

## Article

---

« Les jeunes retraités : entre l'enchantement et le désenchantement ? »

Suzie Robichaud, Danielle Maltais et Ghyslaine Larouche

*Nouvelles pratiques sociales*, vol. 13, n° 2, 2000, p. 79-93.

Pour citer cet article, utiliser l'adresse suivante :

<http://id.erudit.org/iderudit/000813ar>

Note : les règles d'écriture des références bibliographiques peuvent varier selon les différents domaines du savoir.

---

Ce document est protégé par la loi sur le droit d'auteur. L'utilisation des services d'Érudit (y compris la reproduction) est assujettie à sa politique d'utilisation que vous pouvez consulter à l'URI <http://www.erudit.org/apropos/utilisation.html>

---

Érudit est un consortium interuniversitaire sans but lucratif composé de l'Université de Montréal, l'Université Laval et l'Université du Québec à Montréal. Il a pour mission la promotion et la valorisation de la recherche. Érudit offre des services d'édition numérique de documents scientifiques depuis 1998.

Pour communiquer avec les responsables d'Érudit : [erudit@umontreal.ca](mailto:erudit@umontreal.ca)



# Les jeunes retraités : entre l'enchantement et le désenchantement ?

*Suzie ROBICHAUD*

*Module d'intervention sociale  
Université du Québec à Chicoutimi*

*Danielle MALTAIS*

*Module d'intervention sociale  
Université du Québec à Chicoutimi*

*Ghyslaine LAROUCHE*

*Étudiante à la maîtrise en études et intervention régionales  
Université du Québec à Chicoutimi*

La présente réflexion se propose de jeter un regard sur le phénomène de la retraite anticipée. Plus précisément, à travers la revue des écrits et le témoignage d'une dizaine de retraités, elle tente d'examiner les facteurs qui militent en faveur d'une retraite hâtive, les éléments qui en favorisent l'adaptation, l'inadaptation ou la réorientation. Bref, cet article tente de répondre aux interrogations suivantes : Comment les jeunes retraités sont-ils entrés dans ce nouvel épisode de leur vie ? Comment réorganisent-ils leur temps ? Sont-ils satisfaits ? Questions pertinentes si l'on songe qu'au Québec l'espérance de vie d'une personne de 50 ans est de plus de 30 ans.

Tout le monde veille non pas à bien vivre mais à vivre longtemps, alors qu'en fait il est donné à tout le monde de bien vivre, mais de vivre longtemps, à personne.

SÉNÈQUE

## INTRODUCTION<sup>1</sup>

Dans les pays industrialisés, le travail connaît de profondes transformations. La mondialisation des échanges et des marchés, l'évolution des technologies trouvent écho dans les mots suivants : concurrence, compétitivité, profit. Qui plus est, ces changements s'opèrent dans un contexte d'assainissement des dépenses publiques et de nécessité d'intégrer les jeunes à l'emploi. En l'occurrence, les menaces de chômage – danger potentiel pour une fraction importante de la population – soulèvent différents malaises : l'insécurité, la précarité, l'angoisse de l'avenir, etc. Bref, au bout de cette spirale, l'emploi pose un véritable défi aux sociétés actuelles. Alors, afin de résoudre ou à tout le moins atténuer les problèmes auxquels le monde du travail fait face, le gouvernement québécois et les entreprises privées ont décidé de mettre sur pied des programmes de départ volontaire. En d'autres mots, ils ont favorisé une retraite anticipée pour les individus âgés de 50 ans et plus. C'est pourquoi nous devons, pour comprendre le nouveau retraité, nous dit Lesemann (1998), tenir compte de la relation étroite que celui-ci entretient avec la restructuration économique profonde en cours actuellement à l'échelle mondiale. Et, considérer de plus, comme le souligne Carette (1994 : 106-107), que la crise de l'emploi n'est pas uniquement un effet de la récession : elle est et sera de plus en plus un résultat des technologies qui remplacent le travail humain salarié et multiplient exponentiellement les gains de productivité.

C'est dans cette perspective qu'il convient d'apprécier le phénomène de la retraite anticipée. Pour résoudre le problème de l'emploi, elle peut, certes sembler une option séduisante, mais qui n'en a pas moins des effets indésirables telle la perte d'expertise pour les organisations et des contradictions, comme celle soulevée par Gaullier (1997), entre une politique d'exclusion de la vie professionnelle et une volonté d'insérer les personnes plus âgées dans la vie sociale. Quoi qu'il en soit, ce choix a constitué un moyen de quitter le marché du travail en pleine mutation ou d'aider les jeunes à intégrer le monde de l'emploi. De plus, comment les nouveaux retraités envisagent-ils d'organiser ou de réorganiser leur temps ? Question pertinente si l'on songe qu'au Québec l'espérance de vie d'une personne de 50 ans est de plus de 30 ans (Gouvernement du Québec, 1995). Voilà ce que tente d'examiner cette réflexion à travers les écrits scientifiques et le témoignage de quelques retraités.

En effet, 10 retraités ont participé à un programme d'entrevues exploratoires qui se sont déroulées au cours de l'automne 1999. Elles visaient à vérifier le protocole d'entrevue élaboré pour une recherche dont la réalisation est prévue pour l'année 2001. Toutes les personnes rencontrées avaient pris

---

1. Les auteurs tiennent à remercier les chercheurs qui ont évalué cet article pour les petites corrections suggérées et l'élégance du ton employé.

leur retraite au cours des trois dernières années ; six d'entre elles avaient bénéficié d'un programme de départ volontaire contrairement aux quatre autres. Deux instruments de collecte de données ont été utilisés : a) un guide d'entrevue, pour permettre aux retraités de s'exprimer sur différents thèmes (les facteurs qui ont influencé la décision de quitter le travail, les motivations présentes, l'aménagement du temps, les impacts de la retraite, les recommandations) ; b) un questionnaire, pour recueillir les données socio-démographiques.

Mais, pour la clarté du propos, il convient de présenter en quatre temps le cadre de cet article. En premier lieu, les concepts sont définis afin de comprendre ce qui caractérise la retraite anticipée. En deuxième lieu, nous voyons comment les chercheurs expliquent cette nouvelle conjoncture. En troisième lieu, toujours à travers la revue des écrits, nous considérons les facteurs qui peuvent influencer sur la prise d'une retraite hâtive et les éléments qui en favorisent l'adaptation, l'inadaptation ou une réorientation. Enfin, la retraite est observée à travers le regard des retraités.

## LA RETRAITE : L'ÉVOLUTION D'UN CONCEPT

La popularité montante de la retraite, au cours du XIX<sup>e</sup> siècle, a contribué à faire évoluer le concept. Ainsi, Gaullier (1988 : 288) cite Péguy avec l'intention de démontrer comment diverses perceptions, à différentes époques, interviennent et influencent la définition de la retraite :

Ils ne pensent qu'à leur retraite [...] C'est pour en jouir, comme ils disent [...] C'est toujours le même système de repos, de tranquillité, de consolidation finale et mortuaire [...] Ce besoin monstrueux de tranquillité [...] C'est une mentalité de pensionnaires et de pensionnés [...] Leur idéal [...] est un idéal d'hôpital d'État, une immense maison finale et mortuaire, sans soucis, sans pensée, sans race [...] Toute la question est de savoir si le monde est destiné à devenir un immense asile de vieillards.

En analysant ce mot de Péguy, Gaullier souhaite mettre en relief la progression suivante : le passage de l'oisiveté pensionnée à l'oisiveté créatrice. En effet, de l'ère de repos dénoncé par Péguy, on passe à l'ère des loisirs, très souvent en lien avec des activités professionnelles. L'auteur ajoute que, dans une période d'insécurité économique, nous aurions tout à gagner à canaliser cette nouvelle tendance vers le développement et la confirmation d'une seconde carrière. L'observation de Gaullier trouve un complément dans la pensée de Hogue-Charlebois (1992) pour qui la retraite est une affirmation de soi. Mais comment nommer cette nouvelle étape de vie et par quel vocable identifier ceux qui y sont entrés ?

Les auteurs utilisent des termes différents pour parler de cette phase transitoire, du travail au non-travail, entreprise de façon hâtive. Si certains chercheurs utilisent l'expression de retraite anticipée ou de préretraite (Ouellet, 1995 ; Schellenberg, 1994), d'autres continuent de parler tout simplement de retraite (Limoges, 1997 ; Mercier, 1992). Pour sa part, Frédéric Lesemann (1998) utilise le terme de *nouveaux retraités* pour qualifier la cohorte des travailleurs ayant accepté le programme de retraite volontaire proposé par le gouvernement québécois en 1997. Pour l'auteur, la visibilité de ces jeunes retraités s'est incontestablement répandue, chamboulant ainsi la représentation classique du vieillissement ; c'est pourquoi il considère que l'appellation *nouveaux retraités* est appropriée. Expression d'ailleurs utilisée par d'autres chercheurs (Dorion, Fleury et Leclerc, 1998 ; Riopel, 1998). Gaullier (1988 : 43-44), quant à lui, établit la nuance suivante : la différence entre la retraite et la préretraite consiste en ce que cette dernière ne permet pas encore de retirer les rentes allouées à l'âge formel de la retraite. Pour leur part, Guérin *et al.* (1995) prévoient que la diversification actuelle du statut de travailleur conduira à un énoncé plus large de la retraite et qu'elle finira par englober les différents types de retraités<sup>2</sup>.

Toutefois, les nouveaux retraités font face à une problématique jamais vécue dans l'histoire de l'humanité. En effet, cette phase de vie dans laquelle ils sont entrés pourrait être plus longue que le temps alloué à la vie professionnelle. Loisirs à perpétuité ? Cela peut sonner comme une condamnation pour plusieurs individus, du moins après la phase de lune de miel, telle qu'elle est présentée par Atchley (1994). La revue des écrits qui va suivre tente d'explorer, dans un premier temps, les raisons pour lesquelles l'État et les entreprises favorisent le départ hâtif de leurs employés. Par la suite, elle s'attarde sur la façon dont les nouveaux retraités vivent le passage du travail à la retraite et les stratégies qu'ils utilisent pour s'y adapter.

## LA RETRAITE : UNE SOLUTION SOCIALE ET ÉCONOMIQUE ?

En 1997, le gouvernement québécois a offert à ses travailleurs un programme de retraite anticipée. Une grande vague de départ s'ensuit. Alors que l'État prévoyait 15 000 départs, 36 438 personnes se sont prévaluées de cette offre (67,2% de femmes et 32,8% d'hommes). Et plus de la moitié de celles-ci étaient âgées de moins de 55 ans (Dorion, Fleury et Leclerc, 1998). « On a

2. L'étude menée par ces chercheurs fait ressortir que la retraite normale, telle qu'elle est perçue par leurs répondants, se situe à l'âge de 61 ans. Par conséquent, prendre sa retraite après cet âge équivaut à une prolongation de la vie professionnelle et quitter le travail avant correspond à une retraite anticipée. Les auteurs précisent toutefois que ceux qui ont exprimé cette opinion sont, pour la majorité, des professionnels.

espéré en haut lieu, dit De Ravinel, que leur départ contribuerait à assainir les finances publiques, en passant sous silence les très nombreuses difficultés qui vont fatalement surgir au sein des entreprises publiques décimées de la fraction de la main-d'œuvre la plus expérimentée» (1998 : 22). L'auteur ajoute que plusieurs personnes encore actives et ambitieuses ont été surprises par cette soudaine orientation et que, n'eût été de la généreuse offre faite par le gouvernement, plusieurs d'entre elles seraient encore au travail. Pour sa part, Limoges (1997 : 34) abonde dans le même sens et affirme que les généreuses primes de séparation ont exercé des pressions sur les travailleurs afin de les sortir du circuit. Celui-ci prévoit des conséquences catastrophiques : états dépressifs, montées de colère, pensées morbides, vieillissement prématuré ou fuite en avant afin de maintenir son rythme et son contexte de travail précédents.

À ce propos, des chercheurs tels Hogue-Charlebois et Paré (1998) affirment que les retraites anticipées ont permis aux entreprises de réduire leurs dépenses en faisant des mises à pied sous le couvert de la retraite et, ainsi, d'atteindre leur but, soit l'augmentation du profit. Saba complète en soulignant que du point de vue organisationnel, la compétitivité des entreprises passe inévitablement par un contrôle des coûts, donc des salaires des employés. Or, les salaires ont tendance à augmenter jusqu'à l'âge d'environ 50 ans puis à plafonner. La vague de rationalisation et de restructuration de ces dernières années a incité les entreprises à utiliser les pratiques de retraites anticipées afin d'exclure une main-d'œuvre coûteuse. Dans cette perspective, Saba (1995 : 22-23) ajoute que d'innombrables récits américains montrent des cas de discrimination qui ont fait l'objet de poursuites judiciaires et qui ont été remportées par les employés, lors d'imposition de retraites anticipées.

Comme tout événement, la *fin de carrière* dont parle Gaullier (1988) peut constituer un déséquilibre, voire une crise, et les retraités passent par différentes phases qui vont de l'euphorie à la colère. Limoges (1997) compare cette fin à un deuil puisqu'elle comporte une série de fins directement associées au travail<sup>3</sup>. En effet, cette nouvelle étape de vie peut être critique parce qu'elle implique un changement qui concerne tous les aspects de la vie et une réévaluation de soi-même. Pour les nouveaux retraités, cela peut signifier la perte d'un rôle et d'un réseau social, une insuffisance de revenu, une acclimatation à une vie de couple qui se modifie, bref, une réorganisation de vie. Car il ne faut pas perdre de vue que le travail, pour plusieurs individus, en plus de fournir un revenu, procure l'autonomie, l'intégration sociale, la

---

3. Voici les aspects touchés : le revenu, le statut, la gestion du temps et de l'espace, les relations interpersonnelles, le rôle clé et le sens de la vie.

satisfaction et le sentiment d'exercer un contrôle sur sa vie. En l'occurrence, une retraite mal préparée, par les nombreuses pressions qu'elle exerce, peut entraîner une détresse psychologique, voire une diminution importante de la qualité de vie (Cone, 1996). C'est pourquoi plusieurs auteurs (Rodrigue, 1998, Gaullier, 1997 ; Schellenberg, 1994) plaident en faveur d'un retrait partiel et progressif, soulignant que celui-ci évite une coupure brutale qui risque d'être vécue négativement par nombre de travailleurs.

Mais ce qu'il faut signaler, à ce stade-ci, c'est que la retraite ne représente plus une étape de vie associée à la vieillesse. En effet, si les concepts de retraite et de vieillesse ont déjà été étroitement liés, ce jumelage ne semble plus correspondre aux nouvelles réalités. L'augmentation de l'espérance de vie dans les pays industrialisés et les tendances de plus en plus généralisées à l'application de programmes de retraite anticipée expliqueraient le changement actuel (Légaré, 1996). Toutefois, la tendance à la retraite hâtive ne paraît pas un phénomène ponctuel ; elle semble plutôt s'amplifier considérablement et laisse présager que les futurs retraités seront de plus en plus jeunes et la période dite de l'après-travail, de plus en plus longue. Alors, on peut poser la question suivante : quels sont les facteurs qui facilitent l'adaptation à la retraite ou bien l'entravent ?

## **LA RETRAITE : UN EFFORT D'ADAPTATION ?**

La retraite peut constituer une période difficile à vivre ou, au contraire, être envisagée comme une occasion idéale pour élaborer de nouveaux projets. Toutefois, le moins que l'on puisse dire, c'est que diverses conditions semblent nécessaires, voire essentielles pour favoriser la réalisation de soi. Mais au-delà des conditions fondamentales telles que la santé, le revenu (Rodrigue, 1998 ; Stevenson, 1996) et l'environnement (Ouellet, 1995), il semble que des attitudes personnelles, tout comme l'utilisation de ses différentes capacités et aptitudes artistiques, intellectuelles ou autres, peuvent faire qu'une retraite soit réussie ou moins heureuse.

### **Adaptation**

Les retraités peuvent avoir recours à plusieurs types de stratégies afin de réorganiser leur vie de façon satisfaisante. Certaines d'entre elles peuvent être mises en place avant la retraite, alors que d'autres seront sollicitées lors de la prise de celle-ci. Toutes les actions entreprises peuvent être classées en quatre grands secteurs : matériel, psychologique, relationnel et occupationnel. Au-delà d'une bonne préparation matérielle (revenu adéquat,

maison libre d'hypothèques, autres dettes remboursées) et psychologique (préparation mentale, discussion et cheminement personnel sur la question de la retraite), les stratégies d'ordre relationnel et occupationnel sont des déterminants non négligeables pour une adaptation à cette nouvelle étape de vie. En effet, Ouellet rapporte que 24,1 % des répondants déclarent lors d'une enquête que, pour eux, la retraite se traduit par une vie familiale plus intense (1995 : 77). Les contraintes liées au travail ont pu rendre auparavant les relations familiales difficiles et les professions qui requièrent de nombreux déplacements contribuent, elles aussi, à rendre les relations avec l'entourage cahoteuses.

Dans un second temps, les loisirs, le travail rémunéré ou non, les hobbies, les cours variés et les activités sportives représentent un atout précieux. Ces stratégies d'ordre occupationnel s'incarnent incontestablement dans un style de vie qui inspire soit la satisfaction, soit l'insatisfaction. En somme, plus l'individu parvient à vivre selon les buts qu'il s'est fixés, plus fortes sont ses chances d'éprouver une satisfaction (Dubé *et al.*, 2000). Marguerite Hogue-Charlebois (1992), quant à elle, fait ressortir la notion de retraités engagés. Dans cette logique, Argyle (1997) montre que les retraités sont plus satisfaits s'ils ont des centres d'intérêt et des activités : bénévolat, groupes de loisir ou cours divers. D'ailleurs, les travaux de Dubé, Kairouz et Jodoin (1996) ont démontré que l'engagement, qu'il soit pris envers des personnes ou des causes sociales, est l'un des facteurs psychologiques utiles à la compréhension du bonheur. Mais qu'est-ce qui fait que le retrait de la vie professionnelle soit parfois si bouleversant ?

## **Inadaptation**

S'inspirant des travaux de Champagne, Hogue-Charlebois et Paré (1998) présentent certaines causes de l'inadaptation à la retraite : le manque d'intérêt pour le monde d'aujourd'hui, la fixation sur le passé, l'inquiétude constante, le manque de motivation et l'isolement géographique. Dominique Clavier, quant à elle, souligne que pour bien saisir l'importance de la rupture occasionnée par le retrait professionnel, nous devons prendre en considération ce qui a été perdu. En effet, pour cette auteure, chaque individu porte en lui ses propres représentations de l'objet travail. Il faut donc tenir compte de ses signifiants et aussi de son histoire personnelle pour comprendre les conséquences de la prise de la retraite : perte d'un espace culturel, perte du lien établi avec l'entourage professionnel, perte d'un mode de relation, perte d'un élément de son histoire personnelle (Clavier, 1994 : 151). En outre, on aura peine à s'adapter à cette nouvelle étape de vie si l'on s'est senti bousculé dans sa prise de décision (Riopel, 1998).

## Réorientation

Quant à la réorientation, cette *deuxième carrière* dont parle Gaullier (1988), elle est bien plus qu'une activité de loisir. En effet, elle fait référence au travail à temps partiel ou à temps plein, bref, à un travail rémunéré dans la plupart des cas. Et, selon toute vraisemblance, la retraite anticipée semble offrir plus de possibilités à des retraités de plus en plus jeunes qui ont pu avoir un choc en constatant que leur calcul financier n'était pas adapté à la réalité (Gendron, 1997). En effet, que se passe-t-il pour ceux dont les obligations financières dépassent leurs revenus ? Schellenberg (1994) parle alors d'emplois « relais » comme le travail autonome ou des emplois non standard. Selon son analyse, ces voies plus souples présentent néanmoins plusieurs désavantages, mauvaise rémunération, précarité et absence d'avantages sociaux, facteurs qui conduisent inévitablement à l'insécurité économique.

En résumé, afin de relever le défi que pose l'emploi, les gouvernements et les entreprises offrent à leurs employés une retraite anticipée. Cette solution, aussi séduisante qu'elle puisse paraître, est loin de tout régler et pousse les individus vers une sortie de la vie active qui n'est pas toujours heureuse. En effet, comme le montrent les écrits, en peu de temps bien des choses changent (réorganisation de son temps, de son espace, de soi) et les pertes subies (mode de relation, lien avec l'entourage professionnel, etc.) laissent un grand vide. Quoi qu'il en soit, cette nouvelle étape de vie, franchie sans heurts par certains et douloureusement par d'autres, impose à tous le recours à différentes stratégies (matérielles, psychologiques, relationnelles et occupationnelles). Alors, dans ce nouveau décor, comment évoluent les principaux intéressés ?

## LA RETRAITE : LE POINT DE VUE DES RETRAITÉS<sup>4</sup>

Bien qu'on ne puisse envisager, de toute évidence, de dégager des généralités puisque le nombre d'individus rencontrés est trop restreint, l'analyse des entrevues réalisées auprès de 10 retraités permet de mieux saisir en quoi consiste la retraite et de relever certaines similitudes et dissimilitudes avec ce que les chercheurs ont pressenti ou démontré.

---

4. Voici les principales caractéristiques sociodémographiques des personnes interrogées. Il y a six femmes et quatre hommes, et la moyenne d'âge est de 56,6 ans. Huit proviennent du secteur public et deux du secteur privé. Tous les interviewés détiennent une formation collégiale ou universitaire. La majorité d'entre eux sont mariés (8/10) et n'ont plus d'enfant à la maison. Quatre répondants ont un conjoint à la retraite. Le revenu moyen du ménage se situe entre 40 000 \$ et 50 000 \$.

## Facteurs de décision

Les offres gouvernementales ont été, pour la moitié des individus rencontrés, l'élément déterminant dans la décision de prendre une retraite : « Sans les propositions intéressantes de l'État, je n'aurais jamais pensé de quitter mon travail si tôt », est une réflexion plus d'une fois entendue. Pour les autres, c'est la lassitude ou le climat qui prévalait dans le milieu de travail qui a été un incitatif important. En effet, ces personnes expliquent que l'atmosphère étouffante et les exigences abusives auxquelles elles devaient satisfaire ont grandement facilité leur décision de se retirer de cet univers productif. Les difficultés éprouvées dans les écoles (obligation pour les enseignants de changer de niveau d'enseignement, le manque d'intérêt et de respect des élèves) et le désir de laisser la place aux jeunes sont aussi des motifs évoqués.

Cela dit, il est intéressant de noter que la totalité des répondants déclarent avoir retiré une grande satisfaction de leur vie professionnelle. « Je me sentais utile et j'avais de nombreux amis. » « Quand je suis partie, les gens pleuraient. » D'ailleurs, plusieurs d'entre eux n'ont pas fermé définitivement la porte. En effet, si une personne a continué d'exercer occasionnellement certaines de ses tâches, six autres entretiennent les relations qu'elles ont créées : « J'ai poursuivi mon activité en agissant comme personne-ressource auprès de l'individu qui m'a remplacée. » « À tous les 15 jours, les retraités de mon école se rencontrent pour partager un repas. » En cela, les associations de retraités semblent avoir favorisé une certaine transition entre le travail et le non-travail en facilitant le maintien des rapports sociaux.

## Facteurs d'acclimatation

Il est important de préciser que la majorité des individus rencontrés sont entrés dans l'univers de la retraite sans y avoir vraiment été préparés (6/10). « On nous a bien proposé de suivre des cours de préretraite, mais ils furent aussi rapides que l'ont été les sollicitations à prendre congé. » Si certaines personnes signalent avoir apporté une attention toute particulière à leur planification financière, d'autres ont connu quelques inquiétudes et déceptions à ce chapitre au cours des 12 premiers mois. Quatre individus ont trouvé, pour leur part, le tournant de la retraite difficile à prendre, suscitant parfois confusion et malaise : « Je me cherchais. C'est difficile de penser à soi quand on a toujours pensé aux autres. » « Je ne réussissais pas à réorganiser mon temps. J'ai été malade pendant plusieurs mois. » « Je me sentais inutile et j'éprouvais de sérieuses difficultés à vivre le moment présent. » Par contre, les six autres retraités avouent que les premiers instants furent aussi stimulants qu'agréables et que le sentiment de bien-être a persisté. « Il n'y a plus d'horaire à respecter, on peut faire ce qui nous plaît et au moment où cela nous plaît. »

« Être libre, c'est fantastique. Nous pouvons, avant qu'il ne soit trop tard, profiter du beau temps, jouir de la vie et marcher à la rencontre des tendresses, pour reprendre les mots du poète. »

Puisque la majorité des personnes ont déclaré s'être senties à l'aise dès les premiers moments de la retraite, il n'est pas surprenant qu'elles se soient montrées peu bavardes sur les éléments facilitant le passage du travail au non-travail. Par contre, celles qui ont dû faire face aux problèmes entraînés par ce changement brutal reconnaissent que c'est le soutien du conjoint, de la famille et des amis qui les a aidées à se sentir bien, dans un premier temps, et, par la suite, à s'investir dans de nouveaux projets. Enfin, signalons que huit retraités se disent en bonne ou en assez bonne santé alors que deux autres la qualifient d'excellente. Si l'une des femmes fait remarquer que son état physique s'est amélioré depuis qu'elle a quitté son emploi, une autre, pour sa part, fait savoir qu'elle fonctionne au ralenti : « Est-ce dû à une diminution normale ou à l'arrêt de mes activités professionnelles ? Je ne le saurai probablement jamais. » Les retraités se sont aussi montrés discrets sur les questions relatives au revenu ; toutefois, la moitié d'entre eux avouent qu'il n'est pas toujours simple d'adapter le budget à leur nouvelle réalité. « S'habituer à vivre avec 50 ou 60 % de sa paie habituelle, cela demande certains ajustements [mais] on finit par s'accommoder avec l'argent que l'on a. »

### **Activités, motivations et satisfaction**

Pour la majorité des répondants, la période des loisirs s'est accentuée depuis le début de la retraite. Si certains préfèrent les activités manuelles (bricolage, jardinage), d'autres sont plus attirés par des occupations artistiques et intellectuelles (peinture, musique, cours, informatique, lecture). La moitié des retraités s'investissent dans une activité bénévole (accompagnement des mourants, aide aux travaux scolaires, loisirs, etc.) alors qu'une personne occupe un emploi à temps partiel, et ce, depuis le début de sa retraite. Mais, c'est la relation au temps qui semble avoir le plus changé. « Ce temps après lequel on courait, ce temps dont l'art nous échappait, on a aujourd'hui la possibilité de s'en occuper, voire de l'appivoiser. » Bref, la majorité des individus s'entendent pour dire que le temps dont ils disposent accroît leur sentiment de liberté et d'indépendance. Néanmoins, deux personnes plongées dans le deuil et qui sont à soigner leur chagrin nuancent ce propos. « La dure épreuve que constitue la perte d'un être cher, avec une peine qui n'en finit plus de finir, fait durer le temps et, un temps qui obsède », dira l'une d'entre elles.

Cela étant, être satisfait de soi-même, être heureux et rendre les autres heureux, avoir la possibilité de se réaliser par le sport, la musique, les voyages

ou un passe-temps, jouir de relations familiales et sociales satisfaisantes constituent pour les retraités d'importantes sources de motivation. Tout comme l'engagement social ou un travail à temps partiel permettent une réalisation de soi à travers le sentiment que ces actions procurent : se sentir utile. En résumé, la majorité des répondants se disent satisfaits de leur style de vie actuel.

### **Impacts et recommandations**

Tous les interviewés affirment que leur façon de vivre n'a pas beaucoup changé depuis le départ du travail. « La retraite, c'est la continuité », mentionne une enseignante ; alors, peu de changements dans la vie conjugale, familiale et sociale. Les relations sont restées les mêmes pour la plupart bien que certains déclarent rendre davantage visite à leurs enfants et petits-enfants. Trois personnes mentionnent que leur vie de couple s'est enrichie par l'accroissement des activités communes : « L'heure du petit déjeuner se prolonge, les promenades et les sorties ensemble nous aident à développer une plus grande complicité. » Sur le plan personnel, la majorité des répondants (6/10) expliquent que la retraite est bénéfique. Ne plus avoir à se plier aux contraintes du marché de l'emploi et jouir d'une plus grande liberté semblent engendrer un sentiment de bien-être et apporter une plus grande sérénité. La vie s'améliore et se bonifie par les occasions qui se présentent et que l'on peut saisir au vol pour vaquer à ses occupations préférées. « Il y a une vie après le travail », assure une retraitée. « Et la mienne est maintenant plus équilibrée, car elle me permet de combiner sans dissonance le travail, le loisir, le vie de couple et la vie familiale », ajoute un autre.

Lorsque vient le temps de faire quelques recommandations, voici ce que suggèrent les retraités. Tout d'abord, la majorité d'entre eux soulignent l'importance d'une bonne préparation et, par le fait même, invitent les gens à s'inscrire tôt à des cours de préretraite. On suggère une formation qui n'est pas centrée uniquement sur la planification financière, mais qui tient compte également de la vie de couple, de la gestion du temps, du vieillissement, de l'alimentation, etc. Par la suite, plusieurs abordent la question des relations sociales et insistent sur la nécessité de garder des rapports soutenus avec ses amis. D'autres apportent une attention toute particulière à l'autonomie ; de là l'importance de garder, par exemple, la deuxième voiture. Certains insistent sur l'initiation à des activités sportives et à quelques passe-temps : « Les loisirs sont des éléments essentiels à une retraite captivante. »

En ce qui concerne l'action bénévole, des propositions intéressantes sont aussi énoncées. Le temps libre ne fait pas nécessairement le bénévole (Prouteau, 1997) et le taux de bénévolat diminue avec l'âge (Statistique

Canada, 1998). Alors, quelles sont les mesures qui pourraient inciter les nouveaux retraités à s'engager ? Une femme propose d'apporter une attention toute particulière au recrutement des bénévoles. Les groupes pourraient, selon elle, s'adjoindre les services d'une personne conseillère à l'évaluation et à l'orientation afin que les futurs candidats soient soutenus dans leur choix. « Ce n'est pas simple de trouver des activités qui cadrent avec ce que nous sommes et avec ce que nous rêvons de faire. » De plus, plusieurs individus semblent craindre de se laisser envahir. C'est pourquoi des actions sporadiques et spontanées semblent plus recherchées, ce que confirment d'ailleurs des recherches exhaustives menées sur le sujet (Robichaud, Lemieux et Duplain, 2000 ; Robichaud, 1998). Bref, les jeunes retraités ne veulent pas perdre ce qu'ils viennent tout juste de conquérir : la liberté. Néanmoins, il faut prendre au sérieux cette autre déclaration : « Les groupes bénévoles ne doivent pas craindre d'aller au-devant des nouveaux retraités. Je sais pertinemment que plusieurs attendent qu'on les sollicite. »

Au-delà de ces propositions, il n'en reste pas moins que certaines personnes plaident en faveur d'une retraite hâtive : « La retraite, c'est une belle période de la vie, c'est une récompense. » Pour ces personnes, avoir quitté le monde du travail ne semble pas susciter de regrets. Au contraire, cette nouvelle vie semble être un cadeau que deux d'entre eux regrettent de ne pas s'être offert plus tôt. D'autres tempèrent ces propos. « Une retraite non planifiée et non organisée peut faire tout basculer : quelques mois après la retraite, un de mes compagnons de travail s'est donné la mort alors que deux autres ont sombré dans le jeu et l'alcool. »

## CONCLUSION

La présente réflexion a tenté d'apporter, à travers une revue des écrits et une dizaine de témoignages, un éclairage sur le phénomène de la retraite anticipée, puis sur la façon dont les jeunes retraités franchissent cette nouvelle étape de leur vie. Faut-il rappeler que l'échantillonnage limité n'autorise pas de généralisations mais n'empêche pas, pour autant, de mieux cerner certaines préoccupations relatives à cette question. De plus, les entrevues ont permis de relever certaines ressemblances avec les données présentées dans la revue des écrits. Tout comme le mentionnent De Ravinel (1998) et Limoge (1997), par exemple, on apprend que l'offre généreuse de l'État a joué un rôle important dans la décision de quitter son emploi. Les déclarations obtenues font aussi ressortir la nécessité d'une préparation à la retraite touchant d'autres aspects que la planification financière, tout en soulignant l'importance d'un réseau de soutien. À ce titre, les entrevues indiquent une piste intéressante à explorer : une étude éventuelle sur la place que peuvent occuper les associations de retraités.

À l'instar des chercheurs (Rodrigue, 1998 ; Stevenson, 1996 ; Ouellet, 1995), les personnes rencontrées signalent que la santé, le revenu et l'environnement sont des éléments clés dans le processus d'acclimatation et reconnaissent le rôle que peuvent jouer les attitudes : « On entre dans la retraite avec ce que l'on a mais aussi et surtout, avec ce que l'on est », dira une autre répondante. De plus, tout comme l'indiquent Gaullier (1995) et Cone (1996), elles permettent de constater qu'un départ précipité du milieu de travail peut certes procurer de l'euphorie mais aussi susciter du désenchantement. Deux femmes l'expriment en ces termes : « Liberté 55, c'est un rêve bien réel. » « Certains vous diront que le meilleur de l'existence est encore devant vous ; cependant, comment ne pas penser à ce qui s'en vient ? La vieillesse aussi est au rendez-vous. »

Les données recueillies nourrissent également l'espoir d'une relève bénévole, ce que les recherches laissaient peu présager. Dans la perspective où l'engagement social est un élément pouvant contribuer au bonheur, dans le contexte où le recrutement des effectifs est un véritable défi pour les groupes communautaires, et surtout pour ceux qui œuvrent dans le domaine de la santé et des services sociaux, cet aspect est non négligeable. L'exploration effectuée nous montre aussi que la retraite n'est pas un événement qui arrive seul. Ce point de vue peu examiné par les auteurs amène à faire le constat suivant : que l'on soit engagé ou non dans la vie professionnelle, la fortune ne fait pas que prodiguer ses bontés. Alors, si le malheur frappe au début de ce nouvel épisode, l'adaptation n'en sera que plus difficile : « Mon cœur écorché à vif s'use et l'usure rend vulnérable », déclare une femme qui vient de perdre son fils. Quoi qu'il en soit, si l'on admet avec Sénèque qu'il n'est donné à personne de vivre longtemps et si, comme nous y invite le philosophe, nous essayons de bien vivre, il nous sera profitable de connaître plus à fond les éléments qui favorisent la réussite de cette autre période de la vie. Dénouement heureux pour les jeunes retraités et, par voie de conséquence, pour la communauté à laquelle ils appartiennent.

## Bibliographie

- ARGYLE, M. (1997). « L'effet des variables environnementales sur le bonheur », *Revue québécoise de psychologie*, vol. 18, n° 2, 75-99.
- ATCHLEY, R.C. (1994). *Social Forces and Aging*, 7<sup>e</sup> édition, Belmont, Cal., Wadsworth.
- CARETTE, J. (1994). *La retraite des baby-boomers*, Montréal, Éditions Guérin universitaire.
- CLAVIER, D. (1994). « Perte d'emploi et traumatisme », *Carriérologie*, vol. 5, n° 4, 149-164.
- CONE, E. (1996). « New Life for the Downsized », *Information Week*, Londres, n° 606, 50.
- DE RAVINEL, H. (1998). « Puis la retraite... les lendemains d'une grande décision », *La Gérotoise*, vol. 9, n° 2, 22-24.

- DORION, M., FLEURY, C. et P. LECLERC (1998). « Que deviennent les nouveaux retraités de l'État? », *Le Gérontophile*, vol. 20, n° 4, 7-8.
- DUBÉ, M., LAPIERRE, S., BOUFFARD, L. et R. LABELLE (2000). « Le bien-être psychologique par la gestion des buts personnels : une intervention de groupe auprès des retraités », *Revue québécoise de psychologie*, vol. 1, n° 3.
- DUBÉ, L., KAIROUZ, S. et M. JODOIN (1996). « L'engagement : un gage de bonheur », *Revue québécoise de psychologie*, vol. 18, n° 2, 211-239.
- GAULLIER, X. (1997). « Entre 50 et 65 ans : avoir un projet personnel », *La retraite à 50 ans : libérations, mise à l'écart ou relance ?*, Actes du symposium organisé par la Coalition des 50 ans de l'emploi et INRS, 29-31.
- GAULLIER, X. (1988). *La deuxième carrière, âges, emplois, retraites*, Paris, Seuil.
- GENDRON, L. (1997). « Jeunes retraités, mais à quel prix ! », *L'actualité*, vol. 22, n° 11, 16-18.
- GOUVERNEMENT DU QUÉBEC (1995). *Rapport de l'enquête sociale et de santé 1992-1993*, vol. 1.
- GUÉRIN, G., WILS, T., SABA et N. ST-JACQUES (1995). *Retraite anticipée ou extension de la vie professionnelle ? Les aspirations des professionnels syndiqués de 50 ans et plus*, Québec, Bibliothèque nationale du Québec.
- HOGUE-CHARLEBOIS, M. (1992). « Les aîné-e-s s'engagent », *Expression*, Bulletin consultatif national sur le troisième âge, vol. 8, n° 3, 4-6.
- HOGUE-CHARLEBOIS, M. et R. PARÉ (1998). *Les nouveaux retraités*, Montréal, Éditions Fides.
- LÉGARÉ, J. (1996). « Le vieillissement des populations », *Interface*, vol. 17, n° 3, 28-35.
- LESEMANN, F. (1998). « Les nouveaux retraités : entre l'allongement de l'espérance de vie et le raccourcissement de la vie de travail », *Le Gérontophile*, vol. 20, n° 4, 3-6.
- LIMOGES, J. (1997). « C'est surtout dans la peau, dans la tête et dans le cœur que ça se passe ! ou Point de vue psychovocationnel de la retraite à 50 ans », *La retraite à 50 ans : libérations, mise à l'écart ou relance ?*, Actes du symposium organisé par la Coalition des 50 ans pour l'emploi et INRS, 32-38.
- MERCIER, L. (1992). *Continuité et inversion : deux modèles de passage à la retraite, étude de parcours biographique*, Thèse de doctorat, Québec, Université Laval, Faculté des sciences sociales.
- QUELLET, N. (1995). *Étude exploratoire sur les caractéristiques individuelles qui influencent la prise de la retraite anticipée*, Mémoire de maîtrise, Québec, Université Laval, Faculté des sciences sociales, Département des relations industrielles.
- PROUTEAU, L. (1997). « Les chemins du bénévolat », *Futuribles*, n° 226, 45-59.
- RIOPEL, M. (1998). « Nouveaux retraités. L'automne précoce », *Présence Magazine*, 16-25.
- ROBICHAUD, S. (1998). *Le bénévolat. Entre le cœur et la raison*, Chicoutimi, Les Éditions JCL, Collection universitaire.
- ROBICHAUD, S., LEMIEUX, V. et M. DUPLAIN (2000). « Au Québec, les groupes soutenus par l'Église : des réseaux ou des quasi-réseaux », *Revue suisse de sociologie*, vol. 26, n° 1, 149-166.

- RODRIGUE, C. (1998). « La retraite progressive et la retraite anticipée », *Le Gérontophile*, vol. 20, n° 4, 7-8.
- SABA, T. (1995). *Les aspirations insatisfaites des professionnels syndiqués de 50 ans ou plus : nature et gestion*, Université de Montréal, Faculté des arts et des sciences, École de relations industrielles.
- SCHELLENBERG, G. (1994). *La retraite. Les changements démographiques et économiques des dernières années*, Ottawa, Conseil canadien du développement social, Centre de statistiques internationales.
- STATISTIQUE CANADA (1998). *Canadiens dévoués, Canadiens engagés*, Développement des ressources humaines Canada, Ottawa.
- STEVENSON, H. (1996). *Étude de l'impact de la retraite sur la santé*, Université Laval, Faculté des sciences sociales.