73-91). Paris : Presses Universitaires de France
- Heslon, C. (2021). *Psychologie des âges de la vie adulte: Vie plurielle et quête de soi*. Dunod.
- Heppner, M. J. (1998). The career transition inventory: measuring internal resources adulthood. *Journal of career assessment*, (6) 135-145.
- Hiemstra, R. (1998, March). Self-advocacy and self-directed learning: A potential confluence for enhanced personal empowerment. In *SUNY Empire State College Conference*.
- Honneth, A. (1992), *La lutte pour la reconnaissance*, Paris : Gallimard
- Ined (2020). L'évolution de l'espérance de vie en France entre 1789 et 1988. ned.fr/fr/tout-savoir-population/graphiques-cartes/graphiques-interpretes/esperance-vie-france/
- Jex, S. M., & Grosch, J. (2013). Retirement decision making. In M. Wang (Ed.), *The Oxford handbook of retirement* (pp. 267–279). Oxford University Press.
- Jodelet, D. (2006). Place de l'expérience vécue dans le processus de formation des représentation sociales. Dans *les savoirs du quotidien, transmissions, appropriations, représentations*, pp. 235-255. Rennes : PUR.
- Jourdain, A. (2014). *Du cœur à l'ouvrage: Les artisans d'art en France*. Belin. <https://doi.org/10.3917/bel.jourd.2014.01>

- Juskenaite, A., Becquet, C., Eustache, F., & Quinette, P. (2016). L'identité : une représentation de soi qui accommode la réalité. *Revue de neuropsychologie*, 8, 261-268.
- Jung, J. (2015). *Le sujet et son double*, Paris : Dunod.
- Kholi M. (1985). Die Institutionalisierung des lebenslaufs. *Kolner Zeitschrift fur Soziologie und Sozialpsychologie*, 37, 1-29.
- Kholi M., & Kunemund H., (2002). La fin de carrière et la transition vers la retraite : les limites d'âge chronologiques sont-elles un anachronisme ? *Retraite et Société*, 36, 81-107
- Kihlstrom, J. F., & Cantor, N. (1984). Mental representations of the self. In *Advances in experimental social psychology* (Vol. 17, pp. 1-47). Academic Press.
- Klein, M. (1925). Contribution à l'étude de la psychogenèse des tics, *Essais de psychanalyse*, . Paris : Payot
- Knorr H. (2008). Beyond retirement: a review of literature on career transitions for older workers. Submission online.
- Kunnen, E. S., & Bosma, H. A. (2006). Le développement de l'identité : Un processus relationnel et dynamique. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 35, 183-203
- L'Écuyer, R. (1978). Le Concept de soi. Presses Universitaires de France. <https://doi-org.proxybib-pp.cnam.fr/10.3917/puf.lecuy.1978.01>
- Labouesse, S., & Van Laethem, N. (2016). Outil 7. L'auto-observation. In S. Labouesse & N. Van Laethem (Eds.), *La Boîte à outils de la Pleine conscience au travail* (pp. 30-31). Paris : Dunod.
- Lacan, J. (1962). *Le stade du miroir comme formateur de la fonction du Je telle qu'elle nous est révélée dans l'expérience psychanalytique*, Paris : Le seuil, 93-100
- Lacour, P. (2020). Signification et réflexivité dans la philosophie de Ricœur. *Études Ricœuriennes / Ricœur Studies*, 11(1), 86-116. ISSN 2156-7808 (online) DOI 10.5195/errs.2020.49
- Lalivie d'Épinay, C. (1983). Vieillesse. Situations, itinéraires, et modes de vie des personnes âgées aujourd'hui. Saint-Saphorin, Suisse : Éditions Georgi
- Laroque, G. (2011) Editio, *Gérontologie et société*, 138 (3), 8-12.
- Larroze-Marracq, H., Huet-Gueye, M., & Oubrayrie Roussel, N. (2013). Personne et histoire. Construction du sens et création de soi. In A. Baubion-Broye, R. Dupuy & Y. Prêteur (Eds.), *Penser la Socialisation en psychologie* (pp. 113-128). Toulouse : Erès.
- Laslett, P. (1991). *A fresh map of life: The emergence of the third age*. Harvard University Press.

- Laval, V. (2019). Chapitre 3. La théorie d'Henri Wallon (1879-1962). Dans : , V. Laval, La psychologie du développement: Modèles et méthodes (pp. 69-86). Paris: Dunod. <https://doi.org/10.3917/dunod.laval.2019.01.0069>
- Lavallée, G. (1999) *L'enveloppe visuelle du moi, perception et hallucinatoire*, Paris :Dunod
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York : Springer publishing company.
- Le Blanc, A., & Laguerre, F. (1998). Incertitudes temporelles et significations du travail chez des jeunes en situation de transition école-emploi : étude comparative. In A. Baubion-Broye (dir.), *Événements de vie, transitions et construction de la personne* (pp. 133-157). Saint-Agne : Érès.
- Lemaine, G. (1979). Différenciation sociale et originalité sociale. *Expériences entre groupes*, 19, 185.
- Lessard, E. (2018). Et si la retraite était d'abord une question de sens ? *Le Journal des psychologues*, 354, 45-48.
- Lessard, E. (2019). Le passage à la retraite, une reconstruction identitaire avec le sens pour médiateur, communication colloque Travailler, S'orienter quel(s) sens de vie ? Paris
- Lessard, E & Riui.Renard. L. (2019). Accompagnement au sens de la vie et de la retraite : approche théorique et pratique, In Dans J.-L. Bernaud, L. Lhotellier, L. Sovet, C. Arnoux-Nicolas, & P. de Maricourt (dirs.), *Sens de la vie, sens du travail : Pratiques et méthodes de l'accompagnement en éducation, travail et santé* (pp. 183-197)
- Lhotellier, L., Sovet, L., Arnoux-Nicolas, C., Moreau, F. (2020). *Psychologie de l'accompagnement : Concepts et outils pour développer le sens de la vie et du travail*. Paris : Dunod.
- Lhuilier, D. (2007). Travailler. In D. Lhuilier (Ed.), *Cliniques du travail* (pp. 81-104). Toulouse : Érès.
- Loarer, E. (2007). Vieillesse cognitive et activités professionnelles : modèle interactionniste et implications pour la gestion des ressources humaines. In R. Foucher (Ed.), *Gérer les compétences : principes, pratiques, instruments*. Montréal : Editions nouvelles.
- Loarer, E. (2007). *Etude des représentations que les seniors ont de l'évolution avec l'âge des compétences professionnelles*. Rapport du Projet européen Equal VECTORAT.
- Loarer, E., & Mogenet, J-L., (2008). Comment évoluent les compétences professionnelles avec l'âge ? Une étude des représentations chez des seniors cadres et non-cadres. Actes du

- XIVème Congrès de l'Association Internationale de Psychologie du Travail de Langue Française (AIPTLF), Hammamet, Tunisie.
- Loarer, E., & Delgoulet, C. (2017). Vieillesse, apprentissage et formation. In P. Carré et P. Caspar (Eds.). *Traité des sciences et techniques de la formation*. Paris : Dunod, 4e éd.
- Locke, J. (1689). *Essai sur l'entendement humain*. Edition 2009. Paris : Livre de poche
- Loriaux, M., & Remy, D. (2005). L'entrée en retraite et son vécu : inquiétudes et satisfactions face à la « grande transition ». In M. Loriaux & D. Loriaux (Eds.), *La retraite au quotidien* (pp.75-89). De Boeck Supérieur : Économie, Société, Région.
- Lytle, M.C., Clancy, M. E., Foley, P. F., & Cotter, E. W. (2015). Current trends in retirement: implications for -career counseling and vocational psychology. *Journal of Career Development, 42*, 170-184.
- Marbot, E. (2001). Le sentiment de fin de vie professionnelle chez les plus de cinquante ans : définition, mesure et déterminants. Thèse de doctorat, Université d'Aix Marseille 3
- Marbot, E. (2006). Vers une autre approche de la gestion des fins de carrière ?. *Management & Avenir, 7*, 199-217. <https://doi.org/10.3917/mav.007.0199>
- Marc, E. (2016). La construction identitaire de l'individu. Dans : Catherine Halpern éd., *Identité(s): L'individu, le groupe, la société* (pp. 28-36). Auxerre: Éditions Sciences Humaines. <https://doi-org.proxybib-pp.cnam.fr/10.3917/sh.halpe.2016.01.0028>
- Martinot. D. (2021). Soi (psychologie sociale), *Encyclopædia Universalis* [en ligne], consulté le 23 août 2021. URL : <https://www.universalis.fr/encyclopedie/soi-psychologie-sociale/>
- Martuccelli, D. (2006). Michel Foucault et les impasses de l'ordre social. *Sociologie et sociétés, 38*(2), 17-34.
- Maillard, P., & Kramer, U. (2015). « Je ne vauds rien » et autres formes d'auto-critique : état des lieux et interventions thérapeutiques. *Santé mentale au Québec, 40*(1), 251–265.
- Malrieu, P. (2003). 1. Travail et personnalisation. *Societe-Poche*, 69-102.
- Massdonati, J., & Zittoun, T. (2012). Les transitions professionnelles : Processus psychosociaux et implications pour le conseil en orientation. *L'Orientation scolaire et professionnelle, 41*(2), 229-253.
- Mègemont, J.L., & Baubion-Broye, A. (2001). Dynamiques identitaires et représentations de soi dans une phase de transition professionnelles et personnelle, *Connexions, 76*, 15-28.
- Meidani, A., & Cavalli, S. (2018). Vivre le vieillir : autour du concept de déprise. *Gérontologie et société, 40*(155), 9-23.

- Miljkovitch, R. (2017). L'attachement et leurs conséquences à long terme. *Psychologie du développement*, 289.
- Moen, Phyllis, ' Retirement Dilemmas and Decisions', in Walter C. Borman, and Jerry W. Hedge (eds), *The Oxford Handbook of Work and Aging*, Oxford Library of Psychology (2012; online edn, Oxford Academic, 18 Sept. 2012), <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195385052.013.0162>, accessed 9 Sept. 2022.
- Moos, R. H., & Schaefer, J. A. (1993). Coping resources and processes: Current concepts and measures.
- Montepare, J.M. (2009). Subjective age: Toward a guiding lifespan framework. *International journal of behavioral Development*, 33, 42-46.
- Moscovici, S. (1972). *Society and theory in social psychology*. In J. Israel & H. Tajfel, *The context of social psychology: A critical assessment*. Academic Press.
- Mucchielli. M. (1992). L'identité. Paris : Presses Universitaires de France.
- Mullet, E., Dej, V., Lemaire, I., Raïff, P., & Barthorpe, J. (2000). Studying, working and living in another EU country: French youth's point of view. *European psychologist*, 5(3), 216-227.
- Muratore, A. M., & Kaa Earl, J. (2014). Improving retirement outcomes: the role of resources, pre-retirement planning and transition characteristics. *Ageing and Society*, 35, 2100 - 2140.
- Nescheke-Hentschke, A. (2008). Le sens littéral. Histoire de la signification d'un outil herméneutique. In C Berner & D. Thouard, *Sens et interprétation. Pour une introduction à l'herméneutique*. Villeneuve d'Ascq : Presses Universitaires du Septentrion, pp.21-47.
- Noyer, M. P. (2001). Des jeunes retraités aux adolescents en voie d'insertion professionnelle: le risque d'une analogie. In *La retraite: une révolution silencieuse* (pp. 99-112). Érès.
- Osty F., (2008), *Le désir de métier - Engagement, identité et reconnaissance au travail*, Presse universitaire de Rennes, Collection « des Sociétés »
- Oudin, F. (2012). Identité et persona. Quelques réflexions liminaires autour de l'image de soi au Moyen Âge, *Questes*, 24, 27-47.
- Paillé, P., & Mucchielli, A. (2003). L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales. Paris : Armand Colin.

- Paillé, P., & Mucchielli, A. (2012). Chapitre 11 - L'analyse thématique. In P. Paillé & A. Mucchielli (Eds.), *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales* (pp. 231-314). Paris : Armand Colin. <https://doi.org/10.3917/arco.paill.2012.01.0231>
- Paillé, P., & Mucchielli, A. (2016). Chapitre 4 - L'analyse qualitative dans l'enquête anthropo-sociologique. In P. Paillé & A. Mucchielli (Dir), *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales* (pp. 89-103). Paris : Armand Colin.
- Palmade, J. (2003). *L'incertitude comme norme : identités et parcours professionnels*. Presses universitaires de France.
- Parkes, C. M. (1971). Psycho-social transitions: a field for study. *Social science & medicine*.
- Partouche-Sebban, J. & Errajaa, K. (2015). La responsabilité des entreprises dans le « vieillissement réussi » et le rôle d'Internet dans ce processus : une étude exploratoire. *Management & Avenir*, 75, 69-87. <https://doi-org.proxybib-pp.cnam.fr/10.3917/mav.075.0069>
- Patillon, V., Lhotellier, L., Pelayo, F., Loarer, E., Arnoux-Nicolas, C., Sovet, L., & Bernaud, J.-L. (2015). Sens de la vie, sens du travail et orientation professionnelle. Un dispositif innovant d'accompagnement des adultes. *L'Orientation Scolaire et Professionnelle*, 44(4), 1-17.
- Perret-Clermont, A. N & Zittoun, T., (2002). Esquisse d'une psychologie de la transition. *Education permanente*, 1, 12-15.
- Perron-Borelli, M. (2012). Réflexivité et identité : à propos des « souvenirs-écrans ». *Revue française de psychanalyse*. 76 (3), 725-736.
- Piaget, J. (1975). *L'équilibration des structures cognitives, problème centrale du développement*. Paris : Presses universitaires de France
- Pitt-Catsoupes, M. & Smyer, M. A. (2007). *The 21st Century multi-generational workplace* (The center of aging and work, workplace flexibility at Boston College, Issue Brief). http://agingandwork.bc.edu/documents/IB09_multiGenWorkplace_001.pdf.
- Plivard, I. (2014). Chapitre 2 - L'identité culturelle. In I. Plivard, *Psychologie interculturelle* (pp. 47-86). Louvain-la-Neuve : De Boeck Supérieur.
- Pope, C., & Mays, N. (1995). Reaching the parts other methods cannot reach: an introduction to qualitative methods in health and health services research. *BMJ*, 311(6996), 42-45.
- Pouyaud, J. (2008). *Transitions, Construction de soi et Développement Vocationnel : l'exemple des collégiens s'orientant en lycée professionnel*. [thèse de doctorat, Cnam]

- Quivy, R., & Van Campenhoudt, L. (1995). *Manuel de recherche en sciences sociales*. Paris : Dunod.
- Rasclé, N., & Irachabal, S. (2001). Médiateurs et modérateurs : implications théoriques et méthodologiques dans le domaine du stress et de la psychologie de la santé. *Le travail humain*, 64, 97-118.
- Revillard, A.L., (2008). <https://annerevillard.com/enseignement/methodes-qualitatives/initiation-investigation-empirique/fiches-techniques-initiation-investigation-empirique/fiche-technique-n%C2%B08-transcrire-un-entretien/>
- Rhéaume, J. (2008). Quand l'histoire devient agissante : Étude de cas en milieu associatif. In V. de Gaulejac (Ed.), *Intervenir par le récit de vie* (pp. 63-88). Toulouse, France : Érès.
- Ricoeur, P. (1990). *Soi-même comme un autre*. Paris : Editions du Seuil.
- Riverin-Simard, D. (1996). *Travail et personnalité*. Presses Université Laval.
- Rodriguez, N. (2014). Identité, représentations de soi et socialisation horizontale chez les adolescentes âgées de 11 à 15 ans pratiquant l'expression de soi sur Internet. *Psychologie*. Université Toulouse le Mirail.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. Free press.
- Rosenberg, M., & McCullough, B. C. (1981). Mattering: Inferred significance and mental health among adolescents. *Research in community & mental health*.
- Rothwell, A. T., Herbert, I. P., & Seal, W. (2011). Shared service centers and professional employability. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 241– 252.
- Roussillon, R. (1999). *Violence et culpabilité primaire. Agonie, clivage et symbolisation*. Paris : PUF
- Rubin, D. C., & Bernsten, D. (2006). People over forty feel 20% younger than their age: subjective age across the lifespan. *Psychonomic bulletin & review*, 13, 776-780.
- Safi, M. (2011). Chapitre 10. L'analyse longitudinale données et méthodes. In A. Chenu (Ed.), *La France dans les comparaisons internationales : guide d'accès aux grandes enquêtes statistiques en sciences sociales* (pp. 161-172). Paris : Presses de Sciences Po.
- Sainsaulieu R., (1985). *L'identité au travail : Les effets culturels de l'organisation*. Presse de la Fondation Nationale des Sciences Politiques.
- Sainsaulieu, R. (1998). *Sociologie de l'entreprise et de l'organisation*. Paris : Dalloz
- Sartre, J-P. (1943, 1976). *L'être et le néant*. Paris : Galimard
- Schlossberg, N. K. (1981). A model for analyzing human adaptation to transition. *Counseling Psychologist* 9(2), 2-18.

- Schlossberg, N. K. (1984). Exploring the adult years. In A. M. Rogers & C. J. Scheirer (Eds.), *The G. Stanley Hall lecture series*, Vol. 4, pp. 105–154). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10089-003>
- Schlossberg, N. K. (2005). *Retire smart, retire happy: Finding your true path in life*. Washington D.C.: American Psychological Association.
- Schlossberg, N. K., Waters, E. B., & Goodman, J. (1995). *Counseling adults in transition: Linking practice to theory* (2nd ed.). New-York: Springer.
- Schwartz S.H. (2006). Les valeurs de base de la personne : théorie, mesures et applications. *Revue française de sociologie*, 47 (4), 929-968.
- Schwartz, S. H., & Bilsky, W. (1987). Toward a universal psychological structure of human values. *Journal of personality and social psychology*, 53(3), 550.
- Séméria, E. (2019). Chapitre 11. Psychothérapie et accompagnement au sens : une approche existentielle intégrative. Dans : Jean-Luc Bernaud éd., *Sens de la vie, sens du travail: Pratiques et méthodes de l'accompagnement en éducation, travail et santé* (pp. 169-182). Paris: Dunod. <https://doi-org.proxybib-pp.cnam.fr/10.3917/dunod.berna.2019.01.0169>
- Sovet, L., & Villieux, (2016). Echelle française d'épanouissement. https://www.researchgate.net/publication/296469546_Flourishing_Scale_Version_francaise.
- Stake, R. E. (1995). *The art of case study research*. Thousand Oaks, Sage Publications.
- Steger, M. F., Oishi, S., & Kashdan, T. B. (2009). Meaning in life across the life span: Levels and correlates of meaning in life from emerging adulthood to older adulthood. *The Journal of Positive Psychology*, 4(1), 43–52.
- Strauss, W., & Howe, N. (1991). *Generations: The history of America's future, 1584 to 2069* (Vol. 538). New York: Quill.
- Sullivan, S. E., Martin, D. F., Carden, W. A., & Mainiero, L. A. (2003). The road less traveled: How to manage the recycling career stage. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 10(2), 34-42.
- Super, D.E. (1983) "Career and life development, In D. Brown, L. Brooks et al. (Eds.) *Career Choice and Development: Applying Contemporary Theories to Practice* (2nd edition) (pp.197-261). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

- Super, D.E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, L. Brooks et al. (Eds.) *Career Choice and Development: Applying Contemporary Theories to Practice* (2nd edition) (pp.197-261). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Super, D.E., Savickas, M.L., & Super, C.M. (1996). The life-span, life-space approach to careers. In D. Brown, L. Brooks et al. (Eds.) *Career Choice and Development: Applying Contemporary Theories to Practice* (3rd edition) (pp.121-178). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Tajfel, H. (1970). Experiments in intergroup discrimination. *Scientific american*, 223(5), 96-103.
- Tajfel, H. (1972). La catégorisation sociale. In S. Moscovici (Ed.), *Introduction à la psychologie sociale*, Vol I. Paris : Larousse.
- Tap, P. sous la direction de (1980). *Identité individuelle et personnalisation. (Individual identity and personalization.]*.
- Tap, P. (2005). Identité et exclusion. *Connexions*, (83), 53-78.
<https://doi.org/10.3917/cnx.083.0053>
- Tcholakova, A. (2016). Le remaniement identitaire entre reconnaissance et maintien de la cohérence biographique. *Sociologie*, 1(7) | mis en ligne le 27 avril 2016, consulté le 01 mai 2022. URL : <http://journals.openedition.org/sociologie/2712>
- Turner, J. C. (1987). *Rediscovering the social group: A self categorization theory*. Oxford: Blackwell.
- Vygotski, L. S. (2003). *Conscience, inconscient, émotions*, trad. Franç. Sève, F. et Fernandez. G. Paris : La Dispute.
- Wallon, H. (1941). *L'évolution psychologique de l'enfant*, Paris : Armand Colin
- Wallon, H. (1942). *De l'acte à la pensée. Essai de psychologie comparée*, Paris : Armand Colin
- Wallon, H. (1949). *Les origines du caractère chez l'enfant*, Paris : Puf
- Wang, M., & Wanberg, C. R. (2017). 100 years of applied psychology research on individual careers: from career management to retirement. *Journal of Applied Psychology*, 102, 546-563.
- Weiss, D., & Lang, F.R. (2012). They are old but I feel younger: age-group dissociation as a self-protective strategy in old age. *Psychology and Aging*, 27(1), 153- 163.
- Williams, D. (1999). *Transition psychology: integrating theory and practice Issues for transition management and support*. Paper presented at the British Psychological Society's Occupational Psychology Conference.

- Winnicott D. W. (1956). *La préoccupation maternelle primaire. De la pédiatrie à la psychanalyse*. Paris : Payot,
- Winnicott, D. (1975). *Jeu et réalité : l'espace potentiel*. Paris : Gallimard.
- Yalom, I. (2007). *Thérapie existentielle*. Paris : Poche.
- Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: design and methods*, (6è éd). Los Angeles: Sage Publications
- Zavalloni, M. (2007). *Égo-écologie et identité: une approche naturaliste*. Paris: Presses universitaires de France.
- Zavalloni, M., & Louis-Guérin, C. (1984). *Identité sociale et conscience: introduction à l'égo-écologie*. Toulouse, France: Privat; Montréal: Presses de l'Université de Montréal.
- Zimmermann, K. F. (1995). European Migration: Push and Pull. *World Bank Economic Review*, 313-342
- Zittoun, R. (2007). *La mort de l'autre. Une introduction à l'éthique clinique*. Paris : Dunod

Transformations identitaires de la transition emploi-retraite : proposition de modélisation

Résumé

L'objectif de ce travail de thèse est d'étudier les transformations identitaires associées au passage à la retraite. A la croisée de la psychologie du développement, de l'orientation et du travail, il vise à mieux cerner l'articulation des processus transitionnels et identitaires lors de la transition emploi-retraite. Nous avons cherché à comprendre comment les bouleversements induits par cette transition, amènent de nouvelles représentations de soi, d'autrui et du monde, et à la définition identitaire de soi comme retraité.e. La thèse propose une revue de la littérature sur le sujet puis deux études empiriques exploratoires. La première est une étude qualitative par entretiens, centrée sur le vécu de la retraite. Une analyse thématique des entretiens a été menée ainsi qu'une analyse selon modèle transitionnel de Schlossberg (1981, 1995). La seconde est une étude longitudinale menée sur une partie de l'échantillon de la première étude, plus spécifiquement centrée sur les processus à l'œuvre dans la transition.

Une modélisation des processus de transformation identitaire lors de cette transition est ensuite proposée et discutée. Le modèle accorde une place centrale à la réflexivité dans l'organisation de ces processus de remaniement identitaire. La dernière partie de la thèse est consacrée à la présentation d'un dispositif d'accompagnement qui a été conçu en accord avec le modèle, pour développer le sens au bien vivre à la retraite

Mots clés : transition emploi-retraite - identité – transformation identitaire – réflexivité - quête existentielle

Résumé en anglais

The objective of this thesis is to study the identity transformations in the transition to retirement. At the crossroads of developmental, orientation and work psychology, it aims to better understand the articulation of transitional and identity processes during the transition to retirement. We sought to understand how the upheavals induced by this transition, lead to new representations of oneself, others and the world, and to define oneself as a retiree. The thesis proposes a review of the literature and then two exploratory empirical studies. The first is a qualitative interview study, focusing on retirement experience. A thematic analysis of the interviews was conducted as well as an analysis according to Schlossberg's transitional model (1981, 1995). The second is a longitudinal study conducted on part of the sample of the first study, more specifically focused on the processes at work in the transition. A model of identity transformation processes during this transition is proposed and discussed. The model gives a central place to reflexivity in the organization of these processes of identity remanement. The last part of the thesis is devoted to the presentation of a support system that has been designed in accordance with the model, to develop the meaning of living well in retirement.

Key words: transition to retirement – identity – identity transformation -reflexivity - existential quest