Zeitschrift: Schweizerische Zeitschrift für Soziologie = Revue suisse de sociologie = Swiss journal of sociology

Herausgeber: Schweizerische Gesellschaft für Soziologie

Band: 41 (2015)

Heft: 3

Artikel: Bien-être subjectif : l'impact du départ à la retraite en Suisse

Autor: Wernli, Boris / Ryser, Valérie-Anne / Borrat-Besson, Carmen

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-814149

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 14.12.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Bien-être subjectif : l'impact du départ à la retraite en Suisse

Boris Wernli*, Valérie-Anne Ryser* et Carmen Borrat-Besson*

1 Introduction

Dans nos sociétés occidentales largement basées sur le travail et la productivité, la transition entre la vie professionnelle et la retraite est une étape fondamentale du parcours de vie pour chaque individu présent sur le marché du travail. Le travail rémunéré est, bien entendu, une source de revenus, mais c'est aussi un élément qui structure largement la vie des personnes sur différents plans, comme l'emploi du temps, l'identité personnelle, le statut social, ainsi que les nombreuses expériences acquises et utilisables dans d'autres domaines. De ce fait, le retrait du marché de l'emploi est un marqueur central du parcours de vie en ce sens qu'il implique de multiples changements dans l'existence des acteurs concernés et s'accompagne d'une modification de la structure de leurs rôles sociaux. L'entrée dans la retraite représente aussi le marqueur symbolique de l'entrée dans la vieillesse.

Les nouveaux enjeux et opportunités qui apparaissent au moment de la retraite, notamment en termes de nouveaux rôle sociaux, parallèlement au deuil de ceux associés au monde professionnel, influent sur le bien-être des individus et plus globalement sur leur qualité de vie. Basé sur les données de l'enquête du Panel Suisse de Ménages (PSM), l'objectif de cet article est de documenter l'impact de la retraite et du calendrier de l'entrée en retraite aujourd'hui sur le bien-être des individus en tenant compte de la qualité de leur conditions professionnelles durant la période qui précédait l'entrée en retraite. Par ailleurs, si le passage à la retraite est souvent perçu comme un événement ponctuel, bien défini dans le temps, il s'agit en réalité d'un processus dont l'ajustement psychologique peut s'étaler sur plusieurs années et commencer bien avant le jour du départ (Atchley 1976). En conséquence, nous adopterons une perspective longitudinale afin de dépeindre l'impact du processus de l'entrée en retraite sur le bien-être des individus sur le long terme.

Dans un premier temps, nous développerons le cadre théorique à partir duquel nous avons conceptualisé la transition à la retraite. Dans un deuxième temps, nous décrirons les données du PSM, enquête annuelle multithématique sur laquelle se fonde notre analyse. Dans un troisième temps, nous développerons la stratégie analytique utilisée. Finalement après la présentation des résultats, nous conclurons notre propos.

* FORS, c/o Université de Lausanne, CH-1015 Lausanne, boris.wernli@fors.unil.ch, valerie-anne.ryser@fors.unil.ch et carmen.borrat-besson@fors.unil.ch.

2 Cadre théorique et hypothèses

2.1 La retraite : une transition normative du parcours de vie facteur d'inégalités

Dans une perspective de parcours de vie (Elder 1995 ; Elder et al. 2003), la transition à la retraite constitue un évènement normatif, donc attendu et prévisible, vécu par l'ensemble des individus à un moment donné ; de même, il s'agit d'un évènement socialement défini dans la mesure où il advient à un certain moment du parcours de vie (George 1993)[1]. Si la transition à la retraite est définie et affecte tout individu à un certain moment de son existence, son effet sur le bien-être diffère d'un individu à l'autre.

Chaque transition de vie est associée à de nouvelles opportunités et perspectives, de nouveaux rôles et statuts mais également à de nouvelles contraintes. Ainsi, le travail confère des statuts, des rôles et des contraintes qui participent à la construction identitaire des individus ; le passage à la retraite est conçu comme un processus de transition identitaire qui implique, par conséquent, des changements de rôle et de statut accompagnés de nouvelles contraintes (Kim et Moen 2001 ; Caradec 2008). Les retraités doivent quitter les rôles professionnels pour ensuite se reconstruire autour de nouveaux rôles alternatifs, comme par exemple des rôles familiaux ou des rôles de la vie communautaire, ce qui peut avoir des conséquences positives ou négatives sur leur bien-être. L'issue dépend de la valeur accordée aux rôles professionnels, de la capacité à les désinvestir et à trouver, une fois à la retraite, un rôle « de remplacement » qui soit valorisé et signifiant pour l'individu (Caradec 2008). Ainsi, plus le travail a de sens dans la vie d'un individu, plus il s'identifie à son travail, plus le passage à la retraite sera difficile à vivre. A l'inverse, les individus qui auront su développer des rôles alternatifs, que ce soit par le biais de loisirs ou d'activités familiales, vivront une transition beaucoup plus douce vers la retraite. Ils disposent, en effet, déjà d'autres « opportunités d'engagement » (Caradec 2008, 167) qu'ils auront pleinement l'occasion de saisir une fois le cap de la retraite franchi. Dans certaines situations, le passage à la retraite peut même être vécu comme un soulagement lorsque les rôles professionnels sont perçus comme stressants, peu intéressants ou lorsqu'ils entrent en conflit avec d'autres rôles valorisés et signifiants.

La manière dont la retraite est vécue dépend donc, entre autres, de la capacité des individus à négocier des changements de rôle. Cependant, le degré auquel les individus s'identifient à leur travail et les conditions de travail sont également importants. Le fait de s'identifier fortement à son travail est négativement lié aux indicateurs mesurant la qualité de l'adaptation à la retraite (Quick et Moen 1998 ; Reitzes et Mutran 2004). En revanche, le fait d'avoir eu un travail stressant, physiquement et mentalement exigeant ou d'avoir été insatisfait des conditions de travail

1 En Suisse, en 2015, l'âge légal de la retraite est de 65 ans pour les hommes et de 64 ans pour les femmes bien qu'il soit possible de prendre une retraite anticipée dans certaines conditions. Ainsi, l'âge minimal de la retraite anticipée est de 58 ans.

est positivement corrélé à la qualité de l'ajustement dont font preuve les retraités (Quick et Moen 1998 ; Wang 2007). L'effet positif du passage à la retraite sur le bien-être est particulièrement marqué chez les chômeurs (Pinquart et Schindler 2007) qui voient leur statut et leurs conditions de vie s'améliorer lors de la retraite.

Enfin, la capacité à réinvestir de nouveaux rôles dépend également du niveau de santé physique et mental. Il sera plus difficile pour une personne en mauvaise santé de réinvestir de nouveaux rôles ou de s'ajuster à la retraite (Quick et Moen 1998 ; Kim et Feldman 2000 ; Pinquart et Schindler 2007).

Par ailleurs, hommes et femmes vivent cette transition diversement tant les parcours de vie professionnelle et les rôles investis tout au long de la vie ainsi qu'au moment de la retraite diffèrent. Alors que, traditionnellement, les hommes investissent majoritairement la sphère publique, les femmes investissent davantage la sphère privée (Levy et al. 2006). Les hommes tendent à présenter des parcours professionnels standards (formation ; plein emploi ; retraite) tandis que les femmes présentent des parcours professionnels moins linéaires alternant des périodes en emploi, majoritairement à temps partiel, et des périodes d'inactivité. Par conséquent, dans la population de retraités actuels, l'engagement professionnel et l'identification au monde du travail étaient centraux et valorisés pour les hommes, ce qui n'était pas le cas des femmes ou alors dans une moindre mesure. Ainsi, ceci laisse penser que les femmes ont des identifications plus complexes que les hommes en raison de leur double investissement majoritairement prédominant sur la sphère privée mais également sur la sphère professionnelle. Une approche en termes de rôles laisserait supposer que les femmes auraient, en moyenne, plus de facilité à opérer la transition de rôles caractéristique de la retraite dans la mesure où elles sont moins exclusivement attachées aux rôles professionnels et qu'elles valorisent l'identification à des rôles alternatifs. Ces rôles qu'elles occupent activement, avant la retraite, comme des rôles alternatifs familiaux ou de la vie communautaire, demeureront et pourront même être plus facilement investis une fois libérées des contraintes professionnelles lors de l'entrée à la retraite.

Si, dans une perspective de rôles, les femmes peuvent présenter un ajustement plus aisé à la retraite en raison de leurs identifications à des rôles alternatifs signifiants pour elles et préalables à la retraite, il n'en demeure pas moins que les inégalités entre hommes et femmes culminent à ce moment de l'existence. Le système de l'assurance vieillesse a été conçu de manière androcentrée : premièrement, ce système repose sur l'idée qu'il y a un parcours de vie standard, qui passe par l'enfance et la formation, l'investissement sur le marché de l'emploi, et finalement un retrait du marché du travail. Or, ce parcours est majoritairement masculin. De plus, ce modèle est limité : d'une part, les parcours de vie professionnelle deviennent de moins en moins standards autant pour les hommes que pour les femmes (Widmer et Ritschard 2009), d'autre part, les études démontrent que les femmes ont des parcours de vie professionnelle discontinus qui alternent entre périodes en emploi, à des pourcentages divers,

périodes d'inactivité professionnelle et périodes de réinsertion professionnelle. Ce modèle ne convient donc pas pour la moitié de la population. Deuxièmement, les assurances vieillesse ne reconnaissent pas de manière identique le travail rémunéré et le travail domestique, ni les différences de carrières entre hommes et femmes dues notamment à la maternité. Tout cela contribue à pénaliser financièrement les femmes au moment de l'entrée en retraite, celles-ci devenant dépendantes de leur situation maritale.

2.2 Multidimensionnalité de la retraite

Comme nous l'avons vu, la transition à la retraite implique des modifications majeures de la structure des rôles sociaux d'un individu et marque différemment les hommes et les femmes. Or, une transition ne peut être comprise que si elle est replacée dans le cadre plus large du contexte individuel et social dans lequel elle prend place. Ainsi, dans une perspective de parcours de vie (Elder 1995 ; Elder et al. 2003), toute transition doit être considérée sous plusieurs angles : 1) le parcours biographique de l'individu, 2) le contexte socio-culturel dans lequel elle s'insère, 3) l'interdépendance des vies 4) le calendrier dans lequel elle s'opère 5) et la capacité d'agir des individus ou leur intentionnalité.

Dans une trajectoire biographique, la retraite pourrait être considérée comme une rupture. Néanmoins, de nombreuses études soulignent que les adultes et les personnes âgées cherchent à assurer une certaine continuité dans leur vie malgré les changements rencontrés, au niveau des structures internes (idées, émotions) ou externes (environnement social et physique) (Atchley 1989). Lorsqu'ils vivent des transitions de vie, ils ont tendance à utiliser des stratégies familières, dans des environnements familiers, basés sur leurs expériences passées. Ainsi, Paillat (1989) observe un certain continuum de vie chez les retraités. Si un sujet n'a pas connu de vie familiale intense avant la retraite, il ne la connaîtra pas après. S'il n'a pas eu de loisirs spécifiques avant la retraite, il n'en n'aura pas après. Bouteyre et Lopez (2005) ajoutent que les stratégies d'adaptation des jeunes retraités trouvent leur origine dans leurs expériences passées ; les auteurs soulignent l'importance des ressources que les individus cumulent tout au long de la vie. Il en résulte que le fait de ne pas pouvoir s'adapter à la retraite présenterait donc une certaine prévisibilité, par l'absence en amont des conditions favorisant l'ajustement psychologique.

Le rôle du contexte socio-culturel représente également un principe central du parcours de vie. Guillemard (1972 ; 2002 ; 2013), dans une approche idéal-typique, a examiné l'évolution des pratiques et des représentations de la retraite dans le temps, en menant une comparaison au niveau européen. Dans les années 1970, cette étape de la vie était considérée comme une crise, mettant à mal le bien-être des individus : Guillemard (1972 ; 2002) explique qu'une majorité de retraités rapportaient faire l'expérience d'une « retraite-retrait » caractérisée par un repli sur soi et une vie limitée aux gestes fonctionnels du quotidien. La retraite est qualifiée

alors de « mort sociale » ou d'« antichambre de la mort » par Caradec (2009, 39). Les évolutions de ces dernières années ont radicalement changé la condition et le vécu de retraité. L'allongement de l'espérance de vie, l'essor économique de l'après-guerre, le plein emploi ont contribué à ce que la génération de retraités actuels bénéficie d'une meilleure couverture retraite que les générations précédentes. Mieux formée, en meilleure santé que leurs aînés à âge égal, elle a connu l'essor de la société de consommation et de loisirs, dont elle a pu profiter parallèlement à la vie professionnelle. Or, ces changements ont radicalement modifié le sens de la retraite et ont forgé de nouvelles pratiques. En effet, la retraite est considérée aujourd'hui comme une étape de vie propice à l'épanouissement personnel et à l'exploration de nouvelles activités. Bien que la « retraite-retrait » semble encore concerner certaines « poches d'exclusion » (Guillemard 2002, 60) que sont les « catégories de personnes très âgées des classes populaires » (p. 59), Guillemard (2002) souligne que la « retraite-retrait » des années 1970 a largement laissé place à la « retraite-loisirs » caractérisée par une consommation de loisirs ou la « retraite-solidaire » caractérisée par le travail bénévole et une participation à la vie associative. Les travaux de Guillemard (1972 ; 2002 ; 2013) mettent ainsi en exergue non seulement l'hétérogénéité du vécu de retraité et son évolution en fonction du contexte socio-culturel mais également les disparités liées au milieu social dont sont issus les individus. En revanche, une approche en termes idéal-typiques reste statique et ne permet pas de souligner la dynamique du processus d'entrée à la retraite et l'évolution de la perception de la retraite et de son vécu dans le contexte du parcours individuel.

Toute transition modifie également le type d'interactions sociales que vit un individu. D'une part, la retraite peut être considérée comme une rupture sociale dans la mesure où le retraité perd le tissu relationnel formé par ses collègues. Dès lors, la famille et surtout le couple deviennent la ressource sociale principale, le lieu de tous les échanges. Le fait de vivre avec un conjoint au moment de la retraite peut être à double tranchant. Si la relation conjugale est harmonieuse, la présence d'un conjoint soutient le processus d'ajustement à la retraite (Pinquart et Schindler 2007 ; Caradec 2008). En revanche, lorsque le couple est une source de tensions, cela s'avérera néfaste pour le bien-être des retraités (Rosenkoetter et Garris 1998 ; Szinovacz et Davey 2004 ; Wang 2007).

Le calendrier propre à chaque transition de vie est également important dans une perspective de parcours de vie. Ainsi, l'âge auquel les gens prennent leur retraite, de même que l'impact d'une transition effectuée en-dehors des normes sociales influent sur la façon dont les gens perçoivent la réussite – ou non – de cette transition. En Suisse, le calendrier de l'entrée en retraite a souvent été traité dans une perspective économique, en termes financiers. Il ressort de plusieurs études (Bütler et al. 2004 ; Dorn et Sousa-Poza 2004) que la retraite anticipée est le fait d'une minorité de personnes et concerne principalement celles au niveau d'éducation plus élevé, dotées d'une situation financière jugée suffisamment bonne pour envisager

un arrêt du travail. Par conséquent, les femmes mariées auront plus de probabilité de prendre une retraite anticipée que les femmes séparées ou divorcées (Bütler et al. 2004). Une retraite anticipée concerne aussi les gens qui souhaitent vivre une transition lente à la retraite et diminuer progressivement leur temps de travail (Dorn et Sousa-Poza 2004). La retraite anticipée peut être volontaire ou non : les retraites involontaires sont souvent contraintes par les conditions de travail ; les travailleurs aînés sont alors encouragés à quitter leur emploi (Dorn et Sousa-Poza 2010). A notre connaissance, il n'existe pas de travaux quantitatifs, menés en Suisse, qui traitent des modalités de l'effet du calendrier sur l'ajustement à la retraite ou plus précisément sur la satisfaction de la vie.

Enfin, la capacité des individus à négocier les contraintes ou les opportunités institutionnelles des transitions de leur existence est fondamentale. Comme nous l'avons déjà souligné, l'entrée en retraite est un processus qui prend racine bien avant l'entrée en retraite effective (Atchley 1976). Durant cette première phase, c'est la capacité à anticiper, se projeter dans l'avenir et se préparer financièrement, mentalement et physiquement aux enjeux, opportunités et contraintes de cette nouvelle condition de vie de retraité qui va faire la différence. Dans la deuxième phase, une fois à la retraite, la plupart des individus passeraient d'abord par une phase nommée « lune de miel » (Kim et Moen 2002). Cependant, libérés de toute contrainte de la vie professionnelle, la motivation pour investir de nouveaux centres d'intérêts dépendra des ressources personnelles. Cette phase euphorique peut, dans certains cas, laisser place à une période de désenchantement et de désillusion lorsque la routine s'installe et que la capacité à négocier ce tournant manque. L'ennui, la solitude, la baisse de revenu ou un sentiment d'inutilité peuvent alors prendre le dessus. Un travail d'ajustement et de réorientation est nécessaire afin de trouver une nouvelle routine. Cependant, le réinvestissement de nouveaux rôles sociaux signifiants nécessite un certain nombre de ressources, inégalement distribuées dans la population. Se forger une vision plus réaliste de la retraite, ajuster sa vie et ses objectifs jusqu'à trouver « une routine sympathique », par opposition à la routine contraignante du monde professionnel, nécessitent un certain nombre de moyens. Au-delà de la description du processus très schématique d'Atchley (1976), les trajectoires étant plus hétérogènes que ce développement théorique, l'auteur met en évidence un point de réflexion central à notre thématique de recherche, à savoir le fait que le lien entre l'ajustement à la retraite et le bien-être est dynamique et peut évoluer dans le temps.

Plusieurs études soulignent les différentes trajectoires d'ajustement à la condition de retraité (Pinquart et Schindler 2007 ; Wang 2007) : la majorité des individus franchissent le cap en douceur avec, toutefois, une légère amélioration temporaire du bien-être juste après la transition « lune de miel » (Kim et Moen 2002). Une minorité d'individus font, en revanche, l'expérience d'une forte détérioration ou d'une forte amélioration du bien-être. Bien que plus accentuées, ces variations sont

également temporaires. Comme le soulignent Boboc et Mezger (2013, 60) : « pour être l'occasion d'une recomposition identitaire réussie, le passage à la retraite requiert l'accumulation tout au long du cycle de vie, de ressources variées, accumulation que seuls certains types de métiers, d'emplois, d'entreprises ou de parcours permettent de réaliser. » Ce constat avait déjà été établi par Paillat (1989) qui indiquait que les activités de loisirs qui soutiennent la reconstruction identitaire varient en fonction de l'appartenance professionnelle.

De cette base théorique en termes de parcours de vie découlent plusieurs questions. Premièrement, à notre connaissance les études contemporaines suisses qui traitent dans une perspective longitudinale de l'impact de la retraite sur la satisfaction de vie des retraités sont peu nombreuses. Cet article vise à documenter cette question dans une double perspective, longitudinale et quantitative. Dans un premier temps, l'analyse, basée sur les données du PSM, portera sur l'impact et le calendrier de l'entrée en retraite sur la satisfaction de la vie. La satisfaction de la vie, basée sur la perception que les individus ont de leur vie en général, se définit comme la dimension cognitive du bien-être subjectif (Diener et al. 1985). Cette mesure est centrale, car elle reflète la capacité d'adaptation psychologique et sociale des aînés aux transitions de l'existence. Une plus grande satisfaction générale de la vie correspond à une meilleure qualité de vie ; or, l'amélioration de la qualité de vie des aînés représente un enjeu majeur de société dans la mesure où elle est considérée comme un objectif d'intervention politique. Documenter la satisfaction de la vie et, par delà la qualité de vie, est primordial pour orienter des mesures de prévention et de soutien efficaces pour les aînés.

Nous faisons l'hypothèse que les multiples rôles sociaux que les femmes présentent tout au long de leur mitan de vie leur permettront de mieux se convertir dans des rôles alternatifs signifiants pour elles au moment de la retraite, ce qui aura pour conséquence que la retraite ne péjorera que peu leur satisfaction de la vie. En ce qui concerne les hommes, nous faisons l'hypothèse qu'ils se trouveront plus démunis à l'entrée de la retraite dans la mesure où la perte des rôles et du statut sera plus prononcée. De surcroît, cette entrée en retraite différera également selon la qualité des conditions professionnelles préalables à la retraite. Des insertions professionnelles peu assurées, des conditions de travail difficiles ou la précarité des insertions professionnelles préalables à la retraite rendront cette transition plus aisée. Cependant, autant pour les hommes que pour les femmes, la capacité à mobiliser des ressources en termes de santé, de finances, de relations sociales, d'activités de loisirs comme l'appartenance à des associations auront un effet protecteur sur la satisfaction de la vie lors de l'entrée en retraite. En ce qui concerne le calendrier de la retraite, nous adoptons une perspective exploratoire dans la mesure où les bases théoriques ne permettent pas d'orienter des hypothèses de travail. Dans un deuxième temps, nous traiterons de l'impact longitudinal de la retraite sur la satisfaction de

la vie dans le but d'identifier si la période de « lune de miel » se retrouve auprès des travailleurs suisses en retraite.

3 Données, échantillons, méthodes

Notre étude se base sur les données du Panel suisse de ménages (PSM – www.swisspanel.ch), une enquête téléphonique multithématique annuelle[2] lancée en 1999 et menée par FORS, le centre de compétences suisse en sciences sociales. Ce projet est financé par le Fonds national suisse de la recherche scientifique (FNS).

3.1 Echantillons

En premier lieu, nous examinons l'impact immédiat du départ à la retraite sur la satisfaction de la vie en général pour toutes les personnes âgées de 50 ans et plus. Cette restriction d'âge est adoptée afin d'éviter d'autres types de sortie du marché de l'emploi, comme celui des femmes après la naissance d'un enfant. La limite de 50 ans a été adoptée car nous savons (Moser et al. 2008) qu'il est particulièrement difficile de trouver un emploi après cet âge en Suisse, tout spécialement après une période d'inactivité professionnelle. L'échantillon est limité aux personnes actives professionnellement (au moins une heure par semaine) ou qui viennent de partir à la retraite (pas d'activité professionnelle rémunérée et simultanément ne cherchant pas de travail), ceci après avoir travaillé durant la vague d'interrogation précédente. En outre, ces personnes ne touchent ni l'assurance invalidité (AI), ni l'aide sociale, que ce soit avant ou après la transition étudiée. Une fois en retraite, les personnes interrogées sont retirées de l'échantillon, définitivement ou jusqu'à la reprise d'une nouvelle activité professionnelle rémunérée. Dans cette analyse, nous avons 3 981 personnes différentes suivies durant 18 454 épisodes, entre les vagues 3 à 14 (2001 à 2012) du PSM.

Dans un second temps, nous analyserons l'impact du départ à la retraite pour différents groupes de personnes âgées de 50 ans et plus, caractérisées par la qualité de leurs conditions de travail : pourcentage de travail avant la retraite, stress satisfaction et épuisement au travail, catégories socioprofessionnelles (CSP : basse, moyenne, haute), qualité de l'intégration professionnelle, risque de chômage, précarité professionnelle et calendrier de retraite.

Finalement, dans un troisième temps, nous adoptons une perspective longitudinale en étudiant l'impact du processus du départ à la retraite sur le plus long terme, en appréhendant l'évolution de la satisfaction de la vie en général durant les années

2 Depuis 1999, tous les membres de 14 ans et plus des ménages sélectionnés ont été interrogés annuellement par téléphone. En 1999, le premier échantillon aléatoire était composé de 5 074 ménages et 12 931 individus. Depuis 2004, un second échantillon aléatoire (2 538 ménages et 6 569 individus) a été interrogé, selon le même principe.

précédant et suivant cette transition. Pour cette analyse, nous avons sélectionné des individus ayant tant travaillé que connu un départ à la retraite (420 femmes et 370 hommes, pour lesquelles nous avons 2 488 épisodes).

3.2 Variables

Basées sur la perspective théorique, nous listons ci-dessous les variables utilisées dans notre étude.

3.2.1 Variable dépendante

Notre variable dépendante est la *satisfaction générale de la vie*, basée sur la question suivante : « De manière générale, dans quelle mesure êtes-vous satisfait de votre vie, si 0 signifie ‹ pas du tout satisfait › et 10 ‹ tout à fait satisfait › ? ».

3.2.2 Variables explicatives : départ à la retraite et conditions de travail

Départ à la retraite : Le *départ à la retraite* est défini comme le fait de ne pas avoir d'activité professionnelle rémunérée (pas même une heure) et de ne pas chercher d'emploi, ceci après avoir travaillé au moins une heure par semaine à la vague d'interrogation précédente. Ceci réfère à un « départ à la retraite complet », par opposition à une retraite partielle, que l'on observerait chez une personne continuant à travailler à temps réduit après avoir arrêté son activité professionnelle principale. A dessein, nous n'avons pas considéré les personnes touchant l'assurance invalidité (AI) ou l'aide sociale, tant avant qu'après la retraite, afin d'exclure de notre champ d'investigation les chômeurs découragés et autres personnes vivant une fin de carrière difficile, qui relèvent d'une autre logique interprétative. Dans nos analyses, *la retraite anticipée* est une retraite prise entre l'âge de 51 et 60 ans, celle prise à l'âge légal se fait entre 64 et 66 ans, tandis que la retraite tardive a lieu entre 67 et 69 ans.

Indicateurs de la qualité des conditions professionnelles : Les *catégories socio-professionnelles* (CSP) utilisées sont celles développées par Joye et Schuler (1995), dont nous avons tiré deux groupes contrastés, celui ayant le statut le plus élevé (dirigeants, professions libérales et cadres et professions intellectuelles), et respectivement le plus bas (manuels qualifiés et travailleurs non qualifiés). Le *taux d'activité* est exprimé en pourcentage d'un temps de travail à plein temps. Le *stress au travail* est considéré comme une tension nerveuse importante ressentie par la personne durant son activité professionnelle.

Nous avons aussi considéré le type *d'intégration professionnelle* (Paugam 2000), basée sur la stabilité de l'emploi et la satisfaction qui en découle, pour ne garder que deux groupes de personnes actives ; celles à l'intégration professionnelle assurée, disposant tant d'un emploi stable que d'une satisfaction élevée au travail, sont mises en perspective avec celles dont l'emploi est instable et/ou la satisfaction basse. L'épuisement au travail est considéré comme le fait d'être trop épuisé après le travail pour faire des choses que la personne aime faire (positionnement entre 6 et

10 sur une échelle d'approbation allant de 0, « pas du tout », à 10, « très fortement » épuisé). La *satisfaction au travail* est mesurée par un indice additif mêlant trois dimensions de la satisfaction au travail (revenu, conditions de travail, ambiance avec les collègues), chacune donnée sur une échelle allant de 0, « pas du tout satisfait », à 10, « tout à fait satisfait ». La *précarité professionnelle* est évaluée sur une échelle à quatre niveaux ; les personnes qui définissent leur emploi comme « un peu » ou « tout à fait » précaire sont considérées en situation de précarité, contrairement à celles qui qualifient leur emploi de « assez » ou « très » stable. Le *risque de chômage* est mesuré sur une échelle de 0, « aucun risque », à 10, « risque certain », l'horizon temporel se faisant sur les douze prochains mois. Un risque de chômage élevé se matérialise par un positionnement supérieur à 4 sur l'échelle précitée.

3.3 Variables sociodémographiques et variables de contrôle

Variables sociodémographiques : L'âge est introduit comme une variable continue, son effet linéaire après 50 ans ayant été vérifié. Un indicateur de *vague* est pris en compte, afin de contrôler d'éventuels effets de période ; enfin le *sexe* (0 = femme, 1 = homme) est également considéré.

Le *niveau d'éducation* est codé en 3 catégories de la manière suivante : école obligatoire, formation professionnelle et scolaire élémentaire (ISCED 1 et 2) forment le niveau le plus bas, les maturités gymnasiale, professionnelle, l'apprentissage, l'école professionnelle et de formation générale constituent la catégorie moyenne, que nous prenons comme groupe de référence (ISCED 3 et 4), tandis que les formations professionnelles supérieures, hautes écoles spécialisées et hautes écoles universitaires (ISCED 5 et 6) constituent la catégorie supérieure.

Le *revenu du ménage net :* Les données manquantes relatives au revenu (10–15% selon les vagues) ont été imputées grâce à la méthode préconisée par Little and Su (L&S) (Lipps 2010).

Les interactions sociales : Elles sont mesurées à l'aide de trois variables différentes : la première indique si une personne *vit en couple ou non*, la seconde donne une indication subjective de la *qualité des relations interpersonnelles*[3], tandis que la troisième est un indicateur de *l'harmonie familiale*[4] pour les personnes vivant dans un ménage comprenant plusieurs personnes, remplacée par une mesure de *la satisfaction de vivre seul*[5] pour les répondants des ménages composés d'une seule personne.

La santé : Premièrement, *l'évaluation subjective de la santé*[6] est considérée comme un indicateur de l'état de santé et d'autonomie. Deuxièmement, une variable rend

3 « Etes-vous satisfait de vos relations personnelles, familiales et sociales, si 0 signifie ‹ pas du tout satisfait › et 10 ‹ tout à fait satisfait › ? »

4 « Dans quelle mesure êtes-vous satisfait de la vie en commun dans votre ménage, si 0 signifie ‹ pas du tout satisfait › et 10 ‹ tout à fait satisfait › ? »

5 « Dans quelle mesure êtes-vous satisfait de vivre seul, si 0 signifie ‹ pas du tout satisfait › et 10 ‹ tout à fait satisfait › ? »

6 « Etes-vous satisfait de votre santé, si 0 signifie ‹ pas du tout satisfait › et 10 ‹ tout à fait satisfait › ? »

compte dans quelle mesure l'état de santé d'un individu pourrait le limiter dans ses activités quotidiennes[7].

Vie associative : Un *indicateur de participation à la vie associative*[8] mesuré avant et au moment du départ à la retraite. La *satisfaction de la durée de temps libre et des activités de loisirs* est mesurée sur une échelle à 11 points de 0 à 10, le 0 signifiant « pas du tout » et 10 « tout à fait » satisfait.

4 Stratégie analytique

Nous traitons de l'effet du processus de la retraite sur les individus, dans une perspective longitudinale ; chaque individu est donc interrogé à plusieurs reprises durant les vagues consécutives ; dès lors, nous disposons de plusieurs observations pour chaque individu. Afin de gérer cette non-indépendance des observations, qui signifie que les observations répétées propres à chaque individu seront plus similaires entre elles que les observations entre les individus, le modèle linéaire mixte (MLM) constitue le modèle statistique le plus adéquat pour analyser ce type de données longitudinales. Dans le MLM, les observations répétées auprès d'un même individu constituent un sous-niveau de l'analyse prenant la forme d'un modèle composite multi-niveaux pour l'étude du changement (Singer et Willett 2003). La variable dépendante continue – la satisfaction de la vie –, est considérée comme la somme linéaire d'effets fixes et d'effets aléatoires.

4.1 L'impact du départ à la retraite sur la satisfaction de la vie

L'impact immédiat du départ complet à la retraite est étudié ici auprès de personnes actives professionnellement dans un premier temps et âgées de 50 ans et plus.

Le tableau 1 montre l'impact immédiat du départ complet à la retraite, sous contrôle des variables sociodémographiques et de contrôle. Elle couvre l'ensemble de la population de 50 ans et plus active professionnellement, sans distinguer les conditions de travail, objet du chapitre suivant. A des fins de simplification, l'âge a été introduit comme une variable quantitative, son effet linéaire sur notre variable d'intérêt à partir de l'âge de 50 ans ayant été vérifié. Outre l'impact générique du départ à la retraite, nous avons introduit dans notre modèle des effets d'interaction avec les principaux paramètres introduits dans le modèle, afin d'examiner l'effet de ceux-ci au moment du départ à la retraite et de mettre à jour d'éventuels effets de compensation ou spécifiques au moment de la sortie du marché du travail. Dans la

7 « Dites-moi dans quelle mesure, en général, votre état de santé vous limite dans vos activités quotidiennes, pour votre ménage, votre travail ou dans vos loisirs, si 0 signifie ‹ pas du tout › et 10 ‹ très fortement › ? »

8 « Participez-vous à des activités de sociétés ou d'autres groupes, groupes religieux y compris ? »

Tableau 1 Impact net du départ à la retraite sur la satisfaction avec la vie pour les 50+ (modèles linéaires mixtes)

Paramètre	Hommes		Femmes	
	Estimation	Significativité	Estimation	Significativité
Ordonnée à l'origine	2.574	0.000	1.654	0.000
Age, en années	0.005	0.035	0.014	0.000
Indicateur de vague	–0.002	0.615	–0.009	0.019
Niveau d'éducation bas	0.047	0.504	–0.111	0.020
Niveau d'éducation haut	0.045	0.209	0.075	0.083
Revenu net du ménage, en 10 000 CHF	0.001	0.269	0.003	0.011
Satisfaction de l'état de santé, 0–10	0.132	0.000	0.144	0.000
Limitations dues à la santé, 0–10	–0.026	0.000	–0.020	0.000
Satisfaction de la situation financière, 0–10	0.174	0.000	0.181	0.000
Satisfaction des relations sociales, 0–10	0.094	0.000	0.114	0.000
Satisfaction de la vie en famille, ou seul, 0–10	0.136	0.000	0.161	0.000
Satisfaction de la durée de temps libre, 0–10	0.023	0.000	0.023	0.001
Satisfaction des activités de loisirs, 0–10	0.069	0.000	0.065	0.000
Participation à des activités associatives, 1 = oui, 0 = non	0.047	0.073	0.071	0.010
Vit en couple, 1 = oui, 0 = non	0.214	0.000	0.240	0.000
Départ à la retraite	–1.458	0.000	0.150	0.667
Retraite * satisfaction de l'état de santé, 0–10	0.100	0.001	0.043	0.102
Retraite * limitations dues à la santé, 0–10	0.023	0.227	0.015	0.355
Retraite * satisfaction de la situation financière, 0–10	–0.003	0.911	–0.025	0.221
Retraite * satisfaction des relations sociales, 0–10	–0.080	0.020	–0.083	0.004
Retraite * satisfaction de la vie en famille, ou seul, 0–10	0.108	0.002	0.010	0.706
Retraite * satisfaction de la durée de temps libre, 0–10	0.002	0.948	0.002	0.950
Retraite * satisfaction des activités de loisirs, 0–10	0.042	0.192	0.039	0.129
Retraite * participation à des activités associatives, 1 = oui, 0 = non	0.169	0.047	0.024	0.751
Retraite * vit en couple, 1 = oui, 0 = non	–0.206	0.113	–0.118	0.163
Nombre d'observations	9 179		9 275	
Nombre d'individus différents	1 947		2 034	

Continuation du tableau 1 sur la prochaine page.

Continuation du tableau 1.

Paramètre	Hommes		Femmes	
	Estimation	Significativité	Estimation	Significativité
–2 restricted likelihood	25 303		26 547	
AIC	25 309		26 553	
BIC	25 331		26 575	
Effet aléatoire individuel, AR1 diagonal (cov)	0.743	0.000	0.828	0.000
Effet aléatoire individuel, AR1 rho (corr entre observations)	0.083	0.000	0.096	0.000
Variance de l'effet aléatoire	0.334	0.000	0.369	0.000

Notes : Le critère d'information d'Akaike (AIC) est une mesure de la qualité d'un modèle statistique. Il permet de pénaliser les modèles en fonction du nombre de paramètres afin de satisfaire le critère de parcimonie. Dans cette optique, plus l'AIC est faible meilleur est le modèle.
Le critère d'information bayésien (BIC) est un critère d'information dérivé du critère d'information d'Akaike, qui prend en compte aussi la taille de l'échantillon, et pas seulement le nombre de paramètres, dans la recherche du modèle le plus parcimonieux.
Source : PSM 2001–2012.

mesure où le sexe représente un facteur important dans ce contexte (Moen 1996), nous avons chaque fois répété les analyses séparément pour les femmes et les hommes.

Il ressort du tableau 1 que l'impact immédiat du départ à la retraite sur la satisfaction de la vie en général, sous contrôle des autres paramètres du modèle, diffère pour les femmes et les hommes. Si l'on n'observe pas d'effet significatif pour les premières, il est très clair et négatif pour les hommes (–1.46, p. < 0.001).

Toutefois, au moment du départ à la retraite, plusieurs paramètres sont susceptibles de compenser l'effet généralement négatif de cette transition chez les hommes. La satisfaction de la vie en famille (ou seul, le cas échéant), outre son effet généralement positif (0.14 par échelon sur l'échelle de 0 à 10), a un impact supplémentaire positif au moment de la sortie du marché du travail (0.11). Il en va de même pour la satisfaction de l'état de santé (0.13 par unité de satisfaction, auquel s'ajoute 0.10 au moment du passage à la retraite), ainsi que pour la participation à des activités de sociétés ou d'autres groupes, qui a généralement un léger effet positif (0.07) ; celui-ci prend réellement toute son importance au moment du départ à la retraite (0.17). En d'autres termes, chez les hommes, la sortie du marché du travail est susceptible d'avoir un impact négatif assez important si cette transition n'est pas compensée par une satisfaction élevée de la vie dans son ménage, par un engagement associatif ou par un état de santé satisfaisant pour le répondant.

Pour les femmes, outre l'absence d'impact général du départ à la retraite sur la satisfaction de la vie, on note, tout comme pour les hommes, un léger impact négatif (–0.08) de la satisfaction des relations sociales à ce moment. En d'autres termes, les

Tableau 2 Impact net du départ à la retraite sur la satisfaction de la vie pour divers groupes de travailleurs âgés de 50 ans et plus – coefficients avec p. < 0.05 (modèles linéaires mixtes)

	Retraite	Retraite * satisfaction de l'état de santé, 0–10	Retraite * limitations dues à la santé, 0–10	Retraite * satisfaction de la situation financière, 0–10	Retraite * satisfaction des relations sociales, 0–10	Retraite * satisfaction de la vie en famille, ou seul, 0–10	Retraite * satisfaction de la durée de temps libre, 0–10	Retraite * satisfaction des activités de loisirs, 0–10	Retraite * participation à des activités associatives, 1 = oui, 0 = non	Retraite * vit en couple, 1 = oui, 0 = non	N départs à la retraite
Femmes					−0.083						864
Hommes	−1.458	0.100			−0.080	0.108			0.169		624
Femmes, emploi à plein temps (90–100 %)										−0.594	311
Hommes, emploi à plein temps (90–100 %)		0.190									355
Femmes, emploi à temps partiel (50–89 %)						0.170					182
Hommes, emploi à temps partiel (50–89 %)				−0.264		0.273		0.185			82
Femmes stressées au travail											115
Hommes stressés au travail	−2.583				−0.209	0.315			0.544		83
Femmes, peu satisfaites de leur travail (< 8)					−0.109						281
Hommes, peu satisfaits de leur travail (< 8)	−2.136					0.199					178
Femmes, épuisées après une journée de travail											132
Hommes, épuisés après une journée de travail	−2.348										84
Femmes, csp haute										−0.651	64
Hommes, csp haute											119
Femmes, csp basse											129
Hommes, csp basse	−2.783										73
Femmes, intégration professionnelle assurée		0.098									267
Hommes, intégration professionnelle assurée		0.096									276
Femmes, intégration non assurée					−0.115						278

Continuation du tableau 2 sur la prochaine page.

Continuation du tableau 2.

	Retraite	Retraite * satisfaction de l'état de santé, 0–10	Retraite * limitations dues à la santé, 0–10	Retraite * satisfaction de la situation financière, 0–10	Retraite * satisfaction des relations sociales, 0–10	Retraite * satisfaction de la vie en famille, ou seul, 0–10	Retraite * satisfaction de la durée de temps libre, 0–10	Retraite * satisfaction des activités de loisirs, 0–10	Retraite * participation à des activités associatives, 1 = oui, 0 = non	Retraite * vit en couple, 1 = oui, 0 = non	N départs à la retraite
Hommes, intégration non assurée	−2.974	0.196				0.169					172
Femmes, risque de chômage élevé > 4						0.223			0.492		127
Hommes, risque de chômage élevé > 4	−2.614										89
Femmes, emploi précaire											75
Hommes, emploi précaire											61
Femmes, retraite anticipée (51–60 ans	−1.596	0.113							0.272		274
Hommes, retraite anticipée (51–60 ans				−0.132	−0.198	0.300					84
Femmes, retraite tardive (67–69 ans)									−0.484		77
Hommes, retraite tardive (67–69 ans)						0.348					77
Femmes, retraite âge légal (64–66 ans)								0.148			356
Hommes, retraite âge légal (64–66 ans)	−1.828							0.131			365

Source : PSM 2001–2012.

femmes et les hommes les plus satisfaits de leurs relations personnelles, familiales et sociales connaissent une légère péjoration de leur satisfaction de la vie au sortir du marché du travail, sans doute causée par la perte ou le rééquilibrage de certains liens interpersonnels. En effet, avoir une activité professionnelle contribue à la construction d'un tissu social et favorise des échanges sociaux et des liens interpersonnels. Dès lors, le passage à la retraite perturbe ce tissu social et implique une réorganisation, voire une perte des échanges et liens interpersonnels. Cette réorganisation et/ou ces pertes de certains liens interpersonnels structurants peut ainsi se traduire par une baisse de satisfaction de la vie lors du passage à la retraite.

De leur côté, les autres variables de contrôle considérées ont l'influence attendue, avec un impact positif des variables de satisfaction (santé, situation financière, contacts sociaux, vie en famille), de la participation à la vie associative et du fait de vivre en couple, alors que le fait d'être limité dans ses activités quotidiennes par son état de santé diminue la satisfaction générale de la vie.

Le tableau 2 présente le résumé d'analyses similaires, menées auprès de groupes de femmes et d'hommes qui se différencient de par leurs conditions de travail avant la retraite ou le moment de la sortie de la vie active. Le modèle explicatif est identique à celui présenté dans le tableau 1, chaque fois calculé pour des populations différentes, avec des variables de contrôle identiques. Nous ne reportons dans le tableau 2 que les coefficients associés au départ à la retraite significatifs au seuil de 0.05, ainsi que les interactions avec les variables de contrôle, susceptibles de compenser, voire d'augmenter les effets de la transition entre vie active et retraite. Notons d'emblée qu'il s'agit ici de porter un regard d'ensemble sur les résultats et de ne pas sur-interpréter la portée d'analyses menées auprès d'un de ces groupes spécifiques, en raison du faible nombre de départs à la retraite pour certains d'entre eux.

Le tableau 2 montre que l'impact immédiat et net du départ à la retraite est généralement négatif chez les hommes, et paradoxalement, contrairement à notre hypothèse, particulièrement chez ceux dont les conditions de travail ont été les plus difficiles ou les moins valorisantes avant cette transition.

Ainsi, un risque de chômage élevé (–2.6), une tension nerveuse importante au travail (–2.6), une catégorie socio-professionnelle basse (–2.8), une intégration professionnelle non assurée (–3.0), un travail épuisant (–2.3) et une moindre satisfaction professionnelle (–2.1) représentent des paramètres qui péjorent particulièrement la satisfaction de la vie au moment du départ à la retraite, ceci sous contrôle des autres variables considérées dans le tableau 1.

De leur côté, seules les femmes partant à la retraite anticipée (avant ou à 60 ans) voient une baisse de leur satisfaction de la vie (–1.6) suite à cette transition.

Certains paramètres sont toutefois importants au moment du départ à la retraite, et parviennent à contrebalancer son impact négatif. Tout particulièrement, la satisfaction de la vie dans le ménage, des activités de loisirs et de la santé, mais aussi l'intégration dans la vie associative ont des impacts positifs pour certains groupes, généralement

d'ailleurs ceux qui pâtissent d'une baisse de leur satisfaction de la vie au moment du sortir de la vie active.

Pour certaines catégories, à l'image des femmes travaillant à plein temps ou exerçant une activité à forte valeur ajoutée (CSP élevée), le fait de vivre en couple au moment du départ à la retraite accroît les difficultés. On peut penser que pour ces femmes l'identification au rôle professionnel était certainement forte en raison de leur implication sur le marché de l'emploi dans des positions importantes. Or, une forte identification au monde professionnel est également souvent le corollaire d'identifications alternatives moindres. La sortie du monde professionnel contribue donc à une perte de ces identifications aux rôles professionnels, sans que celle-ci ne soit forcément compensée par des identifications alternatives fortes. Par ailleurs, la transition à la retraite implique un changement d'interactions familiales, avec un partenaire masculin souvent déjà à la retraite. Ces changements dans la dynamique conjugale nécessitent de construire de nouvelles régulations conjugales susceptibles de générer des difficultés liées à la création d'une nouvelle routine familiale. Le fait que la satisfaction des relations sociales ait aussi assez souvent un impact négatif au moment du départ à la retraite, tant chez les femmes que chez les hommes, va dans le même sens, à savoir la recherche d'un nouvel équilibre relationnel, pas toujours aisé à trouver.

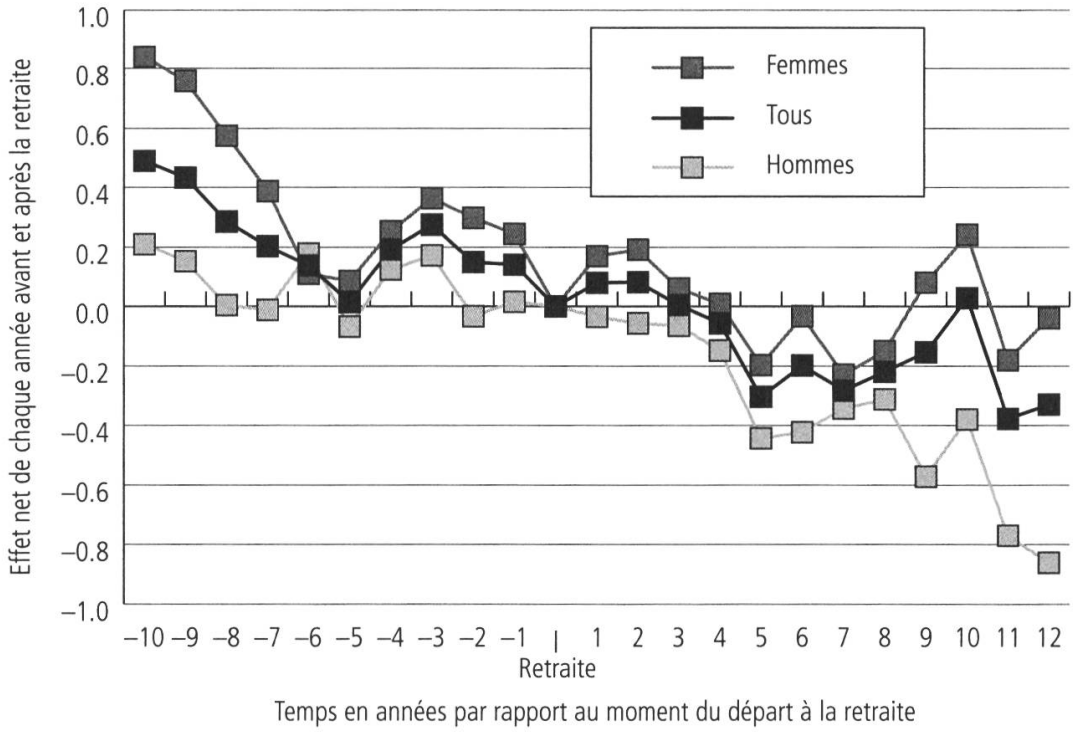
4.2 L'impact à long terme du départ à la retraite

Enfin, nous allons étudier l'impact du départ à la retraite sur le long terme, en suivant l'évolution de la satisfaction de la vie en général durant les années précédant et suivant cette transition. Pour cette analyse, n'ont été retenues que des personnes suivies par le PSM qui ont travaillé et connu une sortie complète de la vie active. Le modèle analytique est encore une fois le même que celui du tableau 1, avec le contrôle des mêmes variables et l'inclusion d'une série d'indicateurs dichotomiques indiquant le moment du départ à la retraite, oscillant entre −10 ans et +12 ans. Relevons encore que les indicateurs du calendrier de la retraite n'ont pas tous un impact significatif, en raison notamment de la taille restreinte des échantillons (420 femmes et 370 hommes). Il s'agit davantage d'obtenir une vision d'ensemble de l'évolution de la satisfaction de la vie durant les années entourant cette transition.

Les résultats sont présentés sous forme graphique dans la figure 1, l'axe des abscisses indiquant le calendrier de la retraite (0 étant l'année de la retraite), celui des ordonnées l'impact net de chaque année avant et après la retraite sur la satisfaction de la vie, sous contrôle des autres éléments de l'équation (voir tableau 1). En d'autres termes, c'est bien ici l'effet net du fait de s'approcher de la retraite, et ensuite d'être sorti de la vie active qui est mis en évidence, abstraction faite de l'avancée en âge, qui a plutôt un impact positif sur la satisfaction de la vie.

La courbe décrite pour les femmes, les hommes et l'ensemble des travailleurs, présente chaque fois la même forme, avec une tendance à la baisse de la satisfaction de la vie dans les années précédant le départ à la retraite, et se poursuivant après

Figure 1 Les effets nets à long terme sur la satisfaction de la vie du départ à la retraite en Suisse (modèles linéaires mixtes)



Source: PSM 2001–2012.

cet évènement. Une sorte de léger rebond passager est constaté pour les femmes et l'ensemble des travailleurs dans les années suivant la sortie de la vie active, sans être réellement significatif. Notons d'ailleurs que les écarts sont faibles et pas tous statistiquement significatifs[9]. Toutefois la tendance à une baisse de la satisfaction de la vie à l'approche et après la retraite est bien claire, ceci sous contrôle des autres paramètres, dont celui de l'âge qui a un effet plutôt positif (Tableau 1).

5 Discussion et conclusion

Basé sur les données de l'enquête du Panel Suisse de Ménages (PSM), l'objectif de cet article était de documenter dans une perspective de parcours de vie (Elder et al. 2003) l'impact et le calendrier de la retraite sur la satisfaction de la vie d'individus résidant en Suisse. La transition à la retraite doit se comprendre au prisme de l'articulation entre le parcours biographique de l'individu, le contexte socio-culturel dans lequel elle s'insère, l'interdépendance des vies, le calendrier dans lequel elle s'opère,

9 Seuls 10 points pour les femmes et 6 pour les hommes sont significatifs au seuil de 5 %.

et la capacité d'agir des individus ou leur intentionnalité (Elder et al. 2003). La force de notre recherche est, d'une part, d'adopter une perspective longitudinale et, de l'autre, de prendre en compte la qualité des conditions professionnelles préalables à la retraite. La transition à la retraite, comme toute transition de vie, implique une modification des rôles sociaux des acteurs qui y sont confrontés. Par conséquent, une des clés d'un passage à la retraite réussi réside dans la capacité à faire le deuil ou à renégocier les rôles et statuts associés au monde professionnel, à investir et négocier de nouveaux rôles ou de nouvelles activités, finalement à intensifier d'anciens centres d'intérêts (Kim et Moen 2001 ; Caradec 2008).

Nos résultats montrent que c'est surtout auprès des hommes que le départ à la retraite a un impact sur la satisfaction de la vie et que, contrairement à notre hypothèse, cet évènement a un effet négatif accru sur la satisfaction de la vie en général pour ceux qui ont connu des conditions de travail difficiles. Chez les femmes, les conditions de travail préalables à la retraite n'ont pas d'influence sur leur satisfaction de vie après la retraite. En revanche, un départ à la retraite anticipé a un impact négatif sur la satisfaction de la vie. Différentes stratégies de compensation sont mises en œuvre au moment du passage à la retraite. Enfin, nous observons un effet « lune de miel » (Kim et Moen 2002) post-retraite pour la population féminine, suivi d'un déclin régulier de la satisfaction de la vie pour l'ensemble de la population.

En lien avec le postulat théorique de la modification des rôles sociaux lors de l'avènement d'une transition de vie (Kim et Moen 2001 ; Caradec 2008), nos résultats soulignent que la capacité à investir de nouveaux rôles, comme l'implication dans la vie associative, contrebalance chez les hommes l'impact négatif générique de cette transition. Ces effets sont d'autant plus forts au moment de la retraite que les hommes exerçaient des activités pénibles ou peu valorisées, ce qui s'accorde avec les écarts plus importants de satisfaction professionnelle entre les classes d'âges de ces travailleurs, et le fait que leur retraite survient à un moment où ce bien-être subjectif est au plus haut. Ce résultat avait déjà été mis en évidence par plusieurs auteurs (Guillemard 1972 ; Paillat 1989 ; Guillemard 2002 ; Boboc et Mezger 2013) qui soulignent le manque de ressources dont disposaient les travailleurs issus de certains milieux socioprofessionnels. Par ailleurs, d'autres études devraient permettre d'identifier si c'est un sentiment d'inutilité qui mène à la culpabilité et péjore le niveau de satisfaction avec la vie de ces aînés (Gestin 2001). Nous pensons que la capacité à organiser son temps, à se fixer des objectifs et à structurer ses journées pour les atteindre, autant de compétences acquises dans le monde professionnel, sont centrales dans la négociation de nouveaux rôles sociaux lors de l'entrée à la retraite. Or, ce type de compétences n'est pas l'apanage des professions manuelles aux conditions de travail difficiles. Par ailleurs, la difficulté à investir de nouveaux rôles à l'entrée de la retraite questionne aussi la représentation et l'injonction sociale de la retraite active (Repetti 2013). A ce titre, les aînés qui se trouvent en difficulté de se réinventer lors de la retraite entrent en conflit avec cette injonction sociale,

dès lors nuisible à leur satisfaction de vie, et plus globalement leur qualité de vie. Par ailleurs, que faire lorsque la retraite coïncide avec des difficultés physiques? Une absence d'identifications alternatives, par manque de ressources, couplée à des problèmes physiques, contribuent dès lors à stigmatiser doublement les retraités.

En ce qui concerne les femmes, on observe que l'effet générique du départ à la retraite n'est pas significatif, à l'exception de celui – négatif – d'une retraite anticipée. Nous faisons l'hypothèse que ces retraites anticipées sont mal vécues dans la mesure où elles ne résultent pas forcément d'un choix, mais de contraintes professionnelles, sociales ou de santé (Dorn et Sousa-Poza 2010), voire d'un ajustement avec l'entrée en retraite du partenaire (Bütler et al. 2004). Par ailleurs, leur investissement moindre sur le marché de l'emploi génère également des revenus de retraite relativement bas, une situation qui risque de prétériter leur qualité de vie globale en diminuant leur pouvoir d'achat et leur train de vie. De plus, nos résultats révèlent que la retraite engendre, pour les hommes comme pour les femmes, une rupture avec le monde professionnel et les liens interpersonnels. En affectant les interactions avec les proches et les collègues, du fait de la distance prise et des réaménagements pas toujours faciles à mener au niveau familial, le passage à la retraite a un impact négatif sur les relations sociales.

Il ressort enfin que les différences entre hommes et femmes restent marquées lors de la transition à la retraite: les déterminants de la satisfaction de la vie durant ce processus diffèrent. Il apparaît également que les inégalités sociales restent, elles aussi, prégnantes lors de cette étape de vie.

Finalement, dans une approche plus holistique du départ à la retraite, en nous basant sur le fait que la transition à la retraite est un processus qui commence bien avant l'entrée en retraite effective (Atchley 1976), nous avons étudié l'évolution de la satisfaction de la vie durant les années précédant et suivant cette transition, auprès d'un échantillon de personnes qui ont travaillé et connu une sortie complète de la vie active. Nos résultats confirment que le départ à la retraite représente effectivement un processus qui s'organise bien avant l'entrée en retraite elle-même. Une courbe descendante similaire pour les femmes et les hommes, montre une légère tendance à la baisse de la satisfaction de la vie dans les années précédant le départ à la retraite, qui se poursuit après cet évènement. Une sorte de léger rebond passager, sorte de lune de miel déjà notée dans la littérature (Moen et Kim 2002), est constaté pour les femmes et l'ensemble des travailleurs dans les années suivant la sortie de la vie active, sans être réellement significatif.

L'ensemble de ces résultats laisse penser que ce n'est pas tellement le calendrier du départ à la retraite qui est important, mais plutôt la manière dont cet évènement est géré et la capacité à mobiliser des ressources afin d'assurer une transition harmonieuse depuis la vie active. Cette conclusion est d'autant plus valable pour les hommes, qui tendent à investir et à s'identifier (Quick et Moen 1998; Reitzes et Mutran 2004) principalement dans leur activité professionnelle, qui sont susceptibles

de se retrouver dépourvus de rôle, d'utilité et d'activité au moment de la retraite s'ils ne s'y sont pas préparés. Naturellement, le cas des travailleurs connaissant les conditions de travail les plus difficiles en est la preuve ; pour eux qui ont généralement le plus de peine à vivre cette transition, la préparation à cet évènement de vie majeur nécessite une anticipation, mais aussi les ressources personnelles permettant de s'y préparer et d'y faire face le moment venu. Dans une perspective de trajectoire biographique, nous savons que les individus privilégient une forme de continuité malgré le changement (Atchley 1989). Dans cette optique, une flexibilisation de la retraite, avec la possibilité de garder un emploi à temps partiel, semble être une piste prometteuse, permettant une transition en douceur vers une retraite complète. Envisager à ce titre une reconversion des compétences acquises dans une activité moins pénible tout en restant dans la même branche, par exemple dans le transfert de savoir-faire auprès des jeunes, pour garder un rôle, une intégration professionnelle et sociale et un sentiment d'utilité est également une piste à explorer.

Naturellement, un meilleur accompagnement dans cette transition de vie devrait être organisé afin de soutenir les personnes dotées de peu de ressources et disposant d'un savoir-faire restreint, pour lesquelles une reconversion des compétences est difficile à envisager.

6 Références bibliographiques

Atchley, Robert C. 1976. *The Sociology of Retirement.* New York, NY : Wiley.

Atchley, Robert C. 1989. A continuity theory of normal aging. *The Gerontologist* 29 : 183–190.

Boboc, Anca et Jean-Luc Metzger. 2013. Parcours et passages : les recompositions identitaires autour de la retraite. *Retraite et Société* 66(3) : 41–66.

Bouteyre, Evelyne et Nadège Lopez. 2005. Le passage à la retraite : une mise à l'épreuve des capacités de résilience. *Psychologie et NeurPsychiatrie du Vieillissement* 3(1) : 43–51.

Bütler, Monika, Olivia Huguenin et Federica Teppa. 2004. What triggers early retirement? Results from Swiss Pension Funds. *Centre for Economic Policy Research working paper* 35.

Caradec, Vincent. 2008. Les mécanismes de la transition identitaire au moment de la retraite. *SPIRALE – Revue de Recherches en Education* 41 : 161–176.

Caradec, Vincent. 2009. L'expérience sociale du vieillissement. *Idées Economiques et Sociales* 157(3) : 38–45.

Dorn, David et Alfonso Sousa-Poza. 2004. The determinants of early retirement in Switzerland. *Diskussionspapiere des Forschungsinstituts für Arbeit und Arbeitsrecht* 98, Universität St. Gallen.

Diener, Ed, Robert A. Emmons, Randy J. Larsen et Sharon Griffin. 1985. The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment* 49(1) : 71–75.

Dorn, David et Alfonso Sousa-Poza. 2010. "Voluntary" and "involuntary" early retirement: an international analysis. *Applied Economics* 42(4) : 427–438.

Elder, Glen H. 1995. The life course paradigm : social change and individual development. Pp. 101–139 in *Examining Lives in Contexts: Perspectives on the Ecology of Human Development*, édité par Moen Phyllis, Glen H. Elder et Kurt Luscher. Washington, DC : American Psychological Association.

Elder Jr., Glen H., Monica K. Johnson et Robert Crosnoe. 2003. The emergence and development of life course theory. Pp. 3–19 in *Handbook of the Life Course*, édité par Jeylan T. Mortimer et Michael J. Shanahan. New York: Kluwer Academic.

Gestin, Agathe. 2001. Un nouvel impératif pour les hommes et les femmes retraités: «vieillir-jeune». *Cahiers du Genre* 31(2): 203–219.

George, Linda K. 1993. Sociological perspectives on life transitions. *Annual Review of Sociology* 19: 353–373.

Guillemard, Anne-Marie. 1972. *La retraite, une mort sociale. Sociologie des conduites en situation de retraite*. Paris: Mouton.

Guillemard, Anne-Marie. 2002. De la retraite mort sociale à la retraite solidaire: La retraite une mort sociale (1972) revisitée trente ans après. *Gérontologie et Société* 102(3): 53–66.

Guillemard, Anne-Marie. 2013. Le vieillissement actif: enjeux, obstacles, limites. Une perspective internationale. *Retraite et Société* 65(2): 17–38.

Joye, Dominique et Martin Schuler. 1995. *Stratification sociale en Suisse: catégories socio-professionnelles*. Berne: Office fédéral de la statistique.

Kim, Jungmeen E. et Phyllis Moen. 2001. Is retirement good or bad for subjective well-being? *Current Directions in Psychological Science* 10: 83–86.

Kim, Jungmeen, E. et Phyllis Moen. 2002. Retirement transitions, gender, and psychological well-being: a life-course, ecological model. *Journal of Gerontology* 57B(3): 212–222.

Kim, Seongsu et Daniel C. Feldman. 2000. Working in retirement: the antecedents of bridge employment and its consequences for quality of life in retirement. *Academy of Management Journal* 43(6): 1195–1210.

Levy, René, Jacques-Antoine Gauthier et Eric Widmer. 2006. Entre contraintes institutionnelle et domestique: les parcours de vie masculins et féminins en Suisse. *The Canadian Journal of Sociology* 31(4): 461–489.

Lipps, Oliver. 2010. Income imputation in the Swiss Household Panel 1999–2007. *FORS Working Paper* 2010–1, Lausanne.

Moen, Phyllis. 1996. A life course perspective on retirement, gender, and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology* 1(2): 131–144.

Moser, Regine, Marcel Egger et Norbert Thom. 2008. Employabilité et intégration des travailleurs âgés en Suisse: état des lieux et conclusions. *La vie économique* 1–2/2008: 67–70.

Paillat, Paul (éd.). 1989. *Passages de la vie active à la retraite*. Paris: Presses Universitaires de France.

Paugam Serge. 2000. *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*. Paris: Presses Universitaires de France.

Pinquart, Martin et Ines Schindler. 2007. Change in life satisfaction in the transition to retirement: a latent-class approach. *Psychology and Aging* 22(3): 442–455.

Quick, Heather E. et Phyllis Moen. 1998. Gender, employment, and retirement quality: a life course approach to the differential experiences of men and women. *Journal of Occupational Health Psychology* 3(1): 44–64.

Reitzes, Donald C. et Elisabeth J. Mutran. 2004. The transition into retirement: stages and factors that influence retirement adjustment. *International Journal of Aging and Human Development* 59(1): 63–84.

Repetti, Marion. 2013. Réformes et conditionnalité de la retraite. Conséquences de l'injonction au «vieillissement actif» sur la (re-)construction identitaire à la retraite. *Working paper* 3, Protection sociale, politiques sociales et solidarités, Réseau de l'Association Française de Sociologie.

Rosenkoetter, Marlene M. et John M. Garris. 1998. Psychosocial changes following retirement. *Journal of Advanced Nursing* 27(5): 966–976.

Singer, Judith D. et John B. Willett. 2003. *Applied Llongitudinal Data Analysis: Modeling Change and Event Occurrence.* New York : Oxford University Press.

Szinovacz, Maximiliane E. et Adam Davey. 2004. Honeymoons and joint lunches: effects of retirement and spouse's employment on depressive symptoms. *Journal of Gerontology: Psychological Sciences* 59(5) : 233–245.

Wang, Mo. 2007. Profiling retirees in the retirement transition and adjustment process: examining the longitudinal change patterns of retirees' psychological well-being. *Journal of Applied Psychology* 97(2) : 455–474.

Widmer, Eric D. et Gilbert Ritschard. 2009. The de-standardization of the life course: are men and women equal? *Advances in Life Course Research* 14(1) : 28–39.