

Sous la direction de
Christian Heslon, Even Loarer
et Jean-Luc Bernaud

Psychologie de la retraite

DUNOD

Mise en page : Belle Page

NOUS NOUS ENGAGEONS EN FAVEUR DE L'ENVIRONNEMENT :



Nos livres sont imprimés sur des papiers certifiés pour réduire notre impact sur l'environnement.



Le format de nos ouvrages est pensé afin d'optimiser l'utilisation du papier.



Depuis plus de 30 ans, nous imprimons 70 % de nos livres en France et 25 % en Europe et nous mettons tout en œuvre pour augmenter cet engagement auprès des imprimeurs français.



Nous limitons l'utilisation du plastique sur nos ouvrages (film sur les couvertures et les livres).

© Dunod, 2024

11 rue Paul Bert - 92240 Malakoff

ISBN 978-2-10-085265-9

Liste des auteurs

Ouvrage sous la direction de :

Christian Heslon

Spécialiste des âges de la vie adulte, il est professeur de l'enseignement supérieur en psychologie, directeur de l'École de psychologues praticiens (Paris et Lyon), chercheur titulaire au Laboratoire CRTD (EA 4132, CNAM-Paris), membre de la chaire Unesco *Lifelong guidance for decent work and sustainable development* (Wroclaw, Pologne et Joensuu, Finlande) et de l'*International Research Group on Psychology* de l'IFCU. Il a notamment publié aux éditions Dunod *Petite psychologie de l'anniversaire* (2007), *Accompagner le grand âge* (rééd. 2015) et *Psychologie des âges de la vie adulte. Vie plurielle et quête de soi* (2021).

Even Loarer

Professeur titulaire de chaire honoraire en psychologie au Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM)-Paris, il a été durant 10 ans directeur de l'Institut National d'Étude du Travail et d'Oriente-tion Professionnelle (INETOP) et directeur éditorial de la revue *L'Oriente-tion Scolaire et Professionnelle*. Ses travaux de recherche portent sur l'accompagnement des parcours professionnels, en lien avec le développement de l'expérience et des compétences aux différents âges de la vie et sur les méthodes d'évaluation. Chercheur titulaire au Laboratoire CRTD (EA 4132, CNAM-Paris), il représente les organisations françaises de psychologues dans les instances européennes (EFPA) et internationales (International tests commission) pour les questions d'évaluation et de tests psychométriques. Il a publié de nombreux articles et ouvrages sur ces sujets, notamment « Évaluer l'intelligence logique » (avec P. Chartier, 2008) et « Psychologie du conseil en orientation » (avec V. Guillon et I. Olry-Louis, 2013).

Jean-Luc Bernaud

Professeur des universités en psychologie au Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM)-Paris, il est directeur de l'INETOP (Institut National d'Études du Travail et d'Orientalisation Professionnelle). Ses activités pédagogiques l'ont amené à créer et à diriger plusieurs masters en psychologie du travail et de l'orientation. Il a été professeur invité et a entrepris des collaborations avec de nombreux pays (Belgique, Suisse, Allemagne, Italie, Canada, Cameroun, Togo, Maroc, Moldavie, Danemark, Inde, etc.). Impliqué dans des revues scientifiques, il a été rédacteur en chef de la revue *Psychologie du travail et des organisations*, directeur de la publication de la revue *Pratiques Psychologiques*. Il est actuellement éditeur associé de la revue internationale *Australian Review of Career Development*. Ses travaux portent sur les méthodes et processus en jeu dans l'efficacité du conseil, le sens de la vie et du travail, et les perspectives existentielles dans le développement des personnes et des organisations. Il a publié plus de 150 articles, chapitres et livres sur ces thématiques.

Avec la collaboration de :

Donatienne Desmette

Professeur de psychologie sociale et du travail à l'Université Catholique de Louvain (Belgique). Ses recherches portent sur les groupes vulnérables ou de bas statut au travail, comme les travailleurs âgés et les employés qui reprennent le travail après une maladie de longue durée, dans l'objectif de comprendre l'influence des facteurs organisationnels (climat et pratiques RH, conditions de travail, etc.) et psychosociaux (discrimination, relations intergroupes, etc.) sur le bien-être et les attitudes au travail des membres de ces groupes. Ses travaux sont publiés dans des revues comme *Career Development International* ; *Le Travail Humain* ; *Work, Aging and Retirement*.

Ariane Froidevaux

Professeure Assistante de management à l'Université du Texas à Arlington, États-Unis. Après l'obtention de son doctorat (Ph.D.) en psychologie à l'Université de Lausanne, elle a visité l'Université de Floride grâce à deux bourses de mobilité postdoctorale décernées par le Fonds national suisse de la Recherche scientifique. Ses recherches portent sur la retraite et le vieillissement au travail, les transitions de carrière, et la négociation identitaire ; ses enseignements sur la gestion des ressources humaines et le comportement organisationnel. Ses travaux ont été publiés dans des journaux tels que le *Journal of Applied Psychology*, le *Journal of Organizational Behavior*, le *Journal of Vocational Behavior*, et *Work Aging and Retirement*. Elle fait partie des comités éditoriaux du *Journal of Vocational Behavior* et du journal *Work, Aging and Retirement*.

Emmanuel Gratton

Maître de conférences habilité à diriger des recherches en psychologie clinique sociale à l'Université d'Angers, il est psychologue et sociologue clinicien. Il a notamment publié *L'homoparentalité au masculin* (PUF, 2008) et codirigé *Nouvelles figures de la filiation* (PUR, 2017), ainsi que le numéro thématique « Les grands-parents » de la revue *Dialogue* (2020).

Ivana Jovanovska

Psychologue conseillère en orientation rattachée à l'OFPC de Genève, qui offre des prestations de conseils et d'information en matière d'orientation, de formation et d'emploi. Après l'obtention de son master en psychologie du conseil et de l'orientation à l'Université de Lausanne, elle a exercé à l'OFPC dans diverses prestations, comprenant des établissements scolaires publics, des structures aidant les jeunes à réintégrer une formation, et des consultations d'orientation pour adultes.

Dominique Kern

Professeur des universités en sciences de l'éducation à l'université de Haute Alsace et membre du Laboratoire interuniversitaire des Sciences de l'Éducation et de la Communication LISEC (UR 2310), ses recherches portent sur la formation des adultes dans la deuxième partie de la vie. Le focus de son travail s'oriente sur l'évolution de la recherche en interrogeant plus particulièrement les approches épistémologiques. En tant que vice-président délégué « Nouvelles pédagogies – nouveaux apprentissages » et porteur du PIA DémoES ANR (DémoUHA), il contribue à la transformation numérique responsable de l'établissement et au développement de la formation « tout au long de la vie ».

Émilie Lessard

Docteur en psychologie et dirigeante du cabinet Réalis'Avenir, est spécialiste des questions identitaires au moment des transitions professionnelles. Elle intervient à tous les âges de la vie et s'intéresse dans ses travaux de recherche aux secondes parties de carrières et à la retraite.

**Inger-Lise Lund
Petersen**

Associate Professor à l'University College Copenhagen au Danemark où elle est responsable du service de formation continue du département Travail Orientation Formation ; elle est membre associée du CRTD (CNAM-INETOP), depuis 2017. Au Danemark, elle mène des recherches sur les seniors dans la transition vers la vie de retraite. Membre de NoRNet (Réseau de recherche nordique sur les transitions, la carrière et l'orientation), de VALA (Réseau des fournisseurs de formations en orientation dans les Pays baltes et nordiques) ainsi que du Réseau danois de recherche en orientation, elle est l'auteure de : *Eksistentiel Vejledning* (2020, Dansk Psykologisk Forlag), *Eksistentielle samtaler* (in print, Akademisk Forlag) et coéditrice avec Bo Klindt Poulsen de *L'Anthologie sur l'orientation professionnelle et la carrière* (en préparation, Akademisk Forlag).

Jonas Masdonati

Professeur associé à l'Institut de psychologie de l'Université de Lausanne, où il dirige le Centre de recherche en psychologie du conseil et de l'orientation (CePCO) et le Service de consultations en conseil et orientation. Il est également président de l'*European Society for Vocational Designing and Career Counseling* (ESVDC), directeur adjoint de la revue *L'Orientation Scolaire et Professionnelle* et consulting editor du *Journal of Career Assessment*. S'appuyant principalement sur des méthodologies qualitatives, ses travaux portent notamment sur les transitions et reconversions professionnelles, sur le rapport au travail, sur le travail décent et digne, sur la formation professionnelle et sur le *counseling* d'orientation.

Isabelle Olry-Louis

Professeur des universités en psychologie à l'Université Paris Nanterre où elle codirige le parcours de Master « Psychologie de l'orientation, de l'évaluation et du conseil ». Membre du Laboratoire parisien de Psychologie sociale, elle étudie les processus psychosociaux propres aux bifurcations et aux transitions professionnelles, en lien avec la construction identitaire, les émotions et l'anticipation de soi. Elle a publié plus de 80 articles, chapitres et ouvrages scientifiques, dont *Le Sens des transitions et des bifurcations professionnelles* (In Press, 2022) et *L'Orientation tout au long de la vie : théories psychologiques et pratiques d'accompagnement* (L'Harmattan, 2020). Directrice éditoriale adjointe de la revue *L'Orientation scolaire et professionnelle*, elle est experte auprès d'une vingtaine de revues scientifiques et d'instances nationales ou internationales.

Thi-Van Patillon

Après une quinzaine d'années de pratique dans le domaine du conseil et de l'accompagnement en orientation (bilan de compétences et d'orientation des publics jeunes et adultes), elle rejoint le CNAM-INETOP Paris en 2008 en qualité d'enseignant-chercheur assimilé. Elle est l'auteure d'une thèse qui a trait à la relation entre la compétence à s'orienter et la créativité (soutenue en 2014). Membre associée du CRTD, équipe INETOP-Psychologie de l'Orientation, ses publications couvrent un large spectre de sujets. Elle consacre actuellement ses travaux de recherche aux questions du sens (Sens de la Vie et Sens du Travail – SVST) situé dans le champ de l'Orientation Tout au Long de la Vie (OTLV), en partenariat avec l'université College Copenhagen, au Danemark.

Laurence Ruiu-Renard

Docteur en psychologie au CNAM-INETOP. Situées dans les champs de la psychologie de l'orientation et du travail, ses recherches portent sur la transition emploi-retraite et le concept de sens. Chargée d'enseignement (École des psychologues praticiens, Université Paris-Nanterre, IGS, etc.), elle intervient également en entreprise, en tant que consultante formatrice sur les thématiques qualité de vie et des conditions de travail, diversité et inclusion, accompagnement du changement. Diplômée en sciences politiques (IEP de Lyon) et titulaire d'un master 2 en psychologie du travail et des transitions professionnelles (CNAM-INETOP), elle est également coach professionnel certifié. Elle est membre du conseil d'administration de l'AFPE, Association française de psychologie existentielle.

Benoît Schneider

Professeur émérite en psychologie de l'éducation à l'Université de Lorraine et psychologue. Ses travaux portent sur les grands-parents et les grand-parentalités, les relations intergénérationnelles, les familles et les parentalités, les modèles et pratiques éducatives au sein des familles et en lien avec les institutions, les représentations de la famille dans la littérature de jeunesse, la formation et la professionnalisation des psychologues, ainsi que sur la cyber-psychologie et la télé-psychologie. Il a notamment dirigé ou codirigé « Devenir et être grands-parents aujourd'hui » (revue *Dialogue*, 2020), « Comprendre et accompagner le développement avec le numérique » (revue *Enfance*, 2020) et *Télépsychologie. État des lieux et enjeux* (Erès, 2022).

Cristina Spinoglio

Après des études en psychologie à l'Université Paris 5 jusqu'au niveau master, elle a entamé une carrière de traductrice éditoriale, en traduisant à partir des langues française, anglaise et allemande plus de 80 ouvrages en sciences humaines, philosophie, histoire et histoire de la science ainsi que dans le domaine des arts. Tout en traduisant, elle a suivi des études de philosophie avec le philosophe Jean-Luc Nancy et obtenu un DEA sur le concept de l'amour chez Hannah Arendt. En parallèle, elle a écrit de nombreux poèmes, publiés dans quatre recueils poétiques. En 2023, elle a soutenu une thèse sur la transition retraite sous la direction d'Isabelle Olry-Louis à l'Université Paris Nanterre, intitulée « La retraite, des représentations sociales d'une transition normée à une reconstruction identitaire ».

Sophie Tripon

Docteur en psychologie. Après des études initiales de sciences économiques, elle s'est tournée vers le management des RH. La rencontre des problématiques individuelles et collectives en milieu de travail l'a rapidement amenée à s'intéresser aux processus psychologiques en jeu notamment à travers le rapport au travail. De nouvelles études dans le domaine de la psychologie de l'orientation et de la psychologie du travail jusqu'au doctorat, l'ont conduite à accompagner des travailleurs dans leurs transitions professionnelles, depuis leur insertion dans l'emploi jusqu'à leur sortie vers la retraite. La perception subjective de soi et du futur, les transformations identitaires, les processus psychologiques, émotionnels et décisionnels sont autant d'éléments pris en compte par elle dans une pratique de consultation psychologique et d'accompagnement de personnes en situation de souffrance au travail et autres troubles psychologiques.

Table des matières

<i>Avant-propos</i>	19
CHAPITRE 1 – LES ENJEUX CONTRADICTOIRES D’UN NOUVEL ÂGE DE LA VIE.....	23
1. Entre droit à la retraite et justice sociale	25
2. Entre avancée en âge et vieillissement.....	30
3. Entre responsabilité et dépendance.....	33
4. Entre répit et utilité sociale	38
CHAPITRE 2 – LA PERSPECTIVE DE LA RETRAITE : UN DÉFI EXISTENTIEL	43
Introduction.....	45
1. Qu’est-ce qu’une perspective existentielle pour comprendre le rapport à la retraite ?.....	48
2. La liberté et son statut paradoxal au moment de la retraite.....	49
3. Isolement et solitude.....	51
4. Finitude et mort	53
5. Le sens de la vie à la retraite	55
Conclusion	58
CHAPITRE 3 – LES TRANSFORMATIONS IDENTITAIRES À LA RETRAITE, OU COMMENT « DEVENIR SOI ».....	61
Introduction.....	63
1. Qu’est-ce que l’identité ?.....	64
1.1 <i>Identité personnelle</i>	65
1.2 <i>Identité sociale</i>	66
2. La construction identitaire.....	67
2.1 <i>Le modèle se faire soi</i>	67
2.1.1 Cadres cognitifs et formes identitaires subjectives.....	67
2.1.2 Une double réflexivité : duelle et trinitaire.....	68
2.2 <i>Le rôle de l’identité professionnelle dans la construction identitaire</i>	69

3. Peut-on parler d'une identité du retraité ou de la retraitée ?	70
3.1 <i>L'identité de soi à la retraite</i>	70
3.2 <i>Les représentations de la retraite et des retraités</i>	71
4. Les étapes de la transition emploi-retraite.....	72
4.1 <i>Qu'appelle-t-on une transition ?</i>	72
4.2 <i>La transition emploi-retraite et ses étapes</i>	73
4.2.1 La phase d'anticipation, de préparation.....	74
4.2.2 Lune de miel et phase de désenchantement	74
4.2.3 La stabilisation.....	75
5. Les enjeux identitaires de la transition emploi-retraite	76
5.1 <i>Un changement de catégorie sociale</i>	76
5.2 <i>Des pertes identitaires</i>	76
5.3 <i>De nouveaux rapports au monde durant les premières années de retraite</i>	77
5.3.1 Un nouveau rapport à l'argent	77
5.3.2 Une nouvelle temporalité	78
5.2.3 Une nouvelle symbolique existentielle.....	78
5.2.4 Un nouveau réseau relationnel et de nouvelles postures.....	79
Conclusion.....	79
CHAPITRE 4 – L'ÂGISME AU TRAVAIL : UNE PORTE OUVERTE VERS LA RETRAITE...	81
1. Être (perçu comme) âgé : un mauvais plan pour l'emploi.....	84
1.1 <i>La discrimination des travailleurs âgés</i>	84
1.2 <i>Stéréotypes d'âge et discrimination des travailleurs âgés</i>	85
2. Se voir comme un travailleur âgé : une voie vers la retraite et le désengagement	87
2.1 <i>La discrimination perçue</i>	88
2.2 <i>L'autodiscrimination</i>	90
3. Soutenir la fin de carrière par une gestion des âges inclusive.....	91
Conclusion	93
CHAPITRE 5 – MAINTENIR LES SÉNIORS EN EMPLOI JUSQU'À L'ÂGE DE LA RETRAITE ET AU-DELÀ	95
1. Vieillesse au travail et départ à la retraite en Europe	97

2. Regards croisés sur les défis et opportunités du maintien en emploi des travailleurs seniors	98
2.1 <i>Ce qui motive les travailleurs seniors à se maintenir en emploi</i>	99
3. Les stratégies organisationnelles et de gestion des ressources humaines	100
3.1 <i>Stratégies spécifiques pour les seniors et fondées sur une perspective de déclin</i>	100
3.2 <i>Stratégies inclusives pour tous les âges et fondées sur une perspective inclusive</i>	101
3.3 <i>L'intégration des deux perspectives : le Later Life Workplace Index</i>	102
4. Pour ou contre l'emploi-pont ?	103
4.1 <i>Réticences face à l'emploi-pont</i>	103
4.2 <i>Arguments et pratiques organisationnelles en faveur de l'emploi-pont</i>	104
5. Avantages et inconvénients des pratiques d'aide à la transition à la retraite.....	105
5.1 <i>Quand l'organisation est défavorable</i>	105
6. Pratiques qui favorisent la planification de la retraite.....	106
Conclusion	107
Annexe : une recherche qualitative en Suisse.....	110
CHAPITRE 6 – LE COUPLE ET LA GRAND-PARENTALITÉ	
À L'HEURE DE LA RETRAITE	111
Introduction	113
1. Retraite et grand-parentalité.....	113
1.1 <i>Création de la retraite et reconfiguration des temps sociaux</i>	114
1.2 <i>La grand-parentalité comme contributive de l'identité sociale des nouveaux retraités</i>	115
1.3 <i>L'« invention de la grand-parentalité » inscrite dans l'évolution des représentations de la famille</i>	117
2. Le couple à l'épreuve de la retraite et de la grand-parentalité	118
2.1 <i>Dynamique du couple et passage à la retraite</i>	119
2.2 <i>L'entrée en grand-parentalité comme transition</i>	121
2.3 <i>Couples et grands-parents à l'heure de la retraite : les modalités d'une décision</i>	122
2.4 <i>Le couple comme support d'une grand-parentalité de longue durée</i>	124
2.5 <i>Les effets bénéfiques de la retraite en tant que grands-parents</i>	125

3. La retraite au sein des couples grands-parentaux : quelques illustrations cliniques	127
3.1 <i>Méthodologie</i>	128
3.2 <i>Annie et Alain, la retraite comme métamorphose ?</i>	129
3.2.1 Séparation et rapprochements	129
3.2.2 Transition et continuité	131
3.3 <i>Béatrice et Bruno, la retraite comme disponibilité ?</i>	131
3.3.1 La maîtrise des espaces de disponibilité.....	133
3.3.2 Une légitimation positivée de la revisitation des rapports de rôle et de genre.....	133
3.3.3 Un espace de couple grand-parental protecteur d'autant que non soclé sur une identité sociale.....	134
3.4 <i>Claudine et Christian, la retraite comme reconversion ?</i>	134
3.4.1 Des grand-parentalités	136
3.4.2 Le lien vital comme ouverture entre générations.....	136
3.4.3 Des recompositions de rôle personnalisées.....	137
3.5 <i>En synthèse : les « conciliations » en question à l'heure de la retraite</i>	137
3.5.1 Une conciliation des temps.....	138
3.5.2 Une conciliation des espaces : personnel, conjugal, grand-parental.....	139
3.5.3 Une conciliation des personnes	140
Conclusion.....	142
CHAPITRE 7 – SE FORMER À LA RETRAITE : PISTES CONCRÈTES POUR UNE ULTIME PROPÉDEUTIQUE.....	145
1. De la « police des âges » à l'âge subjectif.....	148
2. Remplacer le travail ? Les sept questions à se poser	150
3. De nouvelles dynamiques familiales.....	155
3.1 <i>Réaménager la vie de couple</i>	155
3.2 <i>Devenir grand-parent</i>	158
3.3 <i>Le rôle d'aidant de ses ascendants</i>	160
4. Quels processus d'adaptation face à quels facteurs de risques ?	161
5. Générativité/intégrité, flow et épigénétique : trois pistes psychologiques à explorer	164

CHAPITRE 8 – QUELQUES PROCESSUS EXPÉRIENTIELS DU PASSAGE À LA RETRAITE MIS EN LUMIÈRE PAR UNE ANALYSE INTERPRÉTATIVE PHÉNOMÉNOLOGIQUE (IPA) ET THÉMATIQUE....	167
1. La transition de retraite et ses processus.....	169
2. L'analyse interprétative phénoménologique.....	172
2.1 <i>Les bases conceptuelles et les fondements de l'IPA</i>	172
2.2 <i>L'application de ces fondements théoriques à l'IPA</i>	173
3. Problématiques et méthode de la recherche.....	174
3.1 <i>Trois questions centrales</i>	174
3.2 <i>Méthode</i>	176
3.2.1 Participants.....	176
3.2.2 Procédure et matériel.....	176
3.3.3 Traitement des données.....	176
4. Mise en œuvre de l'IPA.....	177
4.1 <i>Le cas d'Angela</i>	177
4.2 <i>Comparaison avec cinq autres cas</i>	180
4.4 <i>Interprétation des résultats</i>	182
5. L'analyse thématique.....	183
5.1 <i>Mise en œuvre de l'analyse thématique et résultats</i>	183
5.2 <i>Interprétation</i>	188
6. Discussion et conclusion.....	189
CHAPITRE 9 – DEUX DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT AU SENS DE LA RETRAITE.....	193
Introduction.....	195
1. Les principaux enjeux de cette transition.....	196
2. Les processus adaptatifs de la transition emploi-retraite.....	198
3. L'approche de la psychologie existentielle pour accompagner le sens de la retraite.....	201
4. Présentation d'un accompagnement individuel « Sens de la vie, sens de la retraite : préparation d'une transition » proposé avant ou après le passage à la retraite.....	203
4.1 <i>Description et bénéfices de l'accompagnement individuel</i>	203

4.2	<i>Présentation du dispositif</i>	204
4.3	<i>Présentation des séances</i>	205
4.4	<i>Les effets du sens sur la construction identitaire</i>	206
5.	Présentation d'un accompagnement collectif « Sens et orientation post-emploi » proposé à des salariés en fin de carrière ...	207
5.1	<i>Description</i>	207
5.2	<i>Présentation des séances</i>	208
5.3	<i>Synthèse des principaux apports de ce dispositif test</i>	209
	Conclusion	210
CHAPITRE 10 – QUELLE ÉDUCATION À ET LORS DE LA RETRAITE ?.....		213
	Introduction	215
1.	L'éducation et les adultes plus âgés : définitions.....	217
2.	Le périmètre pertinent pour définir le public : du retraité à l'adulte plus âgé...	218
3.	L'éducation dans son sens le plus large : un soutien apporté à un apprenant ...	220
4.	La deuxième partie de la vie	221
4.1	<i>Modélisation de la deuxième partie de la vie en quatre phases</i>	223
5.	Les significations éducatives	225
5.1	<i>Les moments propices à l'éducation dans les quatre phases de la deuxième partie de la vie</i>	226
6.	Continuités et ruptures éducatives dans les transitions	229
	Conclusion : les adultes plus âgés aussi pourraient profiter d'un soutien à l'apprentissage.....	231
CHAPITRE 11 – VALEURS, SENS DE LA VIE ET RITES DE PASSAGE DANS UN DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT À LA RETRAITE.....		233
	Introduction et cadre théorique	235
1.	Valeurs et sens de la vie : des « ressources clefs » pour s'orienter tout au long de la vie.....	238
2.	Rites de passage et valeurs : un levier pour faire face à la transition	239
3.	Dispositif d'accompagnement à la retraite : objectifs, participants, procédure, déroulement du programme et principaux résultats extraits des échanges du groupe.....	243

3.1	<i>Le contexte, les profils des participants et le déroulement des séances</i>	243
3.2	<i>La procédure</i>	244
	Séance n° 1 : présentation cadre de travail et cadre éthique du dispositif	247
	Séance n° 2.....	247
	Séance n° 3.....	248
	Séance n° 4.....	248
	Séance n° 5 : travail sur l'art de vivre	248
	Séance n° 6.....	249
3.3	<i>Les principaux résultats</i>	250
	Conclusion	251
CHAPITRE 12 – DÉCIDER DE PRENDRE SA RETRAITE :		
	CADRE, CRITÈRES ET PROCESSUS	253
	Introduction.....	255
1.	Départ à la retraite : une décision individuelle dans un cadre réglementaire changeant.....	256
1.1	<i>La création et l'évolution du système de retraite</i>	256
1.2	<i>Les trois paramètres réglementaires définissant le droit à la retraite</i>	258
1.3	<i>Une fragilité du système par répartition</i>	260
1.4	<i>La variété des situations individuelles</i>	260
2.	La gestion des fins de carrière : un défi individuel et collectif.....	261
2.1	<i>Le difficile accès à l'emploi des seniors</i>	262
3.	Les enquêtes à grande échelle sur les comportements de départ à la retraite... 264	
4.	L'âge subjectif comme variable prédictive de la décision de partir à la retraite... 269	
4.1	<i>Importance du temps et du rapport au temps</i>	269
4.2	<i>Approches du ressenti subjectif de l'âge</i>	270
4.3	<i>Âge subjectif et intentions de départ à la retraite</i>	272
5.	Les modèles de prise de décision relatifs à la retraite	274
5.1	<i>Un processus multidimensionnel complexe</i>	274
5.2	<i>Un modèle du sujet rationnel</i>	275
5.3	<i>Autres modèles de prise de décision</i>	275
5.4	<i>Le modèle en quatre dimensions (Push, Pull, Anti-Push, Anti-Pull)</i>	279
5.5	<i>Situations d'indécision</i>	281
5.6	<i>La place du parcours</i>	282

6. Les critères pouvant être pris en compte dans une décision de retraite.....	283
6.1 <i>Identification des facteurs Push et Anti-Push (situation actuelle)</i>	284
6.2 <i>Identification des facteurs Pull et Anti-Pull (situation future)</i>	285
Conclusion	288
Annexes.....	290
CHAPITRE 13 – AUX AVANT-POSTES DE LA SOCIÉTÉ À CINQ GÉNÉRATIONS	297
1. En finir avec l'âge de la retraite.....	300
2. Alternier activité, formation et répit tout au long de la vie longue	300
3. Penser les nouvelles dynamiques conjugales et familiales.....	303
4. Choisir sa voie et se construire tout au long de sa vie : de nouvelles perspectives pour la retraite ?	304
5. Essence et sens de la retraite.....	307
5.1 <i>Sens et finitude</i>	309
5.2 <i>Vers la fin de la retraite ?</i>	311
5.3 <i>Boucler sa vie</i>	312
<i>Bibliographie</i>	315
<i>Glossaire</i>	339
<i>Index des auteurs cités</i>	341
<i>Index des concepts et notions</i>	349
<i>Index des figures et des tableaux</i>	352

Avant-propos

Composé de treize chapitres, ce premier ouvrage de synthèse francophone sur les recherches et les pratiques psychologiques en matière de retraite alterne quatre types d'apports : des textes réflexifs, des méta-analyses de données internationales, des comptes rendus de recherches ou d'expérimentations inédites et des présentations de dispositifs concrets de guidance et d'accompagnement vers ou lors de la retraite. Complété par une dense bibliographie récente, par trois index, un glossaire et des annexes, ce livre est un véritable outil pour les recherches qui restent à mener et les innovations qui restent à inventer afin de mieux comprendre et de mieux vivre ce nouvel âge de la vie.

Dans le premier chapitre, Christian Heslon, Even Loarer et Jean-Luc Bernaud exposent et explorent les enjeux contradictoires de la retraite, notamment les inégalités socio-économiques mondiales qui en font un sujet politique, mais aussi le nouveau panorama des âges de la vie qui fait de la retraite un « sixième âge de la vie » à situer entre avancée en âge, vieillissement et vieillesse, ainsi que les effets de l'âge subjectif, les liens intergénérationnels et l'équilibre entre répit et utilité sociale que les retraités ne parviennent pas toujours à trouver.

Le chapitre suivant, cosigné par Jean-Luc Bernaud et Christian Heslon, regarde la retraite comme un défi existentiel. Si le sujet est récent et s'est considérablement amplifié au XXI^e siècle, de nombreuses recherches scientifiques sont déjà disponibles pour décrire les adaptations requises. Ce chapitre montre comment elles peuvent nourrir une perspective existentielle, dont les défis consistent à prendre sa vie en main, à articuler liberté et responsabilité, à éviter l'isolement tout en gérant la solitude, à faire face au vide et à la finitude. Diverses formes de thérapies et de programme éducatifs sont proposées afin de relever ces défis.

Dans le troisième chapitre, Émilie Lessard décrit les transformations identitaires induites par la retraite et l'ambitieux projet sous-jacent, celui d'enfin « devenir soi ». Reprenant les travaux consacrés au « se faire soi » en psychologie de l'orientation, elle montre que la retraite recombine l'identité sociale avec l'identité personnelle au fur et à mesure des différentes étapes de la transition emploi-retraite et décrit le nouveau rapport au monde qui s'ensuit.

Signé par Donatienne Desmette, le chapitre suivant porte sur l'âgisme et, notamment, les stéréotypes et discriminations dans l'emploi dont font l'objet des plus de 50 ans dans de nombreux pays. Elle y voit un risque de désengagement et une porte d'entrée vers la retraite si les stéréotypes négatifs dominent et, même dans le cas où l'on met l'accent sur la notion d'« expérimenté », la tendance des séniors à s'autodiscriminer requiert une politique des âges offensive et inclusive.

Le cinquième chapitre, rédigé par Ariane Froidevaux, Ivana Jovanovska et Jonas Masdonati, prolonge la réflexion sur le maintien des séniors dans l'emploi. Rappelant les comparaisons internationales relatives à l'âge du départ à la retraite, ce chapitre présente les résultats d'une étude suisse auprès d'employés séniors et d'employeurs de séniors, permettant d'identifier les stratégies organisationnelles inclusives pertinentes, mais aussi l'utilité du *Later Life Workplace Index* et du recours à l'« emploi-pont ».

Vient ensuite le chapitre que Benoît Schneider et Emmanuel Gratton consacrent au couple et à la grand-parentalité au cours de la retraite. Après avoir montré que la grand-parentalité contribue à l'identité des retraités et que c'est la triade couple-retraite-grand-parentalité qui est constitutive de cette identité nouvelle, ils présentent les principaux résultats d'études internationales, occidentales mais aussi asiatiques, indiquant que la grand-parentalité est psychologiquement bénéfique lors de la retraite et, inversement, que la retraite permet de mieux investir ce rôle, mais que le tout dépend du couple. Les auteurs présentent ensuite une recherche qualitative originale menée par eux auprès de couples de grands-parents retraités pour en analyser les données en termes de métamorphose, de « revisitation » des rôles genrés, de continuité mais aussi de rupture, et de triple conciliation des espaces, des temps et des personnes.

Dans le septième chapitre, Christian Heslon décrit différentes pistes concrètes susceptibles d'être explorées par les futurs retraités, mais aussi par ceux qui y sont déjà entrés. Il relie ce nouvel âge de la vie, le « sixième », donc, aux effets de l'âge subjectif et du *Self-calendar*. Il énumère les questions à se poser en vue de « remplacer le travail » : quels revenus ? quel statut ? quel rôle clef ? quelles relations sociales ? quelles recompositions de l'espace et du temps ? quel nouveau sens donner à sa vie ? Le chapitre évoque ensuite les dynamiques familiales qui se font jour : re-traiter son couple, apprendre à devenir grand-parent et, souvent, se faire l'aidant de ses

parents ou beaux-parents âgés... Ce chapitre débouche sur quelques voies à explorer, issues des recherches en psychologie, afin de mieux surmonter tous ces changements.

Ce sont ensuite Isabelle Olry-Louis et Cristina Spinoglio qui proposent de cerner les processus expérientiels suscités par le passage à la retraite. Elles font état de l'étude originale qu'elles ont menée sur ces processus, tels que mis en évidence par une analyse interprétative phénoménologique (ou IPA¹). Cette analyse permet de saisir les formes et l'ampleur des transformations identitaires, les effets de ces transformations sur le vécu temporel, les fonctions des relations sociales lors de cette phase ainsi que, dans certains cas, la découverte d'un nouveau sens à l'existence, le sentiment de revivre ou la nécessité d'un travail sur soi. Le vécu temporel, les émotions, les relations à autrui et les grandes problématiques existentielles prédominent dans ce processus.

Émilie Lessard et Laurence Ruiu-Renard ont consacré le chapitre neuf à la présentation de deux dispositifs d'accompagnement au sens de la retraite. Après avoir rappelé les enjeux de la transition emploi-retraite, les processus adaptatifs qui s'y déroulent et l'approche de cette transition par la psychologie existentielle, elles décrivent d'une part un accompagnement individuel intitulé « Sens de la Vie, Sens de la Retraite », d'autre part un accompagnement collectif intitulé « Sens et orientation Post-Emploi ». Elles relatent enfin les résultats, les apports, les bénéfices et les perspectives d'amélioration de ces deux programmes expérimentaux.

Dominique Kern répond dans le chapitre suivant à la question : quelle éducation à (et lors de) la retraite ? Rappelant que l'« apprenance » concerne la vie entière, du début à la fin, il explique que si le terme d'« éducation » peut sembler paradoxal lorsqu'on l'applique à l'adulte plus âgé, la formule « éducation et formation » y prend tout son sens. Franchissant l'obstacle épistémologique, il décrit une forme d'« éducation des retraités » au cours des quatre phases de la deuxième partie de la vie adulte (suite du milieu de vie, débuts de la retraite, fragilisation et grand âge) et repère les moments propices à l'éducation-formation dans ces quatre phases.

Signé par Inger-Lise Lund Petersen et Thi-Van Patillon, le onzième chapitre articule les valeurs aux rites de passage et au sens lors de la retraite. Établissant

.....
1. L'ensemble des sigles et acronymes est récapitulé dans le glossaire en fin d'ouvrage.

un lien entre valeurs et sens et rappelant les travaux fondateurs de Van Genneep sur les rites de passage, elles relatent une recherche-action danoise sur l'accompagnement psychologique vers la retraite, qu'elles situent comme substitutif à l'actuelle désaffection des rites de passage puisque cet accompagnement vise à réarticuler les valeurs et le sens lors de la transition vers la retraite. Elles décrivent le contexte de cette intervention, la succession des séances, les effets bénéfiques constatés, notamment en termes de capacités cognitives et émotionnelles à s'adapter, mais aussi en termes de sérénité et de créativité.

Le chapitre douze est ensuite proposé par Even Loarer et Sophie Tripon. Il porte sur la fonction de l'âge subjectif lors de la fin de carrière professionnelle et dans la décision de partir à la retraite. Après avoir décrit le cadre légal et juridique de la transition vers la retraite, plus ou moins choisie ou subie, les régulations individuelles et collectives de ce passage et le sentiment de « fin de vie professionnelle », ils présentent le modèle PPAPAP (*Push Pull Anti Push Anti Pull*) de prise de décision ainsi que les liens entre âge subjectif et décisions de carrière, parmi lesquelles celle de la retraite. Ce chapitre propose alors un accompagnement à la rationalisation de la décision du départ à la retraite, grâce à un guide de réflexion et à une matrice d'aide à la décision.

Le chapitre treize, conclusif, est rédigé par Christian Heslon, Even Loarer et Jean-Luc Bernaud. Il porte sur l'émergence de la « société à cinq générations », dont la retraite n'est finalement que l'un des aspects. Les nouvelles donnes générationnelles qui en découlent amènent à repenser la tripartition de la vie en trois modalités successives (école-travail-retraite) au profit de la répartition, tout au long de la vie, de trois modalités nouvelles : activité, formation et répit. C'est à cette condition que chacun pourra choisir sa voie et se (re)construire, parfois même encore mieux à l'âge de la retraite qu'aux âges précédents. Tant il est vrai que l'âge de la retraite n'est plus « le début de la fin », mais bien l'occasion d'un nouveau départ !

C'est pourquoi nous tenons à exprimer notre gratitude aux différents collègues qui ont accepté de partager, à l'occasion de l'un ou l'autre de ces treize chapitres, leurs connaissances, leurs recherches, leurs expérimentations et leurs innovations méthodologiques, en vue de livrer ce vaste et passionnant panorama inédit des horizons psychologiques actuels de l'âge de la retraite.

Christian Heslon, Even Loarer et Jean-Luc Bernaud

Chapitre 1

Les enjeux contradictoires d'un nouvel âge de la vie¹

1. Par **Christian Heslon, Even Loarer et Jean-Luc Bernaud.**



Sommaire

1. Entre droit à la retraite et justice sociale.....	25
2. Entre avancée en âge et vieillissement	30
3. Entre responsabilité et dépendance	33
4. Entre répit et utilité sociale.....	38

La période dite « de la retraite » n'a à la fois jamais été aussi longue et aussi inégalitaire. Inégalités de genre et de classes sociales d'abord, inégalités financières et géopolitiques ensuite, sans oublier les inégalités devant la santé, les situations conjugales et familiales ou celles liées aux modes de vie. Représentant entre un cinquième et un tiers de la vie totale éveillée des habitants les plus chanceux des pays de l'OCDE, elle n'existe tout simplement pas pour la quasi-totalité des habitants de Madagascar ou du Pakistan. Christian Heslon (2021¹) estime ainsi qu'à l'échelle planétaire, à peine un être humain sur dix bénéficiera un jour d'une retraite au sens où on l'entend aujourd'hui dans les pays occidentaux : à savoir plusieurs années de vie avec un revenu suffisant pour vivre sans travailler tout en bénéficiant non seulement d'un accès aux soins, à la culture, à l'utilité sociale et aux loisirs, mais aussi de la liberté de l'usage de son temps et de la possibilité d'aider de son vivant ses descendants, voire de leur transmettre un héritage posthume. Car la retraite est en effet avant tout politique, au moins de trois points de vue : celui de son financement ; celui des inégalités qu'elle génère ou comporte ; celui de son positionnement au regard des autres âges de la vie.

1. Entre droit à la retraite et justice sociale

Commençons par le financement de cette fameuse retraite. Celui-ci connaît deux modalités principales : par répartition ou par capitalisation. Dans le premier cas, les générations « actives » cotisent pour leurs aînées, comme ceux-ci l'avaient fait pour leurs prédécesseurs. Dans ce calcul, le nombre croissant de retraités conduit arithmétiquement à une hausse des cotisations, en augmentant soit leur taux, soit leur durée, soit les deux. C'est le modèle adopté par la France depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale, qu'il s'agisse de points (comme dans le projet avorté de réforme des retraites porté par Jean-Paul Delevoye en 2019) ou de trimestres et d'âge légal du départ à la retraite (abaissé de 65 à 60 ans sous François Mitterrand en 1982, élevé à 64 ans sous Emmanuel Macron en 2023). Il n'est à cet égard pas inintéressant de rappeler que lorsque la France a fixé l'âge de la retraite

.....
1. Les références précises figurent dans la bibliographie en fin d'ouvrage. Il est aussi possible de les retrouver à partir des noms d'auteurs grâce à l'index des auteurs qui suit la bibliographie, ou encore à partir des notions et concepts qu'elles abordent, grâce à l'index qui leur est consacré, après celui des auteurs.

à 65 ans pour tous dans les années 1946-1948, l'espérance de vie moyenne à la naissance des Français était à peu près d'autant... Comme si l'on fixait aujourd'hui l'âge de la retraite aux environs de 80 ans pour les hommes, et 84 ou 85 ans pour les femmes !

Quant à la retraite par capitalisation, où les pensions de retraite sont versées par des fonds d'investissement qui exigent une rentabilité spéculative croissante au fur et à mesure que s'accroît le nombre de retraités à pensionner, elle conduit mécaniquement ces fonds d'investissement à exiger des profits en augmentation exponentielle de la part des entreprises qu'ils financent. Ces augmentations de profit visant à redistribuer plus de capital à des actionnaires retraités de plus en plus nombreux conduisent à minimiser la part de plus-value consacrée à la rémunération du travail, en pure et simple application de l'ancienne mais éprouvée modélisation de Karl Marx (1867), notamment remise au goût du jour par Thomas Piketty (2013). S'ensuivent exploitations, délocalisations économiquement rentables mais écologiquement désastreuses, optimisation des coûts au détriment de la « qualité de vie au travail » et du « travail décent » au sens de l'Unesco, etc. Autrement dit, dans ce mode de financement des pensions de retraite, le confort de vie des retraités nord-américains et européens a pour contrepartie la misère des travailleurs des pays du Sud... Ajoutons enfin que les actuels retraités des pays du Nord cumulent en l'occurrence souvent les deux modes de financement : bénéficiant de pensions par répartition garanties par leurs États ou par leurs systèmes d'assurance-vie, ces *baby-boomers* portés par *Les Trente Glorieuses* que dépeignit Jean Fourastié (1979) ont parfois investi dans l'immobilier et/ou l'actionnariat, de sorte à compléter leur pension par des revenus supplétifs – que leurs ascendants n'ont jamais connus et que leurs descendants risquent de ne plus connaître.

Le second point de vue selon lequel la retraite constitue un enjeu politique majeur est celui des inégalités indécentes qu'elle génère et comporte, à la fois mondiales et locales. Inégalités mondiales, nous venons de le rappeler, du fait de la combinaison de trois facteurs : déséquilibres des espérances de vie, accentués par les guerres, les conditions de travail désastreuses dans certains pays, le manque d'accès aux soins, à la nourriture ou à l'hygiène ; absence pure et simple de politiques de retraite dans de nombreux pays, où seuls les plus nantis peuvent épargner ou investir de sorte à bénéficier de revenus suffisants une fois l'âge venu ; accentuation de ces déséquilibres

par les retraités occidentaux eux-mêmes, dont les plus aisés ont à la fois le temps et les moyens de consommer et de voyager, c'est-à-dire aussi d'accentuer la crise écologique en prenant l'avion, ou d'aggraver la crise sociale en résidant dans des hôtels luxueux à bas prix au regard de leur niveau de vie qui, le plus souvent, ne redistribuent pas leurs profits à la main-d'œuvre locale. Un clivage s'installe d'ailleurs entre une partie de ces retraités et leurs petits-enfants, qui sont nombreux à souffrir d'éco-anxiété ou, plutôt, à être « éco-lucides ». Dans ce contexte, seules les solidarités intergénérationnelles, souvent familiales, permettent aux plus âgés des pays les plus pauvres de finir leurs jours entourés. Il ne s'agit cependant pas là de « retraite » à proprement parler, mais bien d'accompagnement de la dépendance du grand âge.

À ces inégalités planétaires, qui tiennent à l'absence de politique des âges de beaucoup d'États et qui sont renforcées par les modes de vie des retraités les mieux lotis, s'ajoutent d'importantes disparités au sein même des pays où, pourtant, les régimes de retraite garantissent un revenu sans travail lors de la dernière étape de vie. Ces disparités sont d'abord socio-économiques. Selon le rapport de la DREES de 2023, les 17 millions de retraités en France percevaient alors une pension moyenne mensuelle brute de 1 531 euros, soit 74 % de leur dernier salaire, avec un minimum de 847 euros. Ces chiffres varient néanmoins légèrement selon l'année de naissance : la pension brute mensuelle moyenne des natifs de 1947 est de 1 588 euros, celle des natifs de 1951, de 1 505 euros. Et surtout, ces chiffres varient, considérablement cette fois, en fonction des catégories socioprofessionnelles : de 840 euros pour les agriculteurs à 2 550 euros pour les « régimes spéciaux » (transports publics, Banque de France, etc.), en passant par 1 400 euros pour les retraités du régime général, 2 280 euros pour la fonction publique d'État et 2 390 euros pour les professions libérales (mais à 67 ans).

D'autres disparités économiques doivent être soulignées : si 73 % des retraités sont propriétaires de leur logement, dont l'immense majorité n'a plus d'emprunt à rembourser, les autres, soit plus du quart des retraités, voient leurs revenus souvent faibles largement amputés de dépenses de logement incompressibles. Pour ceux-ci, le reste à charge des dépenses de santé annuelles moyennes de 505 euros, appelé à augmenter par les projets actuels ou futurs de réforme de la protection sociale, devient un surcoût problématique risquant de restreindre leur espérance de vie... Très différents sont les retraités qui cumulent un emploi avec leur retraite, de

même qu'un autre quart des retraités de plus de 65 ans qui mènent une activité associative bénévole pour 10 à 20 % de leur temps, voire 40 à 50 %. Autre disparité, si les cadres perçoivent aux environs de 60 % de leur salaire contre 75 % pour les ouvriers, les premiers auront une espérance de vie à la retraite de plus de 20 ans, contre 15 ans pour les seconds... Même si ces cadres ont cotisé plus tard, du fait de leurs plus longues études et même s'ils ont également pris plus tard leur retraite, ils perçoivent au total et en moyenne, selon Louis Maurin (2023), trois fois plus de pension de retraite (930 000 euros si l'on totalise leurs vingt années de retraite) que les ouvriers (300 000 euros). Afin d'illustrer à quel point « la » retraite ne délimite pas un âge de la vie homogène, ajoutons encore deux autres disparités : les 2,6 millions de retraités qui ont pu bénéficier d'un PER¹ voient leurs revenus augmentés par rapport aux moyennes que l'on vient de donner. Quant à l'âge moyen du départ à la retraite, de 62 ans et 7 mois en France en 2023, soit une augmentation de deux années depuis 2010, il ne reflète en rien la variété des situations : les sportifs de haut niveau prennent très tôt une première retraite pour ensuite s'engager dans une deuxième carrière, les artistes de l'Opéra de Paris accèdent à la retraite à partir de 42 ans, les militaires se voient remerciés des risques vitaux qu'ils ont courus par une retraite plus précoce que les autres fonctionnaires, les universitaires qui deviennent professeurs émérites à 68 ans continueront, sinon à enseigner, du moins à publier et à siéger dans des jurys de thèse, quand bien des politiques poursuivent leurs mandats jusqu'à 70 ou 80 ans – sans oublier les peintres, les sculpteurs, les cinéastes ou les écrivains, qui ne prennent jamais véritablement leur retraite.

La dernière de ces disparités concerne les différences entre femmes et hommes. Toujours en 2023, la pension mensuelle brute des femmes était de 1 425 euros, contre... 1 976 euros pour les hommes ! Et encore, ce chiffre intègre la majoration dont bénéficient les mères de trois enfants et plus, de même que les « droits dérivés » que perçoivent les veuves. Autrement dit, si l'on ne compte ni les veuves, ni les mères d'au moins trois enfants, l'écart entre femmes et hommes est encore plus grand. Il n'est alors pas certain que l'espérance de vie plus élevée des femmes compense ce désavantage et ce déficit de parité, qui tient aux inégalités de salaires et aux aléas de carrière que l'inégale répartition des tâches entre mères et pères fait plus peser sur les femmes que sur les hommes. Les différences d'espérance de vie

.....
1. Plan Épargne Retraite.

entre femmes et hommes, mais aussi entre cadres et ouvriers déjà évoquées, pourraient d'ailleurs amener à repenser la question de l'âge du départ à la retraite : ne pourrait-il pas intégrer aussi une proportion de l'espérance de vie restante à 55, 60 ou 65 ans – ce qui est d'ailleurs déjà un peu le cas, lorsque l'on intègre au calcul d'âge de retraite et de durée des cotisations ce que l'on nomme les « carrières longues » ou la « pénibilité » ?

Le troisième point de vue selon lequel il convient, à notre sens, de saisir toute la dimension politique est celui de son positionnement en troisième phase de l'obsoleète trilogie école-travail-retraite, dont la première et la dernière phases (l'école et la retraite) seraient toutes deux uniquement finançables par la deuxième (le travail). Or, les études (au début de la vie) et la retraite (« troisième âge ») n'ont cessé de s'allonger depuis soixante-dix ans et, ce, plus vite encore que ne se sont allongées les espérances de vie dans les pays développés. Cet allongement fut pourtant exceptionnel : un an tous les quatre ans depuis les années 1950 – malgré un léger tassement depuis les années 2010 ! Parallèlement, le temps de vie consacré au travail pourvoyeur de revenus n'a cessé de diminuer dans ces pays, que ce soit en valeur relative ou en valeur absolue. Gilles Pronovost (2014) a ainsi établi que le « travail », défini comme activité source de rémunération officielle, ne représentait aujourd'hui guère plus de 20 % de la vie totale éveillée des habitants des pays développés, contre 80 % voici un siècle dans ces mêmes pays, et toujours 80 % de la vie totale éveillée de bien des Africains, des Asiatiques, des Moyen-Orientaux ou des Indiens contemporains... Est-il donc bien raisonnable et judicieux de faire porter le financement de ces fameuses retraites sur le seul « travail », dont la centralité est en voie d'éclatement selon Christian Heslon (2021) ? Ne pourrait-on pas en profiter pour imaginer un revenu d'existence ou universel, qui serait non seulement le socle de financement de la retraite, mais aussi des autres périodes de vie consacrées à des activités distinctes du travail en tant qu'emploi rémunéré ? C'est ainsi que les études, la recherche d'emploi, les périodes de formation tout au long de la vie, les activités bénévoles des retraités, mais aussi celles d'aidant familial (en tant que parent, en tant que fille ou fils de parent dépendant, en tant que conjoint) ou de congés pour la création d'entreprise ou sabbatiques préfigurent la « pluriactivité à tout âge » que Xavier Gaullier (1995) entrevoyait déjà voici trois décennies...

2. Entre avancée en âge et vieillissement

C'est dans ce contexte politique et géopolitique, mais aussi écologique, économique et social que se déploie désormais ce nouvel âge de la vie adulte que constitue la retraite. Si les enjeux de société et d'équilibres planétaires à l'arrière-plan sont largement sous-estimés, voire oubliés, tant le débat tourne surtout autour du fameux « âge de la retraite », ses dimensions psychologiques sont le plus souvent ignorées. Or, les 17 millions de retraités français représentent un quart de la population. Par comparaison, les enfants de 0 à 11 ans y représentent 13 % de la population, les adolescents de 12 à 17 ans, 8 % et les personnes de plus de 85 ans, seulement 3 %¹. Malgré quoi, la quasi-totalité des publications nationales et internationales en psychologie se cantonnent aux enfants, aux adolescents et aux personnes très âgées – avec, il est vrai, une légère et récente inflexion vers les 18-30 ans. Certes, la prévention des troubles et des psychopathologies nécessite des soins précoces et justifie l'importance des travaux consacrés à l'enfance et à l'adolescence. Certes, les dépendances du grand âge méritent des soins attentifs dédiés. Mais cela ne justifie pas qu'un quart de la population, qui va souvent passer un quart de sa vie à la retraite, soit à ce point délaissé par la psychologie. L'objet de ce livre, le premier en langue française sur ce sujet, est bien de réparer cet oubli et, partant, d'ouvrir un champ d'études novateur en psychologie de la vie adulte, que l'on pourrait appeler, en langue anglaise, *retirement studies*. D'une part parce que, si les retraites occidentales sont globalement chanceuses et préservées, elles n'en connaissent pas moins des variations individuelles qualitatives qui ne peuvent se résumer aux données quantitatives qui viennent d'être rappelées (âge, espérance de vie, revenus). Car c'est bien de la dernière partie de la vie dont il s'agit, avec ses deuils, ses tourments, ses remaniements identitaires, ses crises existentielles, ses enjeux psychoaffectifs et psycho-cognitifs. D'autre part, parce que, si les Français, plus que les autres Européens, aspirent à prendre au plus tôt leur retraite, ils ne sont pas non plus épargnés par les bouleversements psychiques que celle-ci occasionne. Autrement dit, là où la retraite semble faire figure d'heureuse issue attendue face à un monde du travail perçu comme décevant, voire hostile, elle n'en nécessite pas moins un autre travail, psychique cette fois. Pour certains, elle est spontanément une période heureuse de temps retrouvé, de réalisation de projets anciens, voire de rêves de jeunesse. Que

1. Pyramide des âges au 1^{er} janvier 2024, France entière (insee.fr), consulté le 15 avril 2024.