

## **LA RETRAITE EN CÔTE D'IVOIRE : ENTRE NOSTALGIE DE LA VIE PROFESSIONNELLE ET (RE)CONSTRUCTION IDENTITAIRE.**

*RETIREMENT IN CÔTE D'IVOIRE: BETWEEN LONGING OF  
WORKING LIFE AND (RE)CONSTRUCTION OF IDENTITY*

**KOUASSI Dje clavaire**

Doctorant à l'Institut d'Ethno-Sociologie (IES),  
l'Université Houphouët-Boigny d'Abidjan  
djehck@yahoo.fr

### **RÉSUMÉ**

La situation de la majorité des retraités en Côte d'Ivoire reste préoccupante au regard de leur vécu quotidien qui rime avec précarité et risques sociaux. Le changement qu'induit la retraite affecte ainsi leur statut social et économique. Pour échapper à ce quotidien difficile, on observe des manifestations de déni de retraite et d'un refus de désengagement vis-à-vis de la société salariale à travers le recours à des activités rémunérées ou associatives. Pourquoi ce retour au travail ? Le travail constitue pour les retraités non seulement une solution pour maintenir leur statut social mais également un moyen de compenser la pension qui est, du reste insuffisante. Le travail, dans ce contexte, demeure un facteur d'identification sociale et participe de ce fait à la construction identitaire.

Le présent article analyse la reconstruction identitaire des retraités sous l'influence du passé professionnel.

**Mots-clés:** Retraite, Retraités, Emploi, Travail, Identité, Construction identitaire.

-----

### **ABSTRACT**

*The situation of the majority of the retired people in Côte d'Ivoire remains worrisome with regard to their daily real-life experience which rhymes with precariousness and social risks. The change which leads the pension so affects their social and economic status. To escape this difficult everyday life we observe demonstrations of denial of pension and a refusal of disengagement towards the wage society through the recourse to paid activities or associative. Why return in the work?. The work establishes for the retired people not only a solution to maintain their social status but also a way to compensate for the pension which is, besides insufficient. The work, in this context, remains a factor of social identification and participate of this fact to the identity construction.*

*The present article analyzes the identity reconstruction of the retired people under the influence of professional past.*

**Keywords:** *Pension, Retired people, Employment, Work, Identity, Identity construction.*

## INTRODUCTION

Moment espéré ou redouté, l'entrée dans la retraite est bien souvent un cap difficile à franchir, car lié à un véritable remaniement identitaire. Ainsi on note des bouleversements de tous ordres: biologiques, intellectuels, psychiques et sociaux. Dans ce sens, la fin de l'activité constituant la fin de l'activité formelle est un moment particulier de recomposition identitaire (Boboc, Metzger, 2011: 1). En Côte d'Ivoire, la question de la transition travail/retraite se pose avec acuité eu égard non seulement à l'existence d'un seul palier de régime de retraite mais aussi à la problématique de la gestion de l'existant. En effet, le pays a choisi au moment de la mise en place de son assurance vieillesse le système de retraite par répartition contributive. Dans ce système de retraite contributive, la cotisation à la pension de retraite est répartie entre l'employeur et le travailleur ( dans le public, 6% à la charge du fonctionnaire (employé) et 12% à la charge de l'Etat (employeur) et dans le secteur privé 55% à la charge de l'employeur et 45% pour les salariés ). Ce mode de cotisation impacte négativement la pension octroyée, d'où le retour sur le marché du travail afin de compenser la perte de revenus comme le souligne Antoine (2007) où «*la proportion d'hommes travaillant dans l'informel passe de 37% pour le groupe d'âges 50-54 ans (avant la retraite) à 61 % pour le groupe d'âges 55-59 ans (après la retraite) ».*

Ce retour sur le marché du travail montre que le *départ* à la retraite - comme «*cessation d'activité*» - est une perspective à la fois rassurante et inquiétante. En effet, le passage à la retraite constitue un ensemble de configurations structurantes pour la dynamique de construction identitaire. Et comme le rappelle C. Dubar (1992), les dynamiques identitaires sont ravivées lors de toute remise en cause des catégories par lesquelles les individus se définissent et se projettent. Et c'est bien ce qui caractérise la transition ou le «*passage*» emploi-retraite. Dans l'emploi, les individus se définissent par rapport à tout un ensemble de dimensions liées au contenu même du travail (métier ou profession, revenus, relations sociales, aux compétences acquises, etc.), mais aussi en fonction de l'articulation entre engagements professionnels et vie hors travail (engagements familiaux, militants, études, etc.)

A la retraite, toutes ces sources d'identification, tous ces repères par rapport auxquels les individus construisent leur identité vont être sensiblement remis en cause. Il est alors intéressant de chercher à comprendre comment les retraités vont procéder pour recomposer leur identité et dans quel idéal type de vécu s'inscrivent-ils.

Le présent article sur la (re)construction identitaire s'inscrit dans la mise en exergue de la typologie du vécu des retraités ivoiriens dans le sillage de leur passé professionnel.

En référence à la sociologie de l'action sociale de Max Weber, l'article après avoir mis en lumière la représentation du travail et de son influence sur les retraités ainsi que la dialectique du vécu de la retraite, décrit les idéaux types identitaires dégagés chez les retraités

## 1- MÉTHODOLOGIE

Cet article s'appuie sur une étude menée à Abidjan auprès des retraités et portant sur leurs conditions sociales et économiques. Un échantillon de 889 retraités est distribué à partir de la méthode des quotas, avec des variables telles que le sexe, le niveau d'instruction et la catégorie professionnelle. Ainsi dans cet échantillon on dénombre 85,98% d'hommes contre 14,02% de femmes. Concernant le niveau d'instruction, celui-ci varie de non scolarisé (2,93%) au supérieur (15,86%), la majorité des retraités (52,98%) interrogé ayant le niveau d'étude secondaire. S'agissant de la catégorie professionnelle, si la majorité des retraités (52,98%) sont des agents et ouvriers on y retrouve des cadre moyens (14,75%) de des cadres supérieurs (3,59%).

Afin d'analyser et de comprendre la relation entre le travail passé et l'identité post travail des retraités nous avons d'une part procédé à une revue de littérature portant sur le travail des retraités ainsi que sur la construction identitaires de ces derniers. D'autre part nous avons eu recours aux méthodes d'enquêtes quantitative et qualitative pour le recueil des données.

Les informations, collectées à l'aide d'un questionnaire, ont été analysées selon l'approche causale ou la méthode positiviste.

## 2- RÉSULTATS

Cette section analyse les données issues des entretiens avec les retraités au nombre de 889 dont 764 hommes soit 85,98% et 125 femmes soit 14,02%. Parmi

ces hommes et femmes on note que 55,46% sont occupés dans les emplois informels rémunérés, associatifs et bénévoles contre 44,54% sans occupation. L'analyse se fera autour des points suivants: i) la représentation du travail chez les retraités; ii) l'influence de la vie professionnelle sur les retraités; iii) la vie du retraité : l'adaptation à l'épreuve de la vie professionnelle passée et iv) la dialectique entre le vécu à la retraite et les conditions de préparation de la retraite.

## **2.1- La représentation du travail chez les retraités**

Si le travail est valorisant et occupe une place centrale pour les retraités, la retraite, elle, apparait comme une perte.

En effet, la littérature sur la retraite montre que la vie professionnelle structure la vie des individus en période post travail. Le travail joue, de ce fait, un rôle social et économique par les relations qu'il implique dans le champ organisationnel. Il constitue donc un vecteur d'épanouissement et d'identification individuelle.

### **2.1.1- le travail comme lieu de socialisation des retraités**

D'abord, le travail est le lieu de socialisation. En effet l'espace professionnel est le lieu de contacts constants et physiques avec autrui comme s'explique ce retraité pour qui le travail était un moyen de «*rencontrer des gens, d'échanger*» et où il travaillait «*dans un environnement où se côtoyaient beaucoup de gens, de générations et se nouait des relations*». Il explique aussi: «*Mes collègues, j'ai travaillé pendant des années avec eux, donc il se crée un lien autre que collègue, Il y a eu des liens forts[...] C'était un peu ma seconde famille, c'est une micro-société, il se dégagait un chaleur humaine, entre collègues, entre patients... C'était un peu communautaire* ». Dans ce même ordre d'idée une autre retraitée: «*je trouvais là de l'amitié, j'ai eu des collègues supers, avec qui on parlait intimement, de nos problèmes, de nos familles, j'ai eu des collègues avec qui c'était agréable de dialoguer, qui m'apportaient beaucoup, j'allais au boulot de bonne humeur [...]*. L'espace professionnelle était pour ces retraités «*une grande maison , une seconde famille*». Le travail est donc comme un terreau de socialisation.

### **2.1.2- le travail comme vecteur de développement identitaire**

En plus d'être un facteur de socialisation, le travail est un vecteur de valorisation identitaire. En effet le travail est un espace de recherche, de construction, de négociations et de valorisation identitaires. Par son activité professionnelle,

le retraité acquiert un véritable statut, surtout au niveau social. De part le statut acquis, il est régulièrement consulté pour tout événement heureux ou malheureux et sans lui aucune décision importante ne peut être prise. C'est cette position que relate cet ancien fonctionnaire : « *Etant fonctionnaire, rien ne peut se décider sans moi, j'avais toujours mon mot à dire. Je ne pouvais pas être absent à une réunion que ce soit à Abidjan où au village. J'étais respecté, c'est pas comme aujourd'hui, où ma voix porte très peu* ». Le travail participe de l'image positive de soi. Avoir une activité professionnelle était pour cette ancienne secrétaire de Direction à la retraite « *faire quelque chose de sa vie, apprendre, progresser* ». Dans son travail elle y voyait un « *épanouissement de la femme, une reconnaissance en tant qu'entité, en tant qu'individualité par rapport à nos mères, encore soumises aux maries* ». Donc travailler, c'est avoir son individualité, ses propres valeurs. Pour la plupart des retraités, le travail, c'était un accomplissement, une affirmation, une reconnaissance par tout le monde comme sous-tend les propos de ce retraité « *la réussite professionnelle c'est indispensable pour se réaliser, ça vous valorise, ça donne confiance* ». Ces propos sont appuyés par un autre retraité « *le travail, c'est ce qui vous permet de vivre, d'être fier de vous, d'avoir une personnalité [...] le poste que j'occupais me donnait de la valeur* ».

La valorisation identitaire par le travail traverse ainsi toute la sphère sociale.

### **2.1.3- la retraite comme capital épargné**

Le travail, facteur socialisant et valorisant, est un générateur de ressources pendant la vie active comme l'explique ce retraité « *seul le travail nous permet de gagner notre autonomie. On n'a pas besoin de tendre la main quand on a un salaire et on n'a pas besoin de justifier ses dépenses ou de jouer les griots pour subvenir à ses besoins...* ». Le travail permet d'accumuler des ressources financières qui seront utiles en période post travail. C'est le capital épargné du travail qui va déterminer à long terme, les ressources du retraité comme le souligne A.M. Guillemard (1973). Le capital épargné dépend pour l'essentiel de la vie du travail passé. Le salaire influence donc directement la capacité d'épargne.

De ce qui précède, la retraite apparaît comme une perte de l'espace de socialisation ainsi qu'un facteur de déséquilibre. En ce sens, l'identité étant le fruit de la socialisation qui s'élabore dans la sphère professionnelle, la retraite constitue une forme de désocialisation et de déséquilibre pour l'individu.

Travailler correspondant certes à une fonction utilitaire et économique en assurant un revenu mais possède aussi une lourde dimension identitaire et sociale. En effet, non seulement le travail joue un rôle important dans le développement de la personne, mais il est aussi un déterminant de l'identité (Morin, 1998).

## **2.2- L'influence de la vie professionnelle sur les retraités**

Quelle que soit la préparation au changement de situation dû à la retraite, cette dernière entraîne, dans la plupart des cas, une rupture brutale pour l'individu.

### **2.2.1. La difficile rupture d'avec le passé professionnel**

Les retraités interrogés ont en effet eu du mal à se départir de leur activités professionnelles passées. *« Depuis ma retraite, je me sens inutile, plus de responsabilité, tu as l'impression que les gens te fuient. c'est difficile ce moment. Même les soutiens de proches se font de plus en plus rares. Je regrette un peu d'être à la retraite car je pense que je peux encore servir »*

Cette rupture peut être d'autant plus importante que le départ à la retraite génère des changements dans la vie personnelle, notamment au sein du couple et de la famille ainsi que dans les conditions de vie, avec,  *nolens volens*, une baisse des revenus pour une grande majorité des retraités comme l'explique cet ancien agent de maîtrise *« ne pas travailler, c'est perdre une position de force dans les relations avec les membres de la communauté. C'est se faire exclure des cercles de décisions [...] on ne te consulte même plus sur certaines choses dans ta propre famille sous prétexte que l'on ne voulait pas te mettre dans des situations difficiles surtout qu'on trouve que tu n'a plus d'argent »*

Comme on le constate, la cessation d'activité professionnelle s'accompagne de modifications, en termes d'identité, de statut familial et social qui nécessitent une adaptation individuelle plus ou moins facile. Et pour faire face à cette modification surtout au plan financier, certains retraités ne se privent pas de rechercher un emploi pour compenser la baisse des revenus. *« ... je vais pas te cacher que j'ai des problèmes financiers qui me tenaillent. Nourrir toute une famille avec une maigre pension était impossible... avoir deux femmes qui ne travaillent pas et 8 enfants qui dépendaient de moi c'est dur ; et puisque je ne pouvais pas compter sur ma maigre pension, je me suis trouvé du boulot... Et*

*puis on contraint les gens à la retraite sans leur donner de pensions conséquentes. Donc nous sommes obligés de trouver un petit boulot pour joindre les deux bouts surtout que mes épouses ne travaillent pas*». Ce discours traduit une propension des retraités à retourner sur le chemin de l'emploi même si cela se fait en contradiction à la législation en matière de retraite. En effet, près de 70% des retraités ivoiriens s'emploient dans le secteur informel. Cette proportion se rapproche de celle de l'Afrique de l'Ouest où plus de 63,2% des hommes âgés de 55 à 59 ans sont encore Actifs, et 47% d'hommes âgés de 60 à 64 ans ont encore un emploi entre 2000 et 2007<sup>1</sup>.

## **2.2.2- La retraite, un défi économique-social**

La retraite correspond donc à un double défi sur les plans financier et social . Au plan financier, les retraités ivoiriens, dans leur grande majorité (63.78% ), ont une pension de retraite inférieure à 150.000 frs par mois. Avec les charges sociales et un tel niveau des pensions l'adaptation à la période post travail semble difficile.

La perception de retraite sera donc influencée par divers facteurs: d'une part par la situation aux plans des ressources personnelles et de celles de son milieu de vie, d'autre part par le sentiment d'être utile ou de pouvoir atteindre des objectifs personnels et enfin par le degré d'acceptation des pertes de rôle et de l'image renvoyée par l'environnement, etc. : «...*si tu ne travailles pas, tu ne manges pas. Quand on sait que t'es sans revenu, qu'économiquement tu n'es plus rentable, ta famille même ne te considère plus comme avant. Tu es mis à l'écart, on te cache des choses, tu ne prends plus de décisions importantes, tes enfants te fuient parce que tu es trop bavard à leurs yeux; ce n'est pas intéressant du tout. Espérons que ça change avant que vous n'arriviez à la retraite! Le travail c'est l'homme, sans ça on est rien du tout.* »

Au plan social, on a dénombré 78.29% de retraités qui disent vivre difficilement leur retraite contre respectivement 15.75% et 5.96% de retraités qui estiment vivre «*assez bien*» la retraite et «*bien*» la retraite. Cette ambivalence dans la description du vécu de la retraite traduit le sentiment de mort sociale que les retraités ont de la retraite.» *la retraite, on ne te considère plus, on ne te prend plus au sérieux, on te néglige. A peine on t'invite à des réunions importantes du village [...] Le problème, une fois à la retraite, on ne s'intéresse plus*

1- P. ANTOINE, *travailler après la retraite : comparaison dans sept capitales d'Afrique de l'Ouest*, I.R.D, D.I.A.L., document de travail DIAL, Décembre 2007.

à toi puisque tu ne produis plus ». Ce point de vu est partagé par SOUNGALO en ces termes : « La retraite perd chaque jour un peu plus de son caractère noble pour être perçue comme une fatalité. Aller à la retraite rime dès lors avec condamnation à la mort ».

Les retraités restent ainsi nostalgiques de leur passé. Ce qui pousse certains retraités à vouloir reprendre une vie professionnelle à travers des activités génératrices de revenus ou dans des associations afin de mieux s'adapter à cette nouvelle vie qu'est la retraite.

## **2.3- La vie du retraité : l'adaptation à l'épreuve de la vie professionnelle passée.**

### **2.3.1- Le lien entre vie professionnelle passée et retraite**

L'adaptation à la retraite est d'être différente selon les individus, notamment en fonction de son attitude et de son comportement vis à vis du travail. Ainsi, le statut social et l'identité personnelle post travail dépendent en grande partie du travail et de l'appartenance au milieu professionnel. Dès lors, la cessation d'activité professionnelle peut fortement perturber l'individu au sujet de sa nouvelle place sociale, de l'image que son environnement social lui renvoie comme le souligne ce retraité : «...si tu ne travailles pas, tu ne manges pas. Quand on sait que tu es sans revenu, qu'économiquement tu n'es plus rentable, ta famille même ne te considère plus comme avant. Tu es mis à l'écart, on te cache des choses, tu ne prends plus de décisions importantes, tes enfants même te fuient parce qu'ils trouvent que tu parles maintenant un peu trop , tu n'as plus d'argent, plus d'influence sur les enfants, dans la famille, on te sollicite même plus surtout pour des décisions importantes. Tu à l'impression que tu n'es plus utile... ce n'est pas intéressant du tout. Espérons que ça change avant que vous n'arriviez à la retraite! Le travail c'est l'homme, sans ça on est rien du tout. »

Ce tableau peint par ce retraité traduit les difficultés d'adaptation des retraités à la vie post travail. Cependant, à y regarder de près, il faut interroger le degré d'investissement professionnel qui permet de se situer sur la nouvelle identité post travail.

### **2.3.2- l'engagement professionnel et l'ambiguïté d'adaptation des retraités**

En effet, un investissement exclusif dans la vie professionnelle rend plus difficile l'adaptation à la cessation d'activité. Dans le cas contraire, l'adaptation est facile voire rapide. Ce qui nous amène à dire que l'engagement professionnel passé est important en ce sens qu'il permet de situer le degré d'adaptation des retraités. Si pour certains retraités, la cessation d'activité professionnelle donc la retraite peut être définie comme un événement négligeable ou faisant partie du processus « normal » de la vie, pour d'autres c'est un moment crucial comme l'explique cet ancien ouvrier retraité « *le départ à la retraite a été un moment difficile. Après plus de vingt ans passé entrain de travailler, eu coup tu dois arrêter de travaille c'est dur surtout que tu n'as pas pu réaliser quelque chose pour les enfants* ». Et lorsqu'on pose la question de savoir comment il vivent leur retraite, on a dénombré 78.29% de retraités disent vivre difficilement leur retraités contre respectivement 15.75% et 5.96% de retraités qui estiment vivre « *assez bien* » la retraite et « *bien* » la retraite. Ces différentes proportion se traduit trois mode d'adaptation à la retraite.

Selon le modèle développé par Duyck, J-Y et Tamaro-Hans A. (2007), en fonction du degré d'engagement professionnel passé, trois mode d'adaptation à la retraite sont observés

Les retraités qui vivent difficilement la retraite sont moins adaptées à la vie post travail. Ces retraités vivent dans le repli sur eux-mêmes, regrettant la période de leur activité professionnelle. Leur vécu de la retraite s'identifie à une retraite dite de retrait. ils cherchent à se couper de toute relation avec leur passé professionnel. A l'opposé, ceux qui vivent bien sont ceux qui une eu un réel engagement professionnel. La retraite constitue pour ces individus une sorte de repos. Ils vivent dans ces condition une retraite dite de repos. Entre les deux extrêmes se trouve ceux qui vivent une retraite à travers l'activation de nouvelles activités. Les retraités cherchent à s'orienter dans de nouvelles activités. La retraite s'organise ainsi en fonction de nouveaux rythmes sociaux et de nouvelles priorités. C'est ce que Gaullier (1988) qualifie de « *nouvel âge* » comme étant « *une nouvelle étape de l'existence, une période qui n'a encore jamais existé. C'est alors l'occasion de découvrir de nouveaux loisirs ou de s'investir davantage dans ceux pour lesquels le temps manquait avant la retraite* (Fortier et Fillion, 1999).

De ce qui précède, la vie professionnelle conditionne la retraite. En effet, lorsqu'on analyse le discours des retraités ivoiriens, leur retraite est en droite ligne de leur vie professionnelle passée. Très peu arrive à se départir de ce passé qui, pour certains a été glorieux avec confort matériel et financier, et pour d'autres, un passé rempli d'amertumes. Ces derniers, faute d'investissements, regrettent cette vie professionnelle passée.

En somme, la transition entre la vie professionnelle et la retraite, s'effectue par la (re)définition de soi-même, grâce aux expériences passées, les savoirs, les compétences. Comme on ne voit cette identité à la retraite, cette construction identitaire ne peut se faire en détachement de la vie professionnelle passée.

Pour comprendre ces diverses modes de vie, il faut analyser les conditions de préparation de cette retraite.

## **2.4- la dialectique entre le vécu à la retraite et les conditions de préparation de la retraite**

« 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 des dimensions économiques et du coaching

### **2.4.1- les conditions économiques de la préparation de la retraite**

La majorité des travailleurs et des fonctionnaires se recrutent dans la catégorie inférieure des emplois (39,3% du personnel de l'administration publique est de catégorie B) avec le revenu moyen dans ce secteur public de 225 928 F CFA et celui du secteur privé de 139 808 F CFA. A ce niveau de revenu et de l'échelle de catégorie, le revenu tiré du travail ne permet qu'à couvrir que les charges sociales à savoir la nourriture, le logement et la scolarité des progénitures. A peine ces charges sont couvertes, le volet épargne est renvoyé aux calendes grecques. L'épargne dans ces conditions semble difficile à être réalisée.

La situation économique des travailleurs réduit leur possibilité d'épargne. Or pour une retraite sécurisée et sans difficulté, l'épargne constitue un volet important. Toutes les analyses démontrent qu'en dehors de la pension de retraite, l'épargne permet

au retraité de constituer un filet de sécurité lors de la période post travail. La seule alternative reste un projet post travail. En Côte d'Ivoire, vu la situation de précarité de la majorité des retraités, la question essentielle se pose lorsque l'on traite de leurs conditions de vie: les retraités ont-ils réellement préparé leur retraite ? Si oui, comment ? Si non pourquoi ne l'ont-ils pas fait ? La réponse à ce questionnement nous permet de comprendre ou de saisir la manière dont les retraités ont préparé leur retraite. Plus de la moitié (56%) ont affirmé avoir préparé leur retraite contre 44% qui affirment le contraire. Dans ce processus de préparation et en rapport avec les affirmations des retraités interrogés, trois périodes ont rythmé leur parcours professionnel en termes de préparation de la retraite.

La première période couvre les dix premières années d'activités. Parmi ceux qui affirment avoir préparé leur retraite, 15,06% l'ont fait dès le début de leur carrière. La raison essentielle de cette préparation est de faire sienne l'adage qui dit que « *la retraite se prépare dès le premier jour de prise de service* ». Cette assertion a été confirmée par 42,50% des travailleurs interrogés contre 57,50% qui estiment ne pas avoir de projet post-professionnel.

La seconde période oscille entre la onzième et la vingtième année. Dans ce lot on retrouve la majorité des retraités soit 65,06 %.

La troisième période se situe au-delà de la vingtième année. 19,88% de retraités se retrouvent dans cette période.

Comme on le constate, on note une diversité dans la période de préparation de la retraite. Au-delà même de cette pluralité de période, c'est la prise de conscience souvent tardive dans la préparation de la retraite chez bon nombre de retraités qui est mis en exergue

Si préparer la retraite rime avec un projet post-professionnel pertinent telle l'épargne, les investissements (acquisition d'un bien immobilier surtout), les retraités interrogés, dans une grande proportion (44%), n'ont pas pris en compte cette dimension au cours des années d'activité. C'est dire que pour les retraités et les travailleurs, l'atteinte de cet objectif passe par une intériorisation de cette dimension sociale dans son parcours professionnel. Ainsi 15,06% des retraités interrogés dès les dix premières années ont mis un point d'honneur à la préparation de leur retraite.

En somme, la préparation de la retraite est une dimension capitale pour la période post travail des retraités. L'impréparation de cette période ne manque pas d'avoir des conséquences sur la vie des retraités surtout aucun mécanisme d'accompagnement est mis en place pour aider les futurs retraités.

## **2.4.2- Le coaching, un mécanisme d'accompagnement dans la préparation de la retraite.**

les retraités dans leur grande majorité ignorent les textes régissant le fonctionnement du régime de retraite en Côte d'Ivoire. Cette ignorance tire ses origines non seulement dans la relative jeunesse de la sécurité sociale en Côte d'Ivoire mais également l'absence d'un accompagnement des structures en charge de la gestion du régime de retraite en Côte d'Ivoire.

En effet, la préparation de la retraite est laissée au bon vouloir des futurs retraités. Ceux-ci ne bénéficient pas de conseils d'orientation ni de la part des structures de gestion ni de la part de leur employeurs. Or dans les pays industrialisés, le coaching est institutionnalisé à tel point que le futur retraité s'inscrit dans des cours de préparation pour la période post travail. En effet, trois questions ont été posées pour comprendre comment les retraités ont préparé la période post retraite. La première question (« *Avez-vous pensé à la préparation de votre retraite ?* ») indique que la totalité des retraités ont pensé à la préparation de leur retraite avant de la prendre mais comme nous l'avons dit plus haut les moyens financiers y ont fait défaut. La seconde question (« *Avez-vous discuté de la préparation de votre retraite avec votre famille, vos amis et/ou vos collègues ?* ») indique que 26,5 % n'en ont jamais parlé ; 73,5 % en ont parlé, même si cela s'est fait rarement. La dernière question (« *Avez-vous suivi un cours/séminaire en vue de vous préparer à la retraite ?* ») indique que tous des retraités n'ont suivi aucune préparation formelle à la retraite. Ces trois aspects de la préparation (y penser, en parler et suivre des cours) sont positivement liés à la satisfaction à la retraite. Ces résultats sont concordants avec ceux obtenus par d'autres recherches, qui montrent que la préparation à la retraite influence positivement le vécu de la retraite en terme de satisfaction.

## **3- DISCUSSION : TROIS IDÉAUX-TYPES POUR LA CONSTRUCTION IDENTITAIRE DES RETRAITÉS AU COURS DE LA PÉRIODE POST TRAVAIL.**

L'analyse des propos de nos enquêtés nous a permis de comprendre bouleversement qu'induit la retraite. S'il existe diverse manière de vivre la retraite qu'il y a de retraités, il est possible de dégager des lignes de forces, des éléments caractéristiques et d'autres différenciant, qui nous permettent de réaliser une typologie du vécu de la retraite et de construction d'une identité du retraité. Cette typologie, pour imparfaite qu'elle soit, dépend de trois facteurs fondamentaux. Tout

d'abord, de la façon dont se déroule l'acceptation du nouveau statut de retraité, à savoir le processus de désintégration de la sphère professionnelle. Ensuite, la manière dont est construit le statut de retraité, c'est-à-dire la part que prenait le travail dans l'étalement de son individualité. Elle dépend enfin, le vécu de cette nouvelle identité de retraité.

La construction de l'idéal type de vécu de la retraite s'appuie sur le modèle proposé par Max Weber. La notion d'idéal-type est une construction théorique, un outil d'analyse sociologique, une méthode pour analyser les données du monde social, lesquelles peuvent, à premières vues, sembler disparates. Cette notion repose sur la construction de la réalité observée dont on accentue les caractéristiques propres, afin d'en faire ressortir les traits significatifs, pour en analyser la signification. Le concept d'idéal-type est donc une production idéalisée seulement au sens logique du terme : idéal-type ne signifie en aucun cas correspondant à un idéal. Nous élaborons donc les trois idéaux-types de construction du statut de retraité à travers la retraite « destructeur » correspondant à un individu « atomisé », un la retraite « désengagé » pour un individu « recentré » ensuite, et enfin, la retraite « continuité » correspondant à un individu « stratège ».

### 3.1- la retraite destructrice

Le premier idéal type du vécu de la retraite est qualifié de destructeur. En effet, pour les personnes se retrouvant dans cette catégorie de style de vie, il est observé une frustration de leur part vis à vis de leur vie professionnelle passée. La vie professionnelle a été un goût inachevée. Car ces personnes soit n'ont pas eu le temps de préparer leur avenir post travail soit la retraite a été brutale. La retraite se présente comme un facteur destructeur des éléments fondamentaux de l'individualité (statut, liens, repères, image de soi...) sans que ceux-ci ne soient reconstruits. Et comme le souligne A.M. Guillemard (2002) « *si un acquis suffisant n'a pu être constitué pendant la période active de l'existence, on assiste, au moment de la retraite, à une paralysie progressive de toute l'activité sociale du sujet, à son repli sur l'être biologique. Nous avons nommé cette pratique la retraite-retrait, mais il serait plus conforme à la réalité observée de la nommer mort sociale stratège* ». Dans ce contexte, la retraite est facteur dysfonctionnant pour le retraité dans la mesure où le passage à la retraite a été mal vécu. L'activité professionnelle, en effet, représentait pour cet type de retraité la seule source d'implication et de valorisation identitaire. Le travail constituait véritablement le seul pôle, hors la

famille, de construction, de négociation et de valorisation de leur identité et le seul espace de socialisation fort pour ces retraités. L'adaptation dans ces conditions est difficile. c'est ce que relève C. Charlap (2008) en ces termes «*Les individus qui vivent le passage à la retraite de manière destructrice présentent en effet des carences en termes d'adaptation et de création*»

### **3.2- la retraite désengagée**

Ce second idéal type du vécu de la retraite identifié se rencontre chez des individus dont le départ à la retraite s'est fait sans difficultés et qui ont pris petit à petit du recul vis à vis de leurs responsabilités professionnelles, quelques temps avant de partir à la retraite. On remarque que pour ces retraités, le travail, l'activité professionnelle bien que source de revenus, étape obligatoire de la vie en société, ne constitue pas pour autant un pôle central de leur existence. La sphère hors professionnelle, par contre, constitue le lieu de réalisation sociale par excellence. Cette catégorie de retraités réalise donc une hémistiche forte entre l'activité professionnelle et le temps hors travail comme le souligne C. Charlap. La sphère hors travail constituant le lieu de liberté et de possibles investissements et de réalisations personnelles, choisis, déterminés par eux et non subis.

Si chez ce type de retraités, l'investissement professionnel est relativement faible ce n'est pas le cas de l'investissement familial qui, lui, est fort. c'est la preuve que ce type de retraités ne se situe pas dans un fonctionnement monopolaire et qu'il existe pour eux différents pôles forts de socialisation .

En somme ce type d'individus vit donc la retraite moins destructeur. Cette étape du cycle de vie constituant de potentialités qu'il s'agit pour eux d'investir. A la retraite, cette catégorie d'individus va se consacrer aux d'activités long-temps délaissées. Il vivent une retraite conviviale comme le soulignent Delbès C. et Gaymu J (2003) .

### **4.3- La retraite reproductive**

Le dernier idéal type de vécu de la retraite développé est observé chez les retraités que C. Charlap qualifie de «*stratèges* ». Chez ces retraités il n'existe pas de rupture fondamentale avec le passé professionnel. Les activités restent soit quasiment inchangées avec le même statut soit on observe une réinvestissement dans de nouvelles activités (surtout dans le domaine associative). Ces

retraités ont ainsi développé des aptitudes qu'ils intègrent dans de nombreux espaces sociaux tout au long de la vie. Les compétences acquises sont utilisées dans les nouvelles activités. Et le choix des activités nouvelles fait l'objet d'une longue réflexion et centrée sur les activités associatives. On assiste ainsi à des activités plus diversifiées et plus équilibrées. Dans ces conditions, la l'adaptation à la retraite est plus facile car la personne dispose de ressource identitaires solides et multiples: racine sociale, habitudes d'activités associatives (bénévoles, ou personnelle) bien séparées des activités professionnelles passées ou exercé dans un champs extraprofessionnelle, réseaux relationnels.

C'est type de vécu que Thierry (2012) décrit comme une « transposition ». Les retraités essaient de trouver de nouvelles activités mobilisant au maximum les compétences qu'ils ont développées dans leur vie professionnelle » et extra-professionnelle. Chez eux la retraite est vécu comme peu marqué et jamais en rupture, moins acté que pour les deux précédents types de retraités. Ce dernier type de retraités reste ancré dans de nombreux espaces de socialisation et poursuit des activités assez équivalentes à celles exercées pendant la vie professionnelle mais cette fois dans le domaine associatif

En somme si le vécu de la retraite n'est pas uniforme, il existe pour autant des déterminants permettant de mettre en exergue le modes de vie cette étape de la vie. La construction des trois idéaux-types dégagés en exergue le statut de retraité.

## CONCLUSION

Chaque retraité vit un état de retraite plus ou moins organisé de façon plus ou moins productive. Schématiquement, tout état de retraite peut être positionné entre l'état de retraite destructeur, l'état de retraite désengagé et l'état de retraite reproducteur. Chaque idéal type de vécu de retraite de peut se vivre en état pur sans lien avec les autres modes de vie. En réalité c'est la combinaison des ces trois idéaux types qu'on saisir l'hétérogénéité de la vie des retraités. L'enjeu de l'adaptation à la retraite est de trouver l'état de retraite adapté à ses attentes, besoins, capacités et ressources.

## BIBLIOGRAPHIE

Boboc A. et Metzger J.-L. (2012) « Trajectoires et transitions : quelles dynamiques identitaires autour de la retraite ? », *Communication aux XIIIe Journées Internationales de Sociologie du Travail* (Mesures et pratiques d'évaluation du travail), Bruxelles, 25-27 janvier 2012.

- Bouteyre E., Lopez N. (2005), « Le passage à la retraite : une mise à l'épreuve des capacités de résilience », *Psychologie & neuropsychiatrie du vieillissement*, vol 1, p. 43-51
- Caradec V. (2010). *Sociologie de la vieillesse et du vieillissement*, Ed. Armand Colin.,
- Caradec V.( 2008.). *Sociologie de la vieillesse et du vieillissement*, Paris, Éditions Armand Colin.
- Caradec V (1994). « Le problème de la "bonne distance" conjugale au moment de la retraite», in *Revue française de sociologie*, XXXV-1.
- Caradec V.( 1996). *Le couple à l'heure de la retraite*, Presses Universitaires de Rennes.
- Crenner E.( 2006). « Etre retraité : quelle identité après le travail ? », *Economie et statistique*, n°393-394.
- Dayoro K. A. (2008). *Les conditions de vie des retraités en Cote d'Ivoire*, Université de Cocody -Thèse de Doctorat, .
- Delbès C. et Gaymu J. (2003). la retraite quinze ans après, INED,
- Dubar C.(1991) *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, Armand Colin.
- Dubar C.( 1992). « Formes identitaires et socialisation professionnelle », *Revue française de sociologie*, 33-4. pp. 505-529.
- Desmulier D., Polfliet M., Rauscher J.-B., « La sociabilité des retraités, une approche statistique (enquête) » in *Terrains & Travaux*, 2003-2 (n° 5).
- Dubar C.( 2002). *La socialisation*, Paris, Armand Colin.
- Fortier C., Fillion S. (1999), *Adaptation à la retraite des ex-employés de l'Etat québécois : deux ans après le programme de départ volontaire*, Département de sociologie, Faculté des sciences sociale, Québec : Université de Laval
- Gaullier X. (1999), *Les temps de la vie: emploi et retraite*, Paris : Esprit
- Guillemard A.-M.( 2002), « De la retraite mort sociale à la retraite solidaire. La retraite une mort sociale (1972) revisitée trente ans après »,in *Gérontologie et société*, n° 102, p. 53-66.
- Guillemard A.-M. (1972.), *La retraite, une mort sociale*, Paris, La Haye.
- Guillemard, A. M. et Lenoir, R. ( 1974), *Retraite et échange social*, Paris, C. E.M. S.
- Legrand M. (dir.) (2001). *La retraite, une révolution silencieuse*, Paris, Éditions Eres.
- Morin E. (1998) « La quête du sens au travail », in Lamoureux C. & Morin E. (directrices), Tome 5. *Le travail et la carrière en quête de sens, Actes du 9e Congrès international de l'Association internationale de psychologie du travail de langue française*, Cap Rouge, Presses Inter-universitaires, Collection Gestion des paradoxes dans les organisations, p. 8-15

- Paillat P., Attias-Donfut C., Clément F., Delbes C., Renaut S., Rozenkier A. (1989), *Passage de la vie active à la retraite*, Paris : PUF
- Rapoport B. (2006). *Age de départ souhaité, âge de départ prévu et liberté de choix en matière d'âge de départ à la retraite*, Perspectives et comportements en matière de retraite, Dossiers solidarité et santé, n° 3, DREES, juillet-septembre, p. 31-50.
- Sainsaulieu R. (1985), *L'identité au travail. Les effets culturels de l'organisation*, Paris, Presses de la Fondation Nationale des sciences politiques.
- Sirven N, Godefroy P. (2009), « Le temps de la retraite est-il improductif ? », *Retraite et société*, n°57.
- Thierry D. (dir.) (2006), *L'entrée dans la retraite*, Liaisons Sociales, mars.
- Weber M. (1905). *L'Éthique protestante et l'esprit du capitalisme*, Éditions Flammarion.