

## LES MÉCANISMES DE LA TRANSITION IDENTITAIRE AU MOMENT DE LA RETRAITE

**Résumé :** Contrairement à une idée reçue, le passage à la retraite n'est pas, la plupart du temps, mal vécu. Cet article se propose de dégager les mécanismes de la transition identitaire qui permettent de comprendre pourquoi ce passage se déroule, le plus souvent, en douceur (et aussi pourquoi il se fait quelquefois plus difficilement, lorsque ces mécanismes se trouvent entravés) : la « désocialisation professionnelle anticipée », qui consiste, dans les derniers temps de son activité professionnelle, à prendre peu à peu ses distances avec elle ; la croyance dans la crise de la retraite, qui opère comme une prophétie auto-modératrice ; l'engagement dans des activités nouvelles après la retraite pour lequel les néo-retraités disposent de trois types de « supports » – collectifs, identitaires (sous la double espèce d'identités déjà expérimentées et d'identités « potentielles ») et relationnels.

**Mots clef :** Transition - Orientation - Construction identitaire - Retraite - Vieillesse - Vieillesse - Seniors - Engagement.

Nombreux sont les auteurs qui ont souligné les difficultés de la transition de la retraite. Ainsi, Cumming et Henry repèrent trois problèmes auxquels se trouve confronté l'homme retraité : la perte de son statut, la privation de son rôle instrumental alors qu'il lui est difficile de se tourner vers un rôle socio-affectif et la disparition du groupe des pairs formé par les collègues de travail (Cumming, Henry 1961). Dès les années 1950, P. Townsend a donné une illustration empirique de ces difficultés dans son étude sur les ouvriers de Bethnal Green. Placés au seuil de la pauvreté, privés de la considération dont bénéficient ceux qui travaillent, isolés de leurs anciens camarades de travail, « leur vie n'est plus que la recherche assez désespérée d'un passe-temps ou une triste méditation sur leur impuissance à s'en sortir » (Townsend 1957, 148). Dans les années 1970, en France et en Suisse, d'autres travaux ont souligné le caractère traumatisant du passage à l'inactivité dans le cas de salariés mis en préretraite (Gaullier 1982) ou de cadres supérieurs de la « première génération » qui, du fait de leur investissement dans le travail, vivent la retraite comme une « grande cassure » et une « mort sociale » (Lalivie d'Epinay *et alii* 1983).

Ce vécu difficile de la retraite apparaît, cependant, circonscrit. Des enquêtes quantitatives, menées aux États-Unis depuis les années 1950 et un peu plus tardivement en France, montrent que la majorité des personnes interrogées vivent plutôt

bien leur passage à la retraite et qu'elles parviennent à s'adapter sans trop de difficultés à leur nouvelle vie – ce qui ne doit cependant pas occulter le fait qu'il existe une minorité de personnes pour lesquelles l'adaptation est plus difficile. Ainsi, dans une enquête longitudinale réalisée, au début des années 1980, auprès de 1500 salariés, il apparaît que 15 % d'entre eux vivent difficilement leur passage à la retraite (Paillat 1989) ; dans cette même enquête, l'hypothèse d'une surmortalité l'année qui suit la retraite se trouve invalidée. Dans une autre recherche réalisée en 2003 par l'Insee, il n'y a que 9 % des enquêtés pour considérer que le passage à la retraite a constitué pour eux une « mauvaise période » (Crenner 2004).

Pour comprendre pourquoi la cessation d'activité ne constitue pas, pour le plus grand nombre, une rupture traumatisante, il convient de dégager les mécanismes à travers lesquels s'opère ce passage. Traditionnellement, les changements biographiques ont été pris en charge et encadrés par des rituels (Van Gennep 1909). Mais ce n'est plus guère le cas dans la société contemporaine, marquée par une forte individualisation (Giddens 1991). Une tentative d'application du schéma ternaire des rites de passage, inspiré de Arnold Van Gennep, à la transition de la retraite conduit ainsi au constat de son caractère « structurellement incomplet » : si la séquence préliminaire de « séparation » est repérable (par exemple à travers les stages de préparation à la retraite), la phase liminaire de « marge » est de très courte durée (elle se réduit à l'ultime passage de la porte de l'entreprise et, dans le meilleur des cas, à un pot de départ) ; quant à la phase d'« agrégation », elle est laissée à la charge de l'individu, ainsi renvoyé « à lui-même et à son libre arbitre », conformément à l'idéologie contemporaine de la retraite qui enjoint à chacun de faire ce qu'il lui plaît (Lalive d'Épinay 1996).

Aussi, plutôt que le schéma analytique des rituels, est-ce la notion d'identité que nous allons mobiliser pour appréhender la transition de la retraite – ou, plus précisément, la notion de *construction identitaire*, soit une conception non pas essentialiste, mais dynamique de l'identité, ouverte sur de possibles transformations. Cette construction identitaire doit être entendue comme un processus à la fois *réflexif* (elle suppose un dialogue intérieur, une réflexion sur soi, une interrogation de l'individu sur ce qu'il est), *pragmatique* (elle passe par des actions, des engagements, des investissements dans le monde qui, au niveau macro-social, dépendent des « opportunités d'engagement » offertes aux individus, et donc des modèles sociaux d'identification qui leur sont proposés) et *dialogique* (les autres jouent un rôle essentiel dans ce processus, l'individu étant notamment amené à réagir aux images de lui-même que lui renvoie autrui)<sup>1</sup>. On peut, dès lors, considérer que les moments de transition tels que la retraite constituent des occasions d'activation particulière du processus de construction identitaire : ils sont propices au retour réflexif sur soi ; ils se caractérisent par une transformation dans les engagements ; ils se traduisent par des transformations dans l'environnement relationnel.

---

<sup>1</sup> Pour plus de développements sur ce triple registre de la construction identitaire, nous renvoyons à Caradec, 2004, ch.1.

C'est dans cette perspective que nous allons chercher, dans cet article, à mettre en évidence les mécanismes psychosociaux de la reconstruction identitaire qui rendent possible une transition en douceur de l'activité professionnelle à la retraite (et dont le blocage explique qu'elle s'effectue, parfois, plus difficilement), tout en prenant soin de replacer ces mécanismes psychosociaux dans le contexte social dans lequel ils s'inscrivent. Le fondement empirique de l'analyse est constitué par un corpus d'une cinquantaine d'entretiens semi-directifs réalisés avec de nouveaux retraités<sup>2</sup>. Dans un premier temps, nous verrons que la reconstruction identitaire commence avant même le moment de la retraite, dans les derniers temps de l'activité professionnelle. Puis, dans un second temps, nous observerons comment elle se poursuit à travers l'engagement dans des activités nouvelles, engagement qui dépend de la richesse des « supports » dont dispose le nouveau retraité. Cette manière particulière d'appréhender la transition de la retraite nous permettra de comprendre pourquoi certains connaissent plus de difficultés que d'autres à franchir ce cap et s'y adaptent moins bien, et de repérer les obstacles spécifiques qu'ils rencontrent.

## 1. LES MÉCANISMES DE LA RECONSTRUCTION IDENTITAIRE EN AMONT DE LA RETRAITE

Une part de l'activité réflexive des individus consiste à se projeter dans l'avenir, de manière raisonnée pour essayer d'en maîtriser le cours ou sur un mode qui laisse plus de place à l'imaginaire – celui du « petit cinéma intérieur » ou du « rêve éveillé ». Cette projection de soi dans l'avenir prend appui sur le caractère « institutionnalisé » du parcours de vie (Kohli 1986) : la retraite est une étape qui se trouve intégrée dans le cours normal de l'existence, dont le moment est assez précisément défini par les règles qui régissent les systèmes de retraite<sup>3</sup>. Le matériau dont nous disposons, constitué d'entretiens réalisés avec des retraités qui avaient cessé leur activité professionnelle depuis déjà plusieurs mois lorsque nous les avons rencontrés, ne permet pas d'étudier avec précision la manière dont s'élaborent les anticipations de la vie future à la retraite. Tout au plus peut-on dire que ces anticipations paraissent assez précises pour ce qui est du logement et du lieu de résidence – la retraite constitue un moment privilégié pour les déménagements<sup>4</sup> – et semblent l'être

---

<sup>2</sup> Ces entretiens ont été réalisés dans le cadre d'une recherche menée dans la première moitié des années 1990 et dont l'objectif principal consistait à analyser la réorganisation conjugale au moment de la retraite (Caradec 1996). Les personnes interrogées, qui vivaient toutes en couple, étaient pour moitié des hommes et pour moitié des femmes, appartenant à des milieux sociaux variés (agriculteurs, ouvriers, employés, artisans, cadres moyens et supérieurs, professions libérales). Plusieurs d'entre elles avaient cessé leur activité professionnelle dans le cadre de mesures de préretraite, qui ont été très nombreuses en France dans les années 1980 et 1990 (Guillemard 2003).

<sup>3</sup> Le développement des préretraites a certes provoqué un mouvement de « déchronologisation » du parcours de vie et une moindre prévisibilité du moment de la cessation d'activité (Guillemard 2003). Mais, d'un autre côté, la baisse de l'âge moyen de cessation d'activité et l'accroissement de l'espérance de vie ont accru la visibilité de la phase de retraite.

<sup>4</sup> Une enquête longitudinale réalisée au début des années 1980 indique que 16 % des enquêtés ont déménagé au moment de la retraite (Paillat 1989). F. Cribier montre quant à elle que les migrations de retraite concernent plus du quart des retraités parisiens (deux fois moins dans les grandes villes de

beaucoup moins en ce qui concerne la future occupation du temps libre, qui prend plus souvent la forme de pistes assez vagues que de projets clairement planifiés. Notre matériau nous permet cependant d'observer deux autres mécanismes qui opèrent avant la cessation d'activité et contribuent à la reconstruction identitaire : la désocialisation professionnelle anticipée et la croyance en la crise de la retraite.

*1.1. La désocialisation professionnelle anticipée*

« Le passage "officiel" d'une position à l'autre apparaît soudain, mais il est précédé d'une longue période de préparation qui passe inaperçue » écrit Merton (1949) pour souligner l'importance du mécanisme de la « socialisation anticipée ». Dans le cas de la retraite, cette préparation passe par une prise de distance par rapport à l'investissement professionnel au cours des derniers mois ou des dernières années de l'activité professionnelle. Cette « désocialisation professionnelle anticipée » s'exprime à travers des formules qui reviennent fréquemment pour évoquer les derniers temps de l'activité professionnelle : « *A la fin, j'en avais un petit peu marre* » ou « *J'avais levé un peu le pied* »<sup>5</sup>. Cette démobilisation se trouve justifiée par des motifs très divers : la fatigue physique, la lassitude par rapport à une activité vécue désormais comme une routine sans plaisir, l'introduction de nouvelles méthodes de travail, l'intensification du rythme de travail ou encore l'impression d'une dégradation des relations avec les partenaires, les clients ou les collègues.

Les futurs retraités semblent ainsi trouver dans leur contexte professionnel de bonnes raisons de se convaincre du bien fondé de leur cessation d'activité. Sans doute l'approche de la retraite est-elle favorable à une perception plus distanciée de son travail et autorise-t-elle des jugements qui auparavant se trouvaient refoulés car peu compatibles avec la motivation nécessaire pour poursuivre son engagement quotidien. Comme le note fort lucidement un ancien ingénieur que nous avons rencontré, « *on a l'impression qu'on pourra pas suivre... à tort ou à raison, parce qu'on a toujours suivi quand même. Donc, s'il n'y avait pas l'âge, je crois qu'on serait capables quand même de suivre.* » Mais cette prise de distance se fonde aussi sur des transformations objectives dans les conditions de travail : la pénibilité s'est accrue dans les années 1990 et les problèmes de santé d'origine professionnelle ont augmenté (Askenazy 2004), alors que l'on sait qu'un travail pénible ou vécu comme peu gratifiant renforce l'aspiration à la retraite (Molinié, Volkoff, 2003 ; Blanchet, Debrand 2005). Cette prise de distance avec l'activité professionnelle se nourrit aussi des signaux reçus de l'environnement professionnel et familial : les salariés âgés sont tenus à l'écart des promotions ou de la formation continue ; ils subissent la concurrence des plus jeunes, comme le montre l'exemple des « vieux » ouvriers non qualifiés de Peugeot confrontés à de jeunes intérimaires dont la forme physique rend « leur vieillissement encore plus sensible et inéluctable à leurs propres yeux » et les fait aspirer à la préretraite (Beaud, Pialoux 1999) ; les valeurs et les modes d'organi-

---

province) et ont lieu, pour la grande majorité d'entre elles, dans les premiers temps de la retraite (Cribier, Kych 1992).

<sup>5</sup> C'est un exemple de ces « phrases récurrentes » si utiles pour l'analyse car révélatrices de « processus sous-jacents essentiels » (Kaufmann 1996, p.96).

sation de l'entreprise ont pu évoluer au point qu'ils ont le sentiment de ne plus être en phase avec elles, à l'inverse des collègues nouvellement recrutés qui y adhèrent (Nowik 1998). Quant aux remarques des proches et des collègues, elles viennent rappeler l'imminence du changement de statut et mettre en garde celui qui tarde à prendre conscience que l'heure de la retraite approche. Par ailleurs, le contexte dans lequel se déroule la retraite s'est transformé et il s'est fait, à partir des années 1970, plus favorable : d'une part, les conditions économiques des retraités se sont nettement améliorées avec l'arrivée à la retraite de générations bénéficiant de pensions à taux plein et, d'autre part, la diffusion des valeurs d'épanouissement et de réalisation de soi au détriment de la croyance exclusive dans le travail a rendu plus attractive cette période de la vie. La retraite est ainsi devenue une étape de l'existence attendue et valorisée, comme en témoigne par exemple une étude qui, comparant deux cohortes de retraités parisiens, l'une ayant cessé son activité professionnelle en 1972, l'autre en 1984, observe qu'en 1984, la retraite est vécue plus souvent de manière positive et que moins nombreux sont ceux qui déclarent qu'ils regrettent leur travail ou qu'ils auraient souhaité travailler encore plusieurs années (Cribier 1995). Quant à l'enquête Share, réalisée au début des années 2000, elle montre que 57 % des Français de 50 à 59 ans ayant encore un emploi aspirent à prendre leur retraite « le plus rapidement possible » (Blanchet, Debrand 2005).

L'importance de la désocialisation professionnelle anticipée apparaît plus particulièrement lorsque le mécanisme en est bloqué. Il arrive, en effet, qu'aucun signal ne vienne avertir le futur retraité de son prochain changement de statut et qu'aucune voix ne s'élève pour l'inviter à « lever le pied ». C'est ce qui rend dramatique les préretraites lorsqu'elles tombent comme un couperet sans avoir été anticipées<sup>6</sup>. Ainsi, l'annonce de sa préretraite a constitué, pour un ancien ouvrier qualifié que nous avons rencontré, à la trajectoire professionnelle ascendante, un choc dont il lui a fallu plusieurs années pour se remettre. Sa hiérarchie lui avait en effet laissé espérer un poste à l'étranger : « *Bref toutes les choses se déroulaient au mieux, et voilà que du jour au lendemain on dit : "55 ans : préretraite. Terminé". Puis rien du tout* », se souvient-il au moment de l'entretien. Il est aussi des cas où les signaux se trouvent bien émis pour signaler l'approche de la retraite et la nécessité de s'y préparer, mais où le futur retraité se refuse à les voir tant son travail est important à ses yeux. Il en a été ainsi pour une institutrice venue à l'enseignement après avoir élevé ses cinq enfants et qui a vécu son activité professionnelle comme un épanouissement personnel et une libération des contraintes domestiques : « *C'était quelque chose que j'aimais, et que j'aimais de plus en plus, parce que j'étais de plus en plus à l'aise avec les enfants et, en fait, c'était quand j'étais au maximum de ce que je*

---

<sup>6</sup> Cela a notamment été le cas dans les 1970 lors des premiers plans de préretraite. X. Gaullier (1982) cite des témoignages poignants du choc ressenti et des difficultés à surmonter l'épreuve : Marcel, un ouvrier sidérurgiste, perd la parole tant le choc de l'annonce de sa préretraite est violent ; Edmond, un ouvrier passé à la maîtrise, ressent un profond sentiment de vide tant lui manque l'ambiance du travail ; Alain, un ancien directeur d'entreprise, vit dans le désespoir, refuse de quitter sa maison de fonction et « passe (s)es nuits à l'usine » ; Yves, un autre cadre supérieur, malgré son activité débordante, ne parvient plus à donner un sens à sa vie.

*pouvais faire que j'ai dû partir* », explique-t-elle. Cette femme connaissait certes la date de sa retraite, et ses proches n'ont pas manqué de la lui rappeler : « *Tout le monde me disait : "Qu'est-ce que vous allez faire ? [une fois à la retraite]"* ». Mais elle ne voulait pas les entendre : « *Je répondais : "J'ai pas le temps d'y penser, j'y penserai après"* ». » Aussi n'est-ce que plusieurs mois après sa retraite qu'elle a pris conscience de son nouveau statut et qu'elle a accepté de se désengager de son activité professionnelle : alors qu'elle continuait à intervenir comme bénévole dans son ancienne école, elle s'est progressivement rendu compte – car on le lui a fait comprendre, en particulier les institutrices, qui se trouvaient autant concurrencées qu'aïdées par leur ancienne collègue – qu'elle n'était « *plus dans le coup* » et que sa « *place (était) prise par une autre* ».

### *1.2. La croyance en la crise de la retraite : une prophétie auto-modératrice*

La désocialisation professionnelle anticipée se trouve renforcée par un second mécanisme : la croyance en une crise au moment de la retraite. L'approche de l'événement rend, en effet, particulièrement attentif aux informations qui circulent sur la retraite. L'un des éléments de ce savoir profane, évoqué à plusieurs reprises au cours des entretiens, concerne le caractère périlleux de la transition : tel évoque un collègue qui a fait une dépression, tel autre voit dans un décès survenu peu de temps après la retraite la preuve du risque traumatique encouru.

Nous avons déjà signalé que ce savoir était empiriquement erroné : la retraite n'a pas de conséquences négatives sur la santé qu'elle semble même plutôt améliorer (Ekerdt *et alii* 1983), et il est faux de supposer que la « crise de la retraite » est généralisée. Cependant, cette croyance n'est pas sans vertus : le futur retraité, mis sur ses gardes, cherche à éviter la crise annoncée et se montre ensuite d'autant plus satisfait et confiant qu'il constate que les maux redoutés l'ont épargné. Ainsi de ce retraité, qui considère que « *ça s'est mieux fait que je ne le pensais* » et qui a effectivement œuvré pour que tout se passe au mieux : « *Alors j'avais bien analysé ça, en me disant : faut être bien réaliste, attends-toi bien à ce que, d'un seul coup, tu vas avoir une rupture brutale, et tu vas devenir sans doute quelqu'un qui va plus être consulté, et ça, faut bien se mettre ça dans sa tête, ne pas en sentir un dépit, et se préparer à créer un remplacement* ». La « crise de la retraite » sonne donc comme une mise en garde, elle rappelle que les changements de statut peuvent s'avérer délicats et qu'ils sont à prendre au sérieux. Elle est une manifestation du phénomène de « prédiction destructrice » (ou auto-modératrice) dont Merton fait le pendant de la « prédiction créatrice » : si le fait de prévoir certains phénomènes peut être au principe de leur réalisation (comme dans le cas d'une anticipation généralisée d'une baisse des cours en bourse), il arrive aussi que la prévision ait pour conséquence de les atténuer, voire d'empêcher leur réalisation (Merton 1949).

## 2. L'ENGAGEMENT DANS DES ACTIVITÉS NOUVELLES APRÈS LA RETRAITE

Ainsi, lorsque sonne l'heure de la retraite, le processus de reconstruction identitaire se trouve déjà amorcé. Il est loin d'être achevé, cependant : si le détachement de l'identité professionnelle est, pour beaucoup, bien avancé, la définition d'un nouveau mode de vie et l'engagement dans de nouvelles activités est encore à venir. Cette réorganisation de l'existence prend des formes variées qu'ont cherché à cartographier les typologies des modes de vie à la retraite : certains de ces modes de vie se caractérisent par de multiples activités associatives et de loisir hors du domicile, d'autres par une plus forte valorisation du chez-soi et la pratique d'activités comme le bricolage, le jardinage ou l'écoute de la télévision ; certains sont axés autour des relations familiales, d'autres mettent davantage l'accent sur les activités personnelles et le réseau amical ; d'autres encore sont marqués par un faible niveau d'activités et de sociabilité (Guillemard 1972 ; Lalive d'Épinay 1983 ; Paillat 1989)<sup>7</sup>. Aussi divers qu'ils puissent être, ces différents modes de reconstruction de soi mobilisent les mêmes mécanismes. En effet, une fois la retraite advenue, une même question se pose à tous les retraités, qui consiste à savoir comment réorganiser leur existence en s'engageant dans des activités qui vont venir occuper le temps libéré par la cessation de l'activité professionnelle. Or, dans cette entreprise d'orientation de soi, les retraités vont disposer de « supports » plus ou moins nombreux et efficaces qui vont canaliser et, suivant les cas, faciliter ou entraver, leur reconstruction identitaire. Trois types de « supports » peuvent être distingués : les supports collectifs ; les supports personnels ou « identitaires » ; les supports relationnels, familiaux et amicaux.

### 2.1. Les supports collectifs

Les supports collectifs sont à la fois les représentations de la retraite – comme nouvelle étape de l'existence, comme moment de réalisation et d'épanouissement de soi – et les rôles sociaux valorisés à ce stade de l'existence. De ce point de vue, deux rôles paraissent aujourd'hui particulièrement valorisés : celui de bénévole et celui de grand-parent, l'un plutôt masculin (en ce sens qu'il est davantage investi par les hommes<sup>8</sup>), l'autre davantage féminin (davantage investi par les femmes). On peut considérer que l'existence de ces représentations et ces rôles sociaux ont à la fois un effet positif et un effet pervers : ils constituent un cadre d'engagement pour les uns, un modèle inaccessible pour les autres.

L'effet positif de ces représentations et de ces rôles sociaux est d'offrir des « opportunités d'engagement » pour ceux qui viennent de cesser leur activité professionnelle, en leur proposant des cadres sociaux d'identification, et donc des orientations socialement légitimes pour l'existence nouvelle qui s'ouvre avec la retraite, et aussi à travers la mise en place de structures associatives qui facilitent l'engagement.

---

<sup>7</sup> Pour une présentation plus précise de ces typologies, cf. Caradec 2001.

<sup>8</sup> En France, le taux d'adhésion à une association est, pour les retraités âgés de 62 ans, de 55 % pour les hommes et de 40 % pour les femmes (Delbès, Gaymu 2003, 113).

L'effet pervers consiste dans le fait que ces représentations et ces rôles sociaux constituent aussi une norme qui peut provoquer la souffrance de ceux qui ne peuvent s'y conformer. Il ne faut pas oublier, par exemple, qu'à 60 ans, en France, 30 % des femmes et 40 % des hommes n'ont pas de petits-enfants (Cassan, Mazuy, Toulemon 2001). Par ailleurs, ceux qui sont moins dotés en capital économique et culturel peinent à satisfaire aux exigences du modèle du retraité fortement mobile et engagé dans des activités multiples. Une enquête sur les retraités vivant dans une banlieue parisienne (Wittmann 2003) a ainsi montré combien le fait d'être peu mobile (pour des raisons économiques ou pour des raisons de santé) pouvait être vécu douloureusement par les retraités des quartiers populaires alors que les médias diffusent l'image de jeunes retraités qui voyagent énormément et qui passent une partie de l'année dans leur résidence secondaire.

### 2.2. Les supports « personnels » ou « identitaires » :

Les supports « personnels » ou « identitaires » désignent les compétences, les talents, les capacités à travers lesquels le retraité se définit et qu'il souhaite développer à l'avenir et, plus fondamentalement, ce qu'il a le sentiment d'être. De ce point de vue, il convient de distinguer deux types de supports identitaires : d'une part, les identités déjà reconnues et validées et, d'autre part, les identités potentielles qui constituent des ressources « en creux ».

En ce qui concerne les identités déjà reconnues et validées, la question est de savoir dans quelle mesure elles peuvent être transférées dans un autre espace que l'espace professionnel. C'est ainsi que certains réinvestissent leurs compétences professionnelles dans un cadre associatif, comme par exemple d'anciens ingénieurs ou techniciens qui s'engagent dans des associations qui leur proposent de mettre bénévolement leurs compétences au service d'entreprises en difficulté ou de pays du Tiers-Monde. Parfois, même, il est possible de poursuivre, avec un nouveau statut, l'engagement professionnel antérieur, auquel cas la continuité est encore plus forte. C'est notamment le cas d'agriculteurs qui ont cédé leur exploitation à l'un de leurs enfants et qui continuent à y travailler, de chercheurs et universitaires qui écrivent et participent à des colloques comme lorsqu'ils étaient en activité, ou encore de dirigeants de grandes entreprises qui, bien qu'à la retraite, siègent toujours dans différents conseils d'administration (Lenoir 1979). On peut d'ailleurs considérer que la possibilité – ou l'impossibilité – de poursuivre, d'une manière ou d'une autre, son engagement professionnel après la retraite constitue une importante source d'inégalité à ce moment de l'existence.

Parallèlement aux identités déjà reconnues et validées, il importe de faire une place aux identités potentielles – désirs inassouvis, activités délaissées, projets jamais réalisés et que l'on va tenter de concrétiser après la retraite – qui constituent des ressources identitaires en « creux ». L'importance des ces « identités potentielles » s'explique par la force de la représentation de la retraite comme moment de réalisation de soi. C'est ce qu'exprime fort bien une femme qui, après sa retraite de professeur, a cherché à développer un « *second aspect de (s)a personnalité* » qu'elle avait jusqu'alors « *laissé en friche* » : « *J'ai toujours été tirillée par deux choses,*



explique-t-elle, *un côté un peu intellectuel avec mon métier d'enseignante, et par ailleurs un côté un peu artistique : dessin, musique... Et bon, j'estime à mon âge que mon métier, je l'ai fait à fond et que maintenant, il me semble que je peux faire l'autre côté aussi... Pour moi ça aurait été un échec si je n'avais pas pu le faire, si je n'avais pas eu le temps de le faire.* » C'est d'ailleurs cette logique des ressources identitaires non exploitées qui conduit certains à ne pas souhaiter se réengager après la retraite dans des activités proches de leur ancienne activité professionnelle. Comme pour cette ancienne comptable qui n'a pas voulu devenir trésorière de l'association dans laquelle elle s'est investie car, souligne-t-elle, *« je me suis toujours dit que je ne ferai plus de trésorerie ou de choses comme ça, parce que c'est un métier que je n'avais pas choisi de faire.* » C'est encore la même logique qui conduit certains à renouer avec une identité passée et appréciée, contrariée ou refoulée par la vie professionnelle, comme cet homme qui a été successivement exploitant agricole, puis cadre dans un organisme para-agricole, enfin agent immobilier : *« J'avais envie de faire autre chose... c'était revenir un peu à l'agriculture. Depuis 22 ans, j'ai une petite résidence secondaire à 15 kilomètres de Nantes où je me ressourçais... Maintenant, j'ai acheté quelques hectares supplémentaires, et je fais quelques moutons.* » De même, un ancien ouvrier devenu chef d'atelier en fin de carrière, bricole beaucoup, tant chez lui que chez ses enfants ou chez des voisins : *« Je suis un manuel qui a dérivé sur de l'administratif... du papier... enfin bon, de la gestion... Bon, je l'ai voulu, j'ai activé, j'ai fait ce qu'il fallait, mais avant tout, je suis un manuel, c'est-à-dire je reste... moi je suis... la tête et faire travailler mes mains, faire de la menuiserie, du bois, faire travailler la ferraille...* ». Ce que l'on a fait autrefois peut ainsi servir de point d'appui pour se reconstruire en continuité avec ce que l'on a le sentiment d'être au plus profond de soi, conformément à l'exigence d'authenticité qui est au cœur de l'identité moderne (Taylor 1998).

Cette dimension identitaire des supports permet de comprendre pourquoi les rôles socialement valorisés sont plus ou moins facilement investis. L'engagement bénévole n'est ainsi pensable que s'il fait sens pour le retraité, notamment par rapport à sa trajectoire antérieure : tel envisage de devenir visiteur de prison car il se sent proche des petits délinquants qu'il a côtoyés dans sa jeunesse et dont il aurait pu rejoindre les rangs ; tel autre fonde son engagement en faveur des plus démunis sur les valeurs de solidarité qui l'ont animé tout au long de son existence et ont motivé son militantisme syndical. *A contrario*, un ancien professeur exprime son incapacité à devenir bénévole faute de trouver une cause qui suscite chez lui un écho : *« Je suis allé faire un petit tour au bureau de volontariat..., raconte-t-il. Je ne me sens pas l'âme d'aller visiter des malades dans les hôpitaux, je ne me sens pas l'âme... On m'a demandé si je voulais m'occuper de rédiger un journal pour les Thaïlandais : je regrette, mais moi je ne suis pas un spécialiste de la Thaïlande, je n'apporterais pas de compétence...* » De la même façon, l'engagement dans le rôle grand-parental fait plus ou moins sens pour les retraités. Il est des femmes qui s'y investissent en continuité avec leur investissement maternel et pour lesquelles être grand-mère constitue la composante principale de leur identité alors que d'autres refusent de s'y limiter et de renoncer à d'autres formes de réalisation de soi (Le

Borgne-Uguen 1999). Parallèlement, certains hommes investissent le rôle de grand-père sur le mode de la compensation par rapport au rôle paternel qu'ils ont le sentiment d'avoir négligé alors que d'autres n'y parviennent pas faute de savoir comment s'y prendre avec des enfants, comme l'illustrent ces propos d'un ancien chef d'entreprise qui reconnaît que « *se mettre au niveau* » de ses petits-enfants et les écouter, « *c'est une approche que je ne sais pas faire, je l'admets. Et la raison, je vous l'ai donnée en début d'entretien, j'ai sacrifié – et le mot n'est pas trop fort – ma vie de famille à ma vie professionnelle. Et c'est dommage...* »

La réflexion sur les supports identitaires, dans leur double dimension de ressources déjà validées et de ressources potentielles, permet de revenir sur une question qui a été longuement débattue dans la littérature sociologique anglo-saxonne : celle de savoir qui, des hommes ou des femmes, s'adapte le plus facilement à la retraite. Longtemps, les recherches sur l'impact de la retraite se sont centrées sur les hommes, à la fois parce que prévalait le modèle de l'homme pourvoyeur des revenus et de l'épouse au foyer et parce qu'on supposait que les femmes ayant exercé une activité professionnelle ne connaissaient pas vraiment de difficultés à l'heure de la retraite puisqu'elles pouvaient alors retrouver, avec les tâches ménagères, une occupation correspondant à leur rôle social : la fin de l'activité professionnelle était donc considérée comme un cap plus difficile à franchir pour les hommes<sup>9</sup>. Dans les années quatre-vingt, les recherches portant sur la retraite des femmes se sont développées (Szinovacz 1982) et les sociologues féministes ont contesté le présupposé selon lequel les activités ménagères constitueraient le « refuge naturel » ou la « planche de salut » des femmes à la retraite. Et elles ont insisté sur le fait qu'au contraire, de nombreuses femmes choisissent de travailler de façon à échapper à un rôle de maîtresse de maison à plein temps. L'approche en termes de supports identitaires invite, quant à elle, à ne pas se contenter d'une opposition trop générale entre réactions masculines et féminines à la retraite. Pour nous en tenir aux femmes, leurs réactions sont en effet diverses, et cette diversité renvoie à la signification différente qu'ont pour elles les activités domestiques. C'est ce qu'illustrent les propos de deux anciennes institutrices. La première s'est réinvestie dans les tâches domestiques avec un certain plaisir : « *Vous savez, quand vous êtes dans l'enseignement, vous êtes très accaparée, alors que, lorsque je suis arrivée chez moi, je me suis dit : "Je vais davantage m'occuper de mon mari, davantage m'occuper de ma maison, de mes loisirs"* ». Quant à la seconde, c'est en les limitant et en s'engageant dans des activités extérieures susceptibles de « combler » ses attentes identitaires qu'elle conçoit sa vie de retraitée : « *Ça, m'occuper de la maison, ça ne me comble pas, et je ne pense pas que ça me comblera jamais, parce qu'en fait, je me suis mise à travailler pour y échapper.* »

### 2.3. Les supports relationnels

Les supports relationnels, familiaux et amicaux, renvoient au soutien apporté par les proches, notamment par le conjoint, qui accompagnent la transition et qui, le

---

<sup>9</sup> Parallèlement, on considérait que la vraie rupture, pour les femmes, se situait plutôt au moment du départ des enfants, étudié sous la dénomination de « syndrome du nid vide ».

plus souvent, font en sorte qu'elle se passe au mieux. Ce soutien s'exerce selon trois grandes modalités : le soutien « silencieux » ; un rôle d'encouragement et de validation des identités adoptées ; un rôle de proposition.

Le soutien « silencieux » consiste, pour le conjoint, à se montrer particulièrement tolérant vis-à-vis des sautes d'humeur du nouveau retraité ou compréhensif à l'égard de certains de ses comportements qu'il aurait jugés étranges en d'autres circonstances. C'est le cas, par exemple, de cette épouse qui s'est montrée particulièrement compréhensive avec son mari lorsque, au début de sa retraite, il s'est mis à creuser sa cave : elle raconte qu'elle n'a pas du tout compris « *l'intérêt de creuser la cave* », a trouvé ça « *un peu fou* », mais elle n'est pas intervenue, voyant dans l'attitude de son mari « *presque un défoulement ou quelque chose comme ça.* »

Par ailleurs, les proches – et notamment le conjoint – peuvent encourager les initiatives du retraité dans sa quête de nouvelles activités, parfois même l'accompagner dans les activités auxquelles il s'essaie et, surtout, valider des identités qu'il a adoptées ou tente d'adopter. Ici, les proches ont un rôle d'encouragement et de validation des identités adoptées. Ainsi, un retraité que nous avons rencontré a soutenu la démarche hésitante de son épouse pour s'inscrire à l'université inter-âges : « *Lorsque je suis arrivée là-bas et que j'ai vu toutes les têtes cheveux blancs, raconte celle-ci, je suis repartie, je ne me suis pas inscrite. Alors je suis rentrée là, je lui ai dit : "Non, non, non, je ne m'inscris pas !" Mon mari m'a dit : "C'est complètement ridicule, essaie de raisonner, les gens qui vont là, ils ont le même âge que toi". "Ah, j'ai dit, oui, oui..." Et finalement, j'y suis retournée l'après-midi.* »

Enfin, les proches peuvent avoir un rôle de proposition : ils donnent alors au retraité l'idée de certaines activités et l'incitent à les développer. C'est un soutien tout à fait essentiel quand le retraité rencontre quelque difficulté à trouver des activités de substitution à son activité professionnelle. Par exemple, une épouse a profité de ce que son mari venait de recevoir en cadeau le matériel photo de leur fils pour l'encourager à s'investir dans cette activité : « *Alors ma femme m'a dit : "Mais pourquoi tu ne fais pas de la photo ?". "Ah bon, j'ai dit, oui..."* ». Lui n'avait jamais fait de photo et il n'avait jamais eu l'idée d'en faire : à l'évidence, cette activité ne faisait pas partie de ses ressources identitaires « en creux ». Pourtant, après quelques déconvenues, il s'est pris au jeu et a investi l'identité proposée par son épouse, selon un mécanisme décrit par Anselm Strauss : « Il se produit une forme de transformation relativement subtile lorsque quelqu'un a joué de façon inattendue un rôle important dans lequel il a exceptionnellement bien réussi. Peu importe que ce rôle suscite l'admiration ou le mépris de celui qui l'a ainsi joué, l'important est qu'il n'aurait jamais pensé être capable de le jouer, qu'il n'aurait jamais envisagé d'être pourvu de ce "moi" potentiel » (Strauss 1992a). Pour prendre un autre exemple de ce type d'aide, on peut citer le cas d'un ancien ingénieur qui a cessé son activité au moment où son fils avait besoin de main-d'œuvre pour la construction de sa maison : « *J'avais des problèmes de dos parce que je faisais beaucoup de voiture ; j'étais convaincu que c'était foutu, que j'avais des vertèbres tassées. Et, tout doucement, je me suis mis à porter des agglos, et ça n'a pas aggravé mon cas du tout (...). Au contraire, je suis maintenant beaucoup plus robuste que je ne l'étais au dé-*

*but de la retraite. C'est vraiment une leçon (...). Je pourrais presque remercier mon fils parce qu'il m'a rendu un service. J'aurais jamais eu l'idée de le faire pour moi.* » Ainsi, les proches, le réseau familial et amical, peuvent jouer un rôle très important en sollicitant le nouveau retraité – pour qu'il s'engage dans une association, qu'il aide un fils qui construit sa maison, qu'il garde ses petits-enfants, etc. L'existence ou non de ces sollicitations paraît constituer un facteur d'inégalités très important. C'est le cas notamment pour l'investissement dans les rôles de bénévole ou de grand-parent que nous avons évoqués plus haut. Pour nous en tenir au rôle de grand-parent, il suppose, pour être investi, non seulement que cet engagement fasse sens aux yeux des grands-parents comme nous l'avons vu, mais aussi qu'il soit rendu accessible par les parents qui constituent des médiateurs incontournables des relations entre grands-parents et petits-enfants et se montrent plus ou moins favorables à leur développement. C'est ainsi que certains grands-parents sont beaucoup sollicités, notamment pour la garde de leurs petits-enfants d'âge préscolaire ou en cas de petite maladie (de Singly 1993), alors qu'à l'inverse d'autres souffrent de ne pas les voir suffisamment ou de ne jamais les rencontrer en-dehors de la présence de leurs parents, le cas extrême étant celui des grands-parents qui se voient interdire toute relation avec eux.

Soulignons que, parmi les proches qui assurent un soutien lors du passage à la retraite, le conjoint joue un rôle particulièrement important. C'est ce qui ressort non seulement de nos entretiens, mais également des enquêtes quantitatives, qui montrent que vivre seul constitue un facteur de mauvaise adaptation à la retraite (Paillat 1989 ; Crenner 2004). Cette aide conjugale à la transition de la retraite apparaît, par ailleurs, assez fortement sexuée : elle semble principalement réalisée par les épouses, qui sont d'ailleurs beaucoup plus conscientes de ce soutien que les conjoints masculins, qui le perçoivent rarement comme tel. Mais il arrive aussi que le conjoint, plutôt que de faciliter la transition de la retraite, l'entrave et la rende plus difficile. C'est le cas notamment lorsque les conjoints sont en désaccord sur la répartition des activités réalisées en commun et des activités individuelles. L'un peut alors être amené à « sacrifier » certaines activités essentielles à ses yeux, comme on peut l'observer dans l'exemple suivant, celui d'une femme qui, avant sa retraite, était présidente d'une association dans laquelle elle était très active et qui souffre de ne plus avoir de responsabilités. Mais son mari s'oppose à ce qu'elle s'engage à nouveau car il craint que cela n'entrave leur liberté de partir en voyage. Pour sauver la bonne entente conjugale, elle a renoncé, mais elle reconnaît qu'« *il me manque quelque chose, malgré toutes les activités que j'ai* ». Une autre situation conjugale difficile tient à l'absence de reconnaissance – et même à l'invalidation – par le conjoint des tentatives de reconstruction de soi du nouveau retraité – ce qui constitue l'inverse du mécanisme de validation identitaire évoqué plus haut. C'est ce qu'illustrent ces propos d'une femme qui a fait une légère dépression après sa retraite, dépression dont elle rend en partie responsable son mari : « *Quand je suis venue en retraite, explique-t-elle, je me suis vue qu'on me commandait tout le temps : "Fais comme ci, fais comme ça" et ainsi de suite. C'est ça qui m'a déstabilisée, moi qui avais l'habitude de commander, je n'avais plus personne à commander et je me*

*faisais commander parce que mon mari me disait : “Non, tu ne devrais pas faire comme ça”, et ainsi de suite... si bien que je me suis trouvée complètement perdue, et je me suis dit : “je ne suis plus bonne à rien”, et j’arrivais que je ne savais même plus faire quelque chose... Ça m’a complètement déstabilisée. »*

### CONCLUSION

Ainsi, 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 ». Pour comprendre ce résultat, en décalage avec les représentations courantes, il faut d’abord se souvenir que la retraite est devenue, en France, un moment de l’existence particulièrement valorisé, à la fois dégagé des contraintes du travail et considéré comme propice à la réalisation et à l’épanouissement de soi. Parallèlement, si la transition de la retraite se déroule le plus souvent « en douceur », c’est grâce à l’activation d’un certain nombre de mécanismes psychosociaux : la « désocialisation professionnelle anticipée », qui consiste, dans les derniers temps de son activité professionnelle, à prendre peu à peu ses distances avec elle ; la croyance dans la crise de la retraite, qui opère comme une prophétie auto-modératrice ; la mobilisation par le nouveau retraité de « ressources identitaires », qu’il s’agisse de compétences professionnelles susceptibles d’être réinvesties ou de ressources en « creux », c’est-à-dire d’identités potentielles qu’il transforme en identités effectivement investies ; le soutien apporté par les proches, notamment le conjoint, qui peuvent soutenir les engagements initiés par le nouveau retraité ou même l’inciter à entreprendre telle activité nouvelle. Et c’est lorsque certains de ces mécanismes sont bloqués – par exemple quand le conjoint constitue une entrave à la redéfinition de soi ou quand l’engagement dans l’activité professionnelle est tel que la désocialisation professionnelle anticipée ne peut s’opérer – que le franchissement du cap de la retraite se révèle difficile. La mise au jour de ces mécanismes psychosociaux permet ainsi de rendre compte à la fois des transitions « réussies » et de celles qui le sont moins : c’est là, nous semble-t-il, l’intérêt de ce modèle explicatif, qui satisfait ainsi à la règle énoncée par Glaser et Strauss (Strauss 1992b) – celle de l’intégration au modèle des cas « négatifs ».

Au terme de cette analyse, sans doute faut-il lancer une invite à prolonger ce travail à travers la réalisation de nouvelles recherches, attentives à la manière dont la transition de la retraite va se dérouler pour les générations futures de retraités, pour lesquelles le contexte du passage à la retraite va être marqué par d’importantes transformations dont on peut d’ores et déjà esquisser – serait-ce à titre d’hypothèses – certaines tendances. Ainsi, il est probable que l’on va assister à un recul de l’âge moyen de cessation d’activité, sous l’effet conjugué de l’augmentation du nombre d’annuités nécessaires pour obtenir une pension à taux plein, décidée lors des réformes Balladur (1993) et Fillon (2003), et d’une probable inversion de la tendance à la sortie précoce du marché du travail – même si la rupture avec la « culture de la sortie précoce » (Guillemard 2003), annoncée dans les discours des responsables politiques et des experts, est encore difficilement perceptible dans les faits. Sans

doute verrons-nous aussi se développer, à l'image de ce qui existe dans d'autres pays (Lesemann, Beausoleil 2004), des situations « hybrides » entre l'activité et la retraite, certains pensionnés continuant à exercer une activité professionnelle, pour des raisons financières ou par intérêt pour leur travail. Plusieurs évolutions sont, en effet, favorables à un accroissement de ces situations hybrides : la baisse du taux de remplacement du dernier salaire assuré par les pensions versées (Raynaud 2004), l'assouplissement des règles de cumul entre emploi et retraite décidé dans le cadre de la loi Fillon, ainsi que la montée de revendications défendant un « droit au travail à tout âge » et une « retraite à la carte » (Rochefort 2004). Au final, et au-delà du recul prévisible de l'âge de la retraite, c'est donc une plus grande individualisation de la transition de la retraite qui semble se profiler, dont il conviendra d'étudier le vécu et de repérer les mécanismes qui l'accompagnent sur le plan identitaire, actualisant ainsi les résultats de la présente étude.

**Vincent CARADEC**

Université Charles de Gaulle – Lille III

**Abstract :** Contrary to a generally accepted idea, retirement, most of the time, is not badly lived. This article proposes to give off the mechanisms of the identity transition which allow to understand why this passage proceeds, generally, carefully (and also why it is sometimes made more with difficulty, when these mechanisms are blocked) : the "professional desocialisation anticipated", which consists, in last times of professional activity, to take its distances with it little by little; belief in the crisis of retirement, which operates as an auto-moderating prophecy; commitment in new activities after retirement for which the neopensioners have three types of "supports" - collective, identity (under the double species of already experimented identities and "potential" identities) and relational.

**Keywords :** Transition - Orientation - Identity construction - Retirement - Old age - Ageing - Seniors - Commitment.

### **Bibliographie**

- ASKENAZY P. (2004) *Les désordres du travail. Enquête sur le nouveau productivisme*. Paris : La République des Idées/Seuil.
- BEAUD S. & PIALOUX M. (1999) *Retour sur la condition ouvrière. Enquête aux usines Peugeot de Sochaux-Montbéliard*. Paris : Fayard.
- BLANCHET D. & DEBRAND T. (2005) « Aspiration à la retraite, santé et satisfaction au travail : une comparaison européenne » – *Insee Première* 1 052.
- CARADEC V. (1996) *Le couple à l'heure de la retraite*. Rennes : Presses universitaires de Rennes.
- CARADEC V. (2001) *Sociologie de la vieillesse et du vieillissement*. Paris : Nathan.
- CARADEC V. (2004) *Vieillir après la retraite. Approche sociologique du vieillissement*. Paris : PUF.

- CASSAN F., MAZUY M. & TOULEMON L. (2001) « Douze millions et demi de grands-parents » – *Insee Première* 776.
- CRENNER E. (2004) « Etre retraité : tourner la page du travail » – *Insee Première*, n°979.
- CRIBIER F. (1995) « Passage à la retraite et parcours de vie. L'exemple de deux cohortes de nouveaux retraités parisiens de 1972 et 1984 » – in : A.-M. Guillemard, J. Légaré et P. Ansart (éds.) *Entre travail, retraite et vieillesse. Le grand écart*. Paris : L'Harmattan.
- CRIBIER F. & KYCH A. (1992) « La migration de retraite des Parisiens. Une analyse de la propension au départ » – *Population* 3 (677-718).
- CUMMING E. & HENRY W. (1961) *Growing Old. The Process of Disengagement*. New York : Basic Books.
- DELBÈS C. & GAYMU J. (2003) *La retraite. Quinze ans après*. Paris : Ined.
- EKERDT D.J., BOSSE R. & LO CASTRO J.S. (1983) « Claims that Retirement Improves Health » – *Journal of Gerontology*, 38 (231-236).
- GAULLIER X. (1982) *L'avenir à reculons. Chômage et retraite*. Paris : Éditions Ouvrières.
- GIDDENS A. (1991) *Modernity and Self-Identity*. Cambridge : Polity Press.
- GUILLEMARD A.-M. (1972) *La retraite, une mort sociale*. Paris : Mouton
- GUILLEMARD A.-M. (2003) *L'âge de l'emploi. Les sociétés à l'épreuve du vieillissement*. Paris : Armand Colin.
- KAUFMANN J.-C. (1996) *L'entretien compréhensif*. Paris : Nathan.
- KOHLI M. (1986) « The World we Forgot : a Historical Review of the Life Course » – in : V.W. Marshall (ed.) *Later Life. The Social Psychology of Aging* (271-303). Beverly Hills CA : Sage.
- LALIVE D'EPINAY C. (1996) *Entre retraite et vieillesse. Travaux de sociologie compréhensive*. Lausanne : Réalités Sociales.
- LALIVE D'EPINAY C. et alii (1983) *Vieillesse. Situations, itinéraires, et modes de vie des personnes âgées aujourd'hui*. Saint-Saphorin (Suisse) : Éditions Georgi.
- LE BORGNE-UGUEN F. (1999) « Construire sa grand-maternité : une affaire de femmes et une affaire de couple » – in : A. Guillou et S. Pennec (éds.), *Les parcours de vie des femmes* (99-115). Paris : L'Harmattan.
- LENOIR R. (1979) « L'invention du "troisième âge". Constitution du champ des agents de gestion de la vieillesse » – *Actes de la Recherche en Sciences Sociales* 26-27 (57-82).
- LESEMANN F. & BEAUSOLEIL J. (2004) « Travailler après la retraite en France et en Amérique du Nord » – *Retraite et Société* 42. Paris : La Documentation Française.
- MERTON R. K. (1949) *Social Theory and Social Structure*. New York : The Free Press.
- MOLINIÉ A.-F. & VOLKOFF S. (2003). « Départs en retraite : les deux facettes de la "pénibilité" du travail » – *Centre d'Étude de l'Emploi* 60.

- NOWIK L. (1998) « Les salariés “âgés” d’EDF-GDF : histoire d’une génération en fin de carrière » – *Gérontologie et Société* 85 (99-109).
- PAILLAT P. (éd.) (1989) *Passages de la vie active à la retraite*. Paris : PUF.
- RAYNAUD E. (2004) « Les retraites de la génération 1948, une illustration par quelques cas types » – *Études et Résultats* 331.
- ROCHEFORT R. (2004) *La retraite à 70 ans ?* Paris : Belin.
- SINGLY F. de (1993) *Parents salariés et petites maladies d’enfants*. Paris : La Documentation Française.
- STRAUSS A. (1992a) *Miroirs et masques. Une introduction à l’interactionnisme*. Paris : Métailié.
- STRAUSS A. (1992b) *La trame de la négociation. Sociologie qualitative et interactionnisme*. Paris : L’Harmattan.
- SZINOVACZ M. (ed.) (1982) *Women’s Retirement. Policy Implications of Recent Research*. Beverly Hills : Sage.
- TAYLOR C. (1998) *Les sources du moi. La formation de l’identité moderne*. Paris : Seuil.
- TOWNSEND P. (1957) *The Family Life of Old People*. London : Routledge & Kegan Paul.
- VAN GENNEP A. (1909) *Les rites de passage*. Paris : Émile Nourry.
- WITTMANN A.-F. (2003) « Vieillir dans une cité : un double stigmaté » – *Sociétés Contemporaines* 51 (107-128).