

Famille et Vieillesse : enjeux et défis des solidarités intergénérationnelles au Nord et au Sud

*Jean-Paul Sanderson,
Maria-Cristina Sousa Gomes (éditeurs)*



Paris, 2018
ISBN 978-2-9521220-6-1

ASSOCIATION INTERNATIONALE DES DÉMOGRAPHES DE LANGUE FRANÇAISE
A I D E L F • 133, boulevard Davout – 75980 Paris Cedex 20 (France) – <http://www.aidelf.org>

Famille et vieillissement : enjeux et défis des solidarités intergénérationnelles au nord et au Sud

Sanderson Jean-Paul et Maria Cristina Sousa Gomes
2018

Sadio Ba Gning

Masculin et féminin, aîné et cadet : recomposition du statut d'aidant et des solidarités intergénérationnelles familiales au Sénégal

Maryse Gaimard

Bouleversements d'un parcours de vie.
Le cas des aidants familiaux de personnes âgées

Sabrina Aouici

Les baby-boomers et leurs charges familiales à la retraite :
entre désir de conciliation et désir d'affranchissement

Aurora Angeli et Marco Novelli

Vulnérabilité et solidarités familiales. Les familles égyptiennes et leurs membres âgés

Cornelia Muresan

La rupture parentale et ses conséquences à long terme
sur le comportement de soutien aux parents vieillissants en Europe

Mélanie Lepori

La proximité affective des personnes âgées avec leurs confidents :
quelle place pour la famille ?

Sabrina Aouici, Célia Broussard, Rémi Gallou et l'équipe Amare

Soutien familial et mobilité des retraités

Jean-Paul Sanderson, Mélanie Bourguignon, Thierry Eggerickx

La dépendance à l'épreuve de la distance : le rapprochement inter-générationnel
est-il le déterminant majeur des migrations résidentielles post-retraite ?

Armelle Klein et Frédéric Sandron

Une nouvelle famille ?
L'accueil familial des personnes âgées à La Réunion

Les baby-boomers et leurs charges familiales à la retraite : entre désir de conciliation et désir d'affranchissement

AOUICI Sabrina*

■ Résumé

Les premières générations du baby-boom, souvent décrites comme « novatrices », partent à la retraite au début des années 2000. La singularité des femmes du baby-boom, qui ont investi plus fortement que leurs aînées le marché du travail et figurent parmi les premières à avoir massivement concilié vie professionnelle et charges domestiques, l'expansion du modèle du couple biactif, la diffusion de valeurs singulières (liberté individuelle, indépendance), l'apparition de nouvelles configurations familiales ou encore le développement d'une retraite moins centrée sur la famille soulèvent des questions inédites quant aux comportements des baby-boomers pendant la retraite. C'est justement l'influence de l'environnement familial sur la date de retraite et le positionnement des jeunes retraités face à leur entourage que nous proposons d'interroger. Cette réflexion s'appuie sur une analyse longitudinale des transitions de l'activité à la retraite. Elle repose sur l'enquête « Intentions de départ à la retraite », qui visait à questionner les souhaits et projets de retraite de 1004 assurés du régime général âgés de 54 à 59 ans encore en emploi en 2005, et sur une post-enquête qualitative réalisée en 2010 auprès d'une trentaine d'enquêtés. L'articulation des choix de retraite aux conditions de vie illustre la façon dont l'environnement familial (présence d'un conjoint, de parents âgés, d'enfants à soutenir, de petits-enfants) peut orienter le passage à la retraite, avec des effets différents pour les hommes et les femmes. Par ailleurs, le modèle du couple biactif (largement adopté par ces générations), l'affirmation d'une identité féminine et l'indépendance qui se révèle au sein de ces couples durant la vie active suscitent le désir de préserver un espace personnel pendant la retraite.

Mots-clés : retraite, motivations de départ à la retraite, vieillesse et vieillissement, baby-boom, transitions de l'activité à la retraite, solidarités familiales, représentations de la vieillesse, individualisation des comportements, génération pivot

■ Abstract

The first baby boomers, who are often described as "innovative", began retiring in the early 2000s. The specificities of baby boom women (who have invested more than their elders in the labour market and were among the first massively to reconcile work and domestic responsibilities), the expanding of the biactive couple model, the diffusion of singular values (individual freedom, independence), the emergence of new family configurations, or the development of a retirement less centred on family pose new questions about the behaviour of baby boomers during their own retirement. This article proposes to study precisely the influence of the family environment on the date of retirement and the positioning of young retirees regarding their relatives through a longitudinal analysis of transitions from activity to retirement. The analysis is based on the "Retirement Intentions" survey,

* Chercheur à la Caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav), chercheur associé au CRESPPA – GTM (UMR 7217). Le contenu de cet article n'engage que l'auteur et ne reflète pas nécessairement les positions de la Cnav.

which aimed to question the wishes and plans for retirement of 1,004 workers aged 54-59 in 2005, and a qualitative post-survey conducted in 2010 among some 30 respondents. The articulation of retirement decisions with living conditions illustrates how the family environment (presence of a spouse, of elderly parents or of children to support, presence of grandchildren) influences the transition to retirement, with different effects on men and women. Moreover, the model of the biactive couple (widely adopted by these couples), the assertion of a feminine identity and the independence revealed within these couples during active life testify a desire to preserve a personal space during retirement.

Keywords: retirement, retirement intentions, ageing, baby-boom, transition to retirement, family support, age representations, individualization, pivot generation

Introduction

Le passage à la retraite est généralement présenté comme un grand bouleversement : après une vie tournée vers la société (via l'activité professionnelle notamment), la retraite constituerait le moment propice pour se recentrer sur soi ou sur son environnement familial. La retraite a d'ailleurs longtemps été considérée comme une période du cycle de vie exclusivement consacrée à la famille, et notamment aux descendants. Cette étape « charnière » entre le travail et la retraite renvoie à la transition de la vie adulte à la vieillesse qui posait autrefois la question de l'abandon de la sociabilité collective au profit de la collectivité familiale ; le modèle bourgeois du « grand-parent gâteau » encourageait d'ailleurs les aïeux (notamment les grands-mères) à se retirer à l'écart avec leur famille de sorte à abandonner la vie mondaine (Gourdon, 2001). La vieillesse a ainsi, des siècles durant, été perçue comme le temps de la grand-parentalité. Dans leur étude sur « La famille après le mariage des enfants », Odile Bourguignon et Louis Roussel observaient au début des années 1970 que toute la vie sociale s'arrêtait après le départ en retraite, les individus concentrant alors l'essentiel de leurs activités sur la famille (Bourguignon et Roussel, 1976). Quelques décennies plus tard, Vincent Caradec nuançait ces résultats (Caradec, 2001) : il identifiait diverses manières d'appréhender sa retraite (temps pour soi, temps pour les autres ; attitudes privilégiant tantôt les activités intérieures, tantôt les activités extérieures). Si les valeurs de liberté individuelle et de bien-être ont bien marqué les comportements des nouveaux retraités (retraite « pour soi », épanouissement personnel, etc.), la famille conserve toutefois une place particulière pour ces individus qui contribuent notamment à la prise en charge des parents âgés durant leur retraite.

Les individus arrivés à la retraite au cours des années 2000 appartiennent aux premières générations du *baby-boom*. Or, ces générations sont bien souvent présentées comme des générations novatrices, porteuses de mœurs nouvelles, de valeurs et trajectoires de vie (dans leur jeunesse, leur vie adulte, jusque dans leur vieillesse) en rupture par rapport aux générations antérieures (Gauillier, 1990 ; de Singly, 1993 ; Rochefort, 2000 ; Gilleard et Higgs, 2007 ; Bonvalet et Ogg, 2009 ; Robette et Lelièvre, 2009 ; Brown et Lin, 2012). La singularité des femmes du *baby-boom*, qui ont investi plus fortement que leurs aînées le marché du travail et figurent parmi les premières à avoir massivement concilié vie professionnelle et charges domestiques, l'expansion du modèle du couple biactif, la diffusion de valeurs singulières (liberté individuelle, indépendance), l'apparition de configurations familiales inédites (union libre,

naissances hors-mariage, montée du divorce et des ruptures à la retraite, modèles des familles monoparentales et des familles recomposées...) ou encore le développement d'une retraite moins centrée sur la famille soulèvent des questions inédites quant aux comportements des *baby-boomers* pendant la retraite. Par ailleurs, les transformations de la famille placent aujourd'hui les jeunes retraités dans un rôle de « pivot » entre des descendants à soutenir (études des enfants, retour au domicile parental des enfants « *boomerang* », garde des petits-enfants...) et des parents âgés dont il faut prendre en charge la vieillesse (Attias-Donfut, 1995 ; Caradec, 2001 ; Bonvalet *et al.*, 2011). C'est justement l'influence de l'environnement familial sur la date de retraite et le positionnement des jeunes retraités face à leur entourage que nous proposons d'interroger ici.

L'étude sur *le passage de la vie active à la retraite* dirigée par Paul Paillat dans les années 1980 montrait que la situation matrimoniale et la présence d'enfants à charge étaient susceptibles d'affecter la décision de prolonger sa vie active après 62 ans (Paillat, 1989). Elle soulignait aussi l'influence de l'environnement familial sur la manière dont est vécu le passage de l'activité à l'inactivité et le mode de vie à la retraite. La présence d'enfants à charge, le départ de ceux-ci du domicile familial à l'heure de la retraite ou encore la présence de petits-enfants sont autant d'éléments marquant les jeunes retraités (de manière négative avec un sentiment de solitude renforcé par le départ des enfants ; de manière positive en occupant le temps libre et en développant par exemple de nouvelles activités liées aux petits-enfants). Ces travaux ont également examiné la question de la conjugalité lors du passage à la retraite. Là encore, les expériences diffèrent selon la stratégie adoptée : certains couples désireux de passer davantage de temps ensemble et de profiter de leur retraite à deux ont vécu ce passage comme une amélioration des conditions de vie du couple ; pour d'autres, une redéfinition des rôles – notamment des rôles de l'homme – s'est imposée. Des études plus récentes ont permis d'affiner ces résultats en identifiant notamment des différences de genre. Le passage de l'activité à la retraite serait mieux vécu par les femmes, qui parviendraient plus facilement à mettre en avant un rôle social indépendant de l'emploi (un rôle centré sur la famille par exemple) tandis que les hommes auraient plus de difficultés à justifier une utilité sociale autrement que par l'activité professionnelle (Maurin, 1989 ; Caradec, 1996). Les hommes seraient également moins enclins que les femmes à une transformation du mode de vie ou à la recherche de découvertes, et moins souvent à l'initiative de nouvelles activités pendant la retraite (Pennec, 2001). Par ailleurs, on observe des « conduites d'évitement dans la confrontation quotidienne avec leur conjoint, soit des manifestations de divergences dans les goûts et les projets pour la retraite » (Pennec, 2001 : 163) ; certaines femmes, appartenant aux catégories des professions intermédiaires et supérieures, vont même jusqu'à se maintenir ou retourner au travail lorsque leur conjoint passe à la retraite afin de se « désobliger » de certains rôles familiaux » (Pennec, 2001 : 163).

Nous proposons de nous intéresser au passage de l'activité à la retraite dans un contexte toutefois bien différent de celui qui a nourri les travaux précités, tant sur les aspects démographiques (passage à la retraite des premières générations du *baby-boom*), qu'économiques (crise de l'emploi et montée du chômage), institutionnels (passage de l'âge légal de 65 à 60 ans en 1983, réformes successives, dispositifs de départ à la retraite plus diversifiés, incitation au maintien en emploi) ou sociaux (nouvelles configurations familiales, évolution des relations grands-parents/petits-enfants, retraite moins centrée sur la famille, nouvelles images de la vieillesse). Cette réflexion s'appuie sur une analyse longitudinale des transitions de l'activité à la retraite. Elle repose sur l'enquête « Intentions de départ à la retraite » (IdR), et plus spécifiquement sur la post-enquête qualitative réalisée en 2010 (cf. encadré). Pour traiter les données qualitatives, nous avons procédé à une analyse inductive « classique » (lecture analytique

avec fiches Ageven¹ et guide thématique) ; les méthodes de la statistique textuelle² ont également été appliquées de manière à compléter et appuyer l'analyse inductive.

L'objet de cet article est de montrer, à travers l'analyse de données qualitatives recueillies auprès de membres des premières générations du *baby-boom*, la place que les retraités occupent aujourd'hui dans leur famille ainsi que les représentations associées à la retraite et à la grand-parentalité. Il s'agira dans un premier temps d'analyser la manière dont la situation des proches peut peser sur la décision de partir ou non à la retraite. Puis, nous nous intéresserons aux relations qu'entretiennent ces générations avec leur entourage durant la retraite, en portant une attention toute particulière au (re)positionnement par rapport aux proches suite à la sortie d'activité et aux conduites adoptées face aux charges familiales à la retraite.

Encadré – L'enquête « Intentions de départ à la retraite » et la post-enquête qualitative

Mise en œuvre à l'initiative de la Direction générale du Trésor et de la politique économique, l'enquête sur les « Intentions de départ à la retraite » a associé le Conseil d'Orientation des Retraites, la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse, la Direction de la recherche, des études et de l'évaluation statistique, l'Institut National de la Statistique et des Études Économiques, et le Service de la communication du Ministère de l'Économie, des finances et de l'industrie. Menée auprès de 1004 assurés du régime général résidant en France métropolitaine, cette enquête visait à évaluer la situation des salariés du secteur privé à l'approche de la retraite et la connaissance qu'ils avaient de leurs droits, mais aussi à comprendre les facteurs déterminant le moment où les assurés choisissent de partir à la retraite et à définir leur importance respective. Les données ont été collectées lors d'entretiens réalisés à domicile fin 2004-début 2005, sous la responsabilité de l'Ipsos.

Afin de centrer l'analyse sur l'approche immédiate du départ à la retraite, l'enquête a ciblé des personnes âgées de 54 à 59 ans encore en emploi, bénéficiant *a priori* d'une meilleure information pour avoir reçu un relevé de carrière. Un critère de durée d'assurance minimale de 100 trimestres (soit 25 ans) au régime général a été appliqué en vue de ne retenir que des personnes dont la carrière était bien connue des services de la Cnav. Les personnes enquêtées, du simple fait qu'elles étaient encore en emploi à des âges où les taux d'activité sont faibles, ne peuvent être considérées comme représentatives : comparativement aux autres membres de ces générations, leur durée d'assurance est relativement longue, leur rémunération en fin de carrière supérieure et les droits acquis à un âge donné plus élevés.

¹ La fiche Ageven (pour « Âge-événement ») est un outil de collecte de données rétrospectives qui « combine deux dimensions du recueil rétrospectif de données à savoir : les "événements" (au sens démographique du terme) qui sont advenus dans les différents domaines biographiques investigués (mariage, mise en couple, naissance, décès, déménagements, niveaux d'études, emplois...) et les "âges" (ou tout autre repère temporel) auxquels ces événements se sont produits » (Vivier, 2006 : 119-120).

² Pour des informations plus détaillées sur les méthodes de l'analyse textuelle, voir l'ouvrage de Bénédicte Garnier et France Guérin-Pace. 2010. Appliquer les méthodes de la statistique textuelle, Paris, Ined, 84 p. (Les collections du Ceped).

Un appariement entre les données collectées lors de cette enquête et les données administratives de la Cnav, arrêtées au 31 décembre 2009, a été effectué afin de fournir des renseignements complémentaires sur le déroulement des carrières et permettre une comparaison entre les projets déclarés en 2005 et la situation observée 5 ans plus tard. Enfin, une post-enquête qualitative a été réalisée en 2010 auprès de 31 membres de l'échantillon initial (13 hommes et 18 femmes résidant en Ile-de-France et appartenant à des catégories socioprofessionnelles variées). Les entretiens semi-directifs, d'une durée moyenne de 1 h 50, ont été réalisés en face-à-face au domicile des enquêtés : 29 entretiens ont été enregistrés avec le consentement éclairé des intéressés sous couvert d'anonymat, puis intégralement retranscrits (2 individus ayant refusé l'enregistrement). La post-enquête visait à collecter des informations sur les trajectoires biographiques des enquêtés et sur les transitions de l'activité à la retraite (fins de carrière et conditions de sortie de l'emploi, représentations du travailleur âgé dans l'entreprise, rôles et charges familiales...).

L'appariement des données quantitatives permet, pour chaque individu rencontré, de suivre la trajectoire professionnelle de l'entrée sur le marché du travail à la sortie d'activité, de dresser un portrait des projets de retraite déclarés en 2005 et surtout de comparer les déclarations de 2005 avec la situation réellement observée cinq ans plus tard. L'approche qualitative de type « récits de vie » permet, quant à elle, de décrypter la manière dont les événements biographiques (parcours professionnel et familial), les changements professionnels en fin de carrière, les éléments personnels, le contexte législatif voire un meilleur niveau d'information peuvent encourager les individus à concrétiser leurs projets de retraite ou au contraire les pousser à revoir leur décision première, optant alors soit pour un départ avant la date envisagée, soit pour un recul de la date de retraite. Sur les 31 personnes enquêtées, 21 ont liquidé leurs droits à une date différente de celle déclarée en 2005 (16 ont repoussé leur départ en retraite et 5 l'ont avancé).

Le passage à la retraite des générations « pivot » : de la conciliation « vie familiale-vie professionnelle » à la conciliation « vie familiale-retraite »

Plusieurs travaux menés sur l'évolution de la famille ont montré que les changements démographiques ont peu à peu transformé l'unité familiale et les rapports entre les générations (Bourguignon et Roussel, 1976 ; Rochefort, 2000 ; Ogg et Renaut, 2006 ; Bonvalet *et al.*, 2011). Il n'est donc plus rare aujourd'hui de voir en France quatre générations coexister au sein d'une même famille. Dans son *Histoire des grands-parents*, Vincent Gourdon rappelle qu'au XVIII^e siècle déjà, les grands-parents en mesure de maintenir leur indépendance étaient impliqués auprès des parents, tout particulièrement en cas de crise familiale : grand-parent tuteur³ ou placement de l'enfant chez le « grand-parent gardien » suite au décès de l'un

³ Aujourd'hui, du fait notamment de la mise en place d'institutions de solidarité sociale qui réduisent la dépendance des individus par rapport au réseau familial, « la solidarité familiale des grands-parents passe moins par une présence dans le système de tutelle que par un soutien financier aux enfants et petits-enfants, une aide ponctuelle (garde des enfants par exemple) ou l'implication dans la gestion des divorces » (Gourdon, 2001 : 45).

ou des deux parents (et plus occasionnellement, accueil du grand-parent au domicile du père veuf), aide régulière et soutien financier auprès de femmes seules (en cas de divorce ou d'abandon par le conjoint, de grossesse des « filles-mères »), ou encore intervention du grand-parent en cas de remise en couple de l'enfant pour « *protéger les biens futurs et l'avenir de leurs descendants, de manière à anticiper les manœuvres hostiles potentielles du nouveau conjoint* » (Gourdon, 2011 : 56). Par ailleurs, avec la montée du travail salarié féminin, on observe dans les milieux populaires d'abord (lorsque les mères travaillent en dehors du domicile – mères nourrices, domestiques, ouvrières, couturières, etc.) puis dans les milieux de la petite bourgeoisie urbaine (couples installés en ville dont les parents vivent en zone rurale) une solidarité quotidienne à travers la garde plus ou moins partielle des petits-enfants. « *Présents démographiquement, actifs en cas de crise familiale et se tenant dans le proche entourage de leurs petits-enfants dès les XVIII^e et XIX^e siècles, les grands-parents n'ont pas attendu les dernières décennies pour être des acteurs essentiels du système familial. C'est donc moins dans leur implication au quotidien que dans l'idée que l'on se fait de la grand-parentalité que l'on peut espérer trouver une évolution historique majeure* » (Gourdon, 2001 : 105). Vincent Gourdon ajoute d'ailleurs qu'« *au XVIII^e siècle, les aïeuls ne constituent pas encore une génération « pivot », mais une génération-limite qui ne peut que regarder vers les générations suivantes pour se constituer un entourage familial* » (Gourdon, 2001 : 26-27). Dans les structures familiales contemporaines en revanche, dans lesquelles s'expriment des besoins et rôles nouveaux liés notamment au vieillissement de la population, les jeunes retraités deviennent des acteurs centraux de la solidarité intergénérationnelle.

Des enfants indépendants, des petits-enfants . . . et des parents âgés à soutenir

L'exploitation des données quantitatives de l'enquête « Intentions de départ à la retraite » confirme l'effet de la situation familiale sur la date de départ à la retraite (Rapoport, 2012 ; Aouici, 2015). La présence d'un conjoint joue un rôle important sur le comportement des femmes, accélérant la date de retraite pour les femmes en couple (dont le conjoint est généralement plus âgé et donc potentiellement déjà retraité). À l'inverse, le fait d'avoir une « personne complètement à charge au moment de partir à la retraite » (aide à un conjoint plus âgé ou malade, participation à la prise en charge de la vieillesse des parents, soutien aux enfants à travers par exemple la garde des petits-enfants, etc.) ou de « devoir apporter un soutien économique à un proche » (notamment pour les hommes) accroît significativement la probabilité d'un départ plus tardif. Ce constat induit deux hypothèses : un départ plus tardif pour les « soutiens de famille » peut résulter d'un arbitrage économique (retarder le départ à la retraite des hommes « pourvoyeurs de ressources » afin d'augmenter les ressources nécessaires à la prise en charge de l'entourage) ; il peut également répondre à une stratégie d'évitement visant à rester plus longtemps en emploi afin de se dégager des obligations familiales (pour les femmes, qui assument encore massivement les activités du *care*). Quelles qu'en soient la motivation et la stratégie adoptée, il apparaît clairement que la présence de charges familiales et le soutien économique aux proches durant la retraite exercent une influence sur le calendrier de passage à la retraite. Parmi les différents témoignages recueillis dans le cadre de la post-enquête qualitative, l'exemple de Nicole B. est celui qui illustre le mieux la manière dont les responsabilités familiales (en l'occurrence les solidarités dans la vieillesse des parents âgés et la présence de petits-enfants) peuvent influencer le déroulement des fins de carrière et freiner un projet de prolongation de la vie active. Il s'agit également d'un cas concret de femme intégrant clairement les contraintes familiales dans son choix de départ.

Entrée dans une compagnie d'assurances comme sténodactylographe à 18 ans, Nicole B. a fait toute sa carrière dans la même entreprise. Après quatre années d'interruption pour s'occuper de ses deux

enfants, elle reprend du service auprès du même groupe comme conseillère en assurance ; elle a 31 ans. Elle connaît alors une trajectoire stable et continue jusqu'à 55 ans. Alors qu'elle affirmait avoir la capacité de rester en activité encore quelques années (elle a longtemps songé à travailler jusqu'à 65 ans), elle a pris sa retraite à 60 ans, dès l'obtention du taux plein. Elle explique cette décision nouvelle par la naissance de ses petits-enfants et l'accroissement des charges familiales. Sa fille et sa bru rencontrent simultanément des difficultés durant la petite enfance des nouveau-nés : exposée à des problèmes de garde, la première recherche une présence régulière qui lui permettrait de mieux concilier vie professionnelle et vie familiale ; affaiblie par une maladie lourde, la seconde nécessite un soutien quotidien. L'arrivée des petits-enfants et les besoins des jeunes parents ont alors encouragé Nicole à faire le choix de se rendre disponible dès que possible. La fiche Ageven montre d'ailleurs comment les trajectoires s'entremêlent. Mais, comme elle le résume elle-même, « *si je n'avais pas eu à gérer les petits-enfants,*

Fiche Ageven de Nicole B. : Trajectoires familiale et professionnelle

Âge d'ego (années)	Année	Trajectoire de vie de Nicole B.	
		Événements familiaux	Parcours professionnel
0	1946		
...	...		Scolarité. École de sténodactylographie
18	1964		Devient Conseillère en assurance
19	1965		
...	...		
45	1991		
46	1992		
47	1993		
48	1994		Conseillère en assurance dans la même agence depuis l'âge de 18 ans. Travaille à temps plein (avec une interruption de 4 ans pour élever ses enfants)
49	1995		
50	1996		
51	1997		
52	1998		
53	1999	Naissance petite-fille	
54	2000		
55	2001	Difficultés de sa fille pour garder ses enfants (infirmière avec horaires décalés) + cancer de sa bru avec un enfant en bas âge	Opte pour une retraite progressive (temps partiel)
56	2002		Retraite progressive
57	2003		
58	2004		
59	2005		
60	2006		Retraite

Source : Post-enquête « Intentions de départ à la retraite », 2010

J'aurais continué jusqu'à 65 ans. En plus, mon mari travaillait encore alors... Je serais restée jusqu'à 65 ans si je n'avais pas eu le problème de ma fille. J'aurais pu travailler jusqu'à 65 ans. »

Nicole serait probablement restée en emploi jusqu'à 65 ans, d'autant que son conjoint était encore en activité, mais la naissance de ses petits-enfants et les difficultés rencontrées par les jeunes parents l'ont encouragée à se rendre plus disponible. L'épreuve de la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle, qui intervient généralement dans la première partie de carrière avec la naissance des enfants, est donc susceptible de ressurgir de manière contraignante à l'heure de la retraite (Martin, 2010). Un réaménagement du temps de travail en fin de carrière peut alors apparaître comme un moyen efficace de permettre un meilleur accommodement entre ces deux sphères. Dans le cas de Nicole, il prend d'abord la forme d'un allègement lorsqu'elle opte pour une réduction du temps de travail (retraite progressive dès 55 ans), puis d'une cessation définitive de l'activité (départ à la retraite) cinq années avant la date réellement souhaitée, au profit des responsabilités familiales.

Si la retraite peut être influencée par la situation des enfants et la présence de petits-enfants, elle peut également être tournée vers les aînés (prise en charge de parents ou beaux-parents âgés). Soumis au devoir d'obligation envers ses ascendants, le jeune retraité peut en effet avoir à assurer pendant sa propre retraite la prise en charge de la vieillesse d'un parent, que celui-ci se maintienne à domicile (favorisant alors le principe du « chacun chez soi ») ou qu'il soit en institution (nécessitant alors une présence et une contribution financière plus ou moins importantes des enfants). La question des relations intergénérationnelles durant la retraite ne se limite donc pas aux descendants, comme en témoigne Nicole dans l'extrait suivant.

« Nous, on est une tranche d'âge où on est confronté à la vieillesse de nos parents et aussi aux problèmes de nos enfants et petits-enfants. (...) Maintenant, la vieillesse de mes beaux-parents va nous occuper, on sait qu'il faudra dégager du temps pour ça. » (Nicole B., Employée, partie en retraite progressive à 60 ans).

Contrairement à l'idée selon laquelle la montée de l'individualisme aurait affaibli l'entraide familiale chez les *baby-boomers*, le témoignage de Nicole atteste du renforcement des liens au sein du réseau familial au moment de la retraite (et de la vieillesse) et de l'importance d'une forte solidarité intergénérationnelle. Il rappelle aussi l'implication encore massive des femmes dans les questions relatives au *care*, qu'il s'agisse d'un soutien aux descendants (enfants, garde des petits-enfants) ou d'une aide durant la vieillesse des aînés (Bonvalet et Lelièvre, 2005 ; Martin, 2010). Ce parcours illustre parfaitement ce que de nombreux travaux ont démontré sur l'évolution de la famille et les rôles des individus dans ces structures familiales nouvelles, à travers notamment la question des relations intergénérationnelles et de la prise en charge de parents âgés au moment de sa propre retraite. Enfin, il confirme l'influence que peuvent avoir les événements familiaux sur le choix de retraite. Le vécu de Charles L., qui aborde davantage la question de la paternité tardive, montre comment la présence de jeunes enfants encore à charge peut, elle aussi, influencer sur la date de retraite.

De jeunes enfants encore à charge à la veille du départ en retraite

Dans l'enquête « Motivations de départ à la retraite », 15% des enquêtés en emploi au moment de la liquidation de leur droit déclaraient ne pas être partis dès que possible ; pour 11 % d'entre eux, la présence d'enfant à charge a « beaucoup » « assez » ou « un peu » joué dans leur décision de prolonger leur vie active (Barthélemy *et al.*, 2015). En effet, il n'est pas rare de voir, au sein des générations de

baby-boomers étudiées, de jeunes retraité avec des enfants encore à charge. La stratégie de retraite peut alors consister, quand les enfants sont de jeunes adultes, à retarder le départ pour maintenir un niveau de ressources qui permette le financement des études ou un soutien dans l'entrée dans la vie adulte (financement d'un loyer par exemple) ; l'argument financier est alors au cœur de la décision de retraite. Mais pour ceux dont les enfants sont encore de jeunes adolescents, la stratégie peut parfois consister à partir à la retraite dès que possible (c'est-à-dire dès l'obtention d'une pension de retraite à taux plein). C'est le cas de Charles L., qui détaille ci-après les raisons qui ont pu motiver sa décision.

Mis en couple tardivement (à 48 ans) avec une femme qui avait déjà deux enfants, Charles L. devient père pour la première fois l'année suivante (naissance de jumeaux). Lorsque le couple se sépare dix ans plus tard, Charles, alors âgé de 59 ans, cherche à concrétiser son départ à la retraite. Son parcours, qui témoigne des transformations du modèle de la famille survenues ces dernières décennies, illustre bien la tendance observée par Simone Pennec de certains hommes à s'investir davantage que les hommes des générations précédentes dans leurs rôles familiaux (Pennec, 2001). Excluant toute possibilité de prolongation de la vie active, il choisit de partir à la retraite dès l'obtention du taux plein afin d'être présent auprès des enfants (ses jumeaux, alors jeunes adolescents, mais aussi les enfants de son ex-compagne, restés à sa charge) et de les accompagner dans leur parcours.

« Il n'était pas question pour moi d'attendre 65 ans ou 70 ans ! Je pensais aux enfants, je me disais : "Non, cela fait un peu tard, je veux quand même le plus vite possible maintenant essayer de les aider, de les encadrer" parce que je voulais qu'ils aient un bon départ au début des études. Donc, disons en gros deux ans avant, vers 2005, j'ai cherché à concrétiser mon départ. À partir de 2005, ils avaient donc 10 ans et moi j'ai dit : "Bon, je ne veux pas être trop vieux non plus, donc j'essaie de partir assez vite". » (Charles L., Employé, parti à la retraite à 61 ans, dès l'obtention du taux plein).

Les parcours de Nicole B. et de Charles L. montrent finalement comment la configuration familiale, les relations intergénérationnelles et les responsabilités familiales (enfants à charge, solidarités dans la vieillesse des parents et/ou l'enfance des petits-enfants) des individus à l'aube de leur retraite peuvent influencer les conditions de travail en fin de carrière et interférer sur la date de liquidation des droits de retraite, qu'il s'agisse de se rendre disponible pour soutenir les enfants devenus indépendants via la garde des petits-enfants, ou pour accompagner de jeunes enfants encore à charge. Départ contraint pour l'un, choix individuel pour l'autre, tous deux ont choisi de passer à la retraite le plus tôt possible (dès que le contexte législatif le permettait) afin de se rendre disponibles pour leur entourage familial. Ces exemples font également apparaître les transformations du modèle familial qui caractérisent ces générations du *baby-boom* et qui induisent une redéfinition des rôles et de nouveaux comportements au sein de la famille, face aux aînés mais aussi face aux enfants. Il s'agit alors, pour le jeune retraité, de parvenir à définir sa position au sein de l'entité familiale. Cela commence par une révision des relations intergénérationnelles et des responsabilités familiales (envers les enfants, les petits-enfants et les parents âgés) ; cela passe également par un repositionnement face au conjoint.

Vers un essoufflement du modèle de la « retraite famille » ?

Louis Chauvel a souvent présenté les générations du *baby-boom* comme des générations individualistes (Chauvel, 1998 ; Chauvel et Imbert, 2002). Qualifiées de novatrices, ces dernières restent

néanmoins associées aux multiples transformations qui ont affecté la société française au cours de la seconde moitié du ^{xx}e siècle (évolutions des modèles familiaux et du marché du travail notamment), au développement de la société de consommation ainsi qu'à l'émergence de valeurs telles que l'autonomie et la liberté (Sirinelli, 2003 ; Gilleard et Higgs, 2007). La diffusion de ces valeurs entre la seconde moitié du ^{xx}e siècle et le début du ^{xxi}e siècle a peu à peu conduit la société française à reconnaître la liberté individuelle, à accorder de plus en plus d'importance au choix de l'individu dans ses trajectoires de vie (dans la sphère privée, avec la multiplication des configurations familiales par exemple ; au sein de la sphère professionnelle avec, entre autres choses, le développement du salariat féminin) et finalement à considérer l'individu comme le seul décideur de sa propre vie, l'enjeu consistant alors à maîtriser son parcours. Cette injonction se décline à chacune des étapes-clés de la trajectoire de vie, notamment lors de la sortie d'activité définitive avec la valorisation de la retraite comme un « temps pour soi » : il s'agit alors de faire les « bons » choix qui permettront de réussir sa retraite. Les choix entrepris par certains enquêtés confirment l'importance de ces valeurs, qui s'immiscent désormais dans le processus décisionnel de départ à la retraite et le mode de vie pendant la retraite.

Les relations intergénérationnelles pendant la retraite : entre désir de conciliation et « mise à distance » des charges familiales

Au centre des solidarités familiales, les *baby-boomers* apparaissent comme des aidants potentiels pour les générations qui les entourent, que ce soit par le soutien porté à leurs ascendants (parents ou beaux-parents âgés ou dépendants), à leurs collatéraux (conjoint ou membres de la fratrie) ou à leurs descendants (aide aux enfants indépendants, aux enfants « boomerang » ou aux jeunes enfants, garde des petits-enfants...). Les exemples présentés dans la première partie rappelaient comment l'environnement familial pouvait intervenir dans la décision de départ à la retraite et encourager à un départ dès que possible pour se rendre disponible pour l'entourage. Pour autant, tous ne souhaitent pas orienter leur retraite vers la seule sphère familiale. S'ils acceptent volontiers de passer du temps avec les petits-enfants, ils refusent d'être soumis à une garde contraignante et tiennent à cœur de s'aménager des espaces individuels, des activités en dehors de la famille. La démarche n'est toutefois pas toujours aisée. Certains éprouvent d'ailleurs des difficultés, face aux charges familiales, à faire accepter leurs aspirations individuelles ou à appliquer le modèle de retraite espéré. C'est le cas de Colette P. qui aspirait à une retraite tournée vers les loisirs mais qui a privilégié la garde de ses petits-enfants à ses activités d'épanouissement personnel avant de parvenir, au bout d'une année, à trouver enfin du temps pour elle.

« J'ai envie maintenant de faire des choses pour moi, et de m'occuper de moi parce que je me dis : "J'ai peut-être cinq ans, j'ai peut-être dix ans encore à vivre, j'ai peut-être quinze ans mais je voudrais en profiter au maximum". Là, j'ai du mal, pour l'instant j'ai du mal à faire, à trouver le temps. Le temps ! Je n'ai pas beaucoup de temps. Je n'ai pas le temps parce qu'il y a les petits-enfants. Là par exemple, cette semaine je m'en suis occupée pratiquement toute la semaine. Et les autres jours, il y a toujours des trucs à faire et j'ai du mal à m'organiser pour faire d'autres choses. Je suis arrivée à m'inscrire à une chorale, c'est déjà ça. Mais il y a quoi, il y a deux mois alors que j'aurais voulu le faire depuis longtemps. (...) Donc maintenant oui, je m'organise pour faire tout ça. Je vais à la gymnastique. » (Colette P., Gérante d'hôtel, partie à la retraite à 61 ans avec un trimestre de surcote).

Comme l'arrivée des petits-enfants, « le niveau des demandes d'un parent âgé peut conduire les femmes à réduire, voire arrêter leurs activités extérieures » (Bonvalet et al., 2011 : 195) ; l'environnement

familial peut amener d'autres retraités (essentiellement des femmes, mais pas exclusivement) à adopter des conduites d'évitement. En effet, l'une des stratégies mises en place par certains individus pour conserver leur autonomie et leur liberté individuelle consiste à se maintenir en emploi (même partiellement) ou à multiplier les activités extérieures ; cela leur permet de rester à distance de rôles familiaux qui leur incomberaient au motif d'être plus disponibles puisque retraités (Pennec, 2001). Être encore en activité rendrait donc légitime le fait de ne pas pouvoir garder à temps plein les petits-enfants ou supporter seul la prise en charge de parents âgés, et protégerait en un sens contre le risque de se voir « prisonnier » de sa famille. Cette posture a en partie conduit Christine H., sans enfant et récemment divorcée, à repousser sans cesse son départ à la retraite.

Dévouée à son métier de responsable de studio de cinéma qu'elle qualifie de « raison de vivre », Christine H. redoutait le passage à la retraite et a toujours refusé de se préoccuper de sa sortie de carrière. Sans aucun projet de retraite, se refusant même à songer à sa vie sans travail, elle explique avoir classé sans suite des documents de la caisse de retraite reçus à l'approche de la soixantaine. Elle déclare qu'elle aurait très bien pu continuer à travailler jusqu'à 70 ans, d'autant que ses conditions de travail lui étaient plus que favorables (son responsable lui a même suggéré de rester encore en poste). Mais l'état de santé de sa mère, entrée dans une institution médicalisée située à quelques mètres de chez Christine, et plus exactement son âge avancé lui fait envisager pour la première fois son départ à la retraite et la fin de sa carrière comme une réalité proche. Elle a alors 60 ans et projette de partir deux ans plus tard, en 2007, lorsque sa mère aura 100 ans (projet déclaré lors de l'enquête IDR). En 2007, Christine est pourtant toujours en emploi. L'âge de sa mère ainsi qu'une certaine appréhension face à la nouvelle organisation du travail qui se profile finissent par la convaincre de se projeter dans son avenir (un futur sans profession) et à préparer plus concrètement son départ. Elle partira finalement à la retraite à 64 ans, trois années plus tard que la date initialement envisagée et bien au-delà de l'obtention du taux plein, célébrant son pot de départ quelques jours après les funérailles de sa mère.

« À aucun moment je n'avais prévu de m'arrêter. Pour moi le travail c'était ma raison de vivre. Même en étant mariée. Comme en plus je n'étais pas quelqu'un de très cultivé, avec beaucoup de diplômes, je voulais prouver à mes parents, qui n'avaient pas voulu que je poursuive mes études, que je réussirais un jour. (...) Maman allait mourir bientôt, je savais qu'il fallait que je parte pour profiter d'elle jusqu'au bout. Et je voyais en même temps que la société envisageait peut-être de fermer, et comme c'était mon bébé, je ne voulais pas voir cette maison que j'avais tellement aimée, je ne voulais pas voir mourir en même temps ces deux... Sinon je travaillerais encore. Moi je pouvais travailler jusqu'à 70 ans : mon travail me passionnait. » (Christine H., Cadre supérieur, partie à la retraite à 64 ans avec 3 ans de surcote).

Christine a été très présente durant la fin de vie de sa mère, s'absentant régulièrement du travail lorsque cela était nécessaire ; elle affirme qu'elle aurait été « prête à m'occuper d'elle complètement. Pas pouvoir la prendre là [dans l'appartement], mais même à la limite qu'elle vienne ici s'il fallait qu'elle meure chez moi, ça ne me gênait pas du tout parce que d'ailleurs je l'ai accompagnée à mourir dans mes bras ». Elle a été d'autant plus présente que l'éloignement de son unique sœur réduisait considérablement les possibilités de partage du soutien quotidien au sein de la fratrie⁴. Malgré cela, Christine n'a pas cessé de travailler et a continué de repousser encore et toujours son passage à la retraite bien au-delà de l'âge légal de départ à la retraite ou de l'obtention du taux plein. La décision de retarder

⁴ La fratrie étant composée de Christine et de sa sœur aînée.

son départ semble donc révéler la volonté de Christine de ne pas être submergée davantage par les obligations familiales sous prétexte d'une disponibilité plus grande une fois retraitée, de ne pas voir lui incomber des responsabilités autrement inévitables qui nécessiteraient de consacrer son temps (voire de restreindre sa retraite) à la prise en charge de sa mère et d'assumer seule⁵ les dernières heures de celle-ci. Le sens donné au travail, perçu comme une composante essentielle de l'identité individuelle autour de laquelle s'organisait la vie quotidienne, ainsi que les conditions de travail (épanouissantes et satisfaisantes) ont certes été déterminantes dans la décision de Christine de retarder son départ à la retraite⁶. Toutefois, les appréhensions face au risque d'emprisonnement dans ce rôle d'aidant familial l'ont confortée dans son choix de retraite. Ce dernier reflète donc aussi, dans une certaine mesure, une stratégie d'évitement face au vieillissement et à la dépendance d'un parent.

Avec l'allongement de la durée de la vie et les transformations de la famille, les nouveaux retraités sont confrontés au vieillissement de leur(s) parent(s) âgé(s). L'aide à leur apporter et le partage des « tâches » au sein de la fratrie peut interférer sur le choix de retraite et encourager certains, à l'instar de Christine, à rester en emploi afin de se rendre moins disponibles et repousser ainsi un certain nombre de charges familiales (Bonvalet *et al.*, 2011). Cette mise à distance des charges familiales témoigne d'un désir d'affranchissement de la famille. On retrouve fréquemment ce discours de jeunes retraités prêts à aider leur entourage (enfants ou parents), à se rendre disponibles pour la garde des petits-enfants ou la prise en charge des parents, à condition de ne pas être enfermé dans ce rôle d'aidant familial et que ces « obligations familiales » ne soient ni systématiques ni contraignantes. Ce désir d'affranchissement semble s'immiscer jusque dans les relations au sein du couple.

« Le couple à l'heure de la retraite »⁷ : entre désir d'affranchissement et individualisation des comportements

Comme en ont témoigné nombre d'enquêtés vivant en couple, la « liberté retrouvée » lors du passage à la retraite engendre un face-à-face souvent inédit entre les conjoints. Pour certains couples, ce face-à-face peut être redoutable. Le témoignage suivant éclaire sur l'appréhension que peuvent ressentir certains individus. Pierre R. est un jeune retraité dont la compagne a eu recours au cumul emploi-retraite. De ce fait, les conjoints ne se voient « finalement pas beaucoup plus que lorsqu'on était au travail ». Cette situation semble parfaitement convenir à Pierre, qui redoute le face-à-face à venir avec sa compagne.

« La confrontation c'est vrai que ce n'est pas facile tout le temps. C'est deux caractères qui s'opposent, ça peut être électrique. Bon enfin il faut dire que ma femme va souvent avec ses copines, etc. donc on ne se voit finalement pas beaucoup plus que lorsqu'on était au travail. Et (rires) je suis très content quand elle va travailler parce que parfois il y a un peu des oppositions. Quand quelqu'un est au travail et puis il rentre le soir, ce n'est pas la même chose. Bon, on s'y fait. Mais je vous dis, j'aime bien quand elle va travailler comme ça je suis un peu plus libre. Ce que je redoute c'est quand elle ne travaillera plus. Oui, ça je redoute un petit peu. Bon ben elle trouvera, on trouvera une solution pour ne pas trop s'engueuler (rires). Là, elle travaille. Elle peut continuer encore

⁵ Il faut noter ici le rôle joué par le personnel de l'Ehpad dans la prise en charge de la fin de vie de la mère.

⁶ Propriétaire de biens immobiliers dont son logement principal et percevant une « bonne retraite », Christine confiera que le choix de retarder sa sortie d'activité ne relève pas de considérations financières.

⁷ En référence à l'ouvrage de Vincent Caradec (1996).

un bout de temps, tant que son employeur continuera. Mais si son employeur arrête, effectivement elle ne va pas aller chercher ailleurs, c'est fini. Ça sera fini. Et le temps redouté arrivera (rires). » (Pierre R., Cadre supérieur, parti à la retraite à 61 ans, quatre ans avant la date envisagée).

Au-delà de la gestion du face-à-face entre conjoints, les individus doivent également définir le mode de vie du couple durant la retraite. Outre la décision de retraite, qui peut elle-même être discutée entre eux, le passage à la retraite soulève la question des comportements adoptés par les membres de l'unité conjugale : les couples rencontrés favorisent-ils la réalisation de projets communs (complémentarité des loisirs) ? Privilégient-ils au contraire l'expression des individualités au sein du couple (individualisation des pratiques) ou tentent-ils de trouver un équilibre, optant pour un modèle dans lequel activités conjointes et désirs individuels s'accordent ? Dans leur récente enquête consacrée au passage à la retraite des couples, Jim Ogg, Rémi Gallou et Catherine Bonvalet se sont intéressés au processus décisionnel au sein du couple (Ogg *et al.*, 2013). L'enquête, qui mettait en évidence les échanges au sein du couple autour de la décision de retraite, s'appuyait sur des entretiens semi-directifs réalisés auprès de 24 couples de *baby-boomers*, soit 48 individus âgés de 50 à 70 ans. Les auteurs observaient que pour les couples biactifs, « *la fin de carrière est devenue une affaire de couple* » (Ogg *et al.*, 2013 : 112). Ils constataient également une certaine concordance entre les conjoints sur les conditions de départ et les projets de retraite. Notre recherche apporte quelques éléments complémentaires, moins sur la manière dont sont prises les décisions au sein des couples (les données recueillies ne le permettant pas vraiment) que sur celle dont ces couples vivent leur retraite.

Vincent Caradec a déjà largement étudié les comportements des couples une fois à la retraite (Caradec, 1996). Il insistait d'ailleurs sur l'importance de négocier en amont « la bonne distance conjugale », à l'intérieur de l'espace domestique comme à l'extérieur, en conjuguant désir de rapprochement conjugal et désir d'indépendance. Les comportements observés dans notre échantillon répondent à deux tendances principales : on distingue d'une part les couples désireux de trouver un équilibre entre les conjoints pendant la retraite et qui souhaitent vivre cette étape autour d'un projet commun, et d'autre part ceux recourant à une stratégie d'individualisation des comportements. Pour ces derniers, la retraite comme étape du cycle de vie n'est pas systématiquement pensée à l'échelle du couple : il est généralement prévu que chacun des conjoints se livre à des activités personnelles.

Eric B., qui a cumulé des activités de gestion et d'enseignement à des activités de mise en scène tout au long de son parcours professionnel, a fait le choix de ne pas tenir compte des suggestions de sa compagne lors de sa retraite (alors que celle-ci lui conseillait de remonter sur scène après la liquidation de ses droits de retraite, il a choisi de rejeter cette idée, préférant maintenir ses activités d'enseignement grâce au cumul emploi-retraite). Bien que la décision de retraite soit discutée au sein du couple, le cas d'Eric confirme que le choix finalement observé relève d'une décision individuelle. Son témoignage conforte également l'idée selon laquelle la retraite peut, dans certains couples où les conjoints sont très indépendants, être perçue avant tout comme un temps personnel.

« Ma femme, comment elle intervient ? Bon d'abord elle a sa propre vie à mener. (...) Elle a senti que je n'étais pas bien et elle a essayé de m'aider en me poussant à faire des choses. Par exemple, elle m'a poussé récemment à monter un spectacle, à rejouer justement. Elle m'a poussé à rejouer et... je ne l'ai pas fait. Elle a beaucoup insisté et je ne l'ai pas fait et je crois que j'ai eu raison. (...) Elle a choisi récemment de me pousser à faire un certain nombre de choses. Elle a eu raison de le faire, et je crois que j'ai eu raison de refuser. (...) Alors, oui ma femme elle a un rôle très important surtout qu'effectivement on n'a pas d'enfant. Mais en même temps... Comment dire ? Elle a sa vie à elle à vivre aussi... » (Eric B., Cadre supérieur, parti à la retraite à 61 ans, en cumul emploi-retraite durant deux ans).

Trouver la « bonne distance conjugale » passe alors pour ces couples par une individualisation des comportements. Les femmes semblent d'ailleurs tout particulièrement attachées à garder des activités distinctes de celles de leur conjoint. Ainsi, Carmen P., jeune retraitée dont le mari est en invalidité depuis près de vingt ans, et qui déclarait pourtant avoir choisi de prendre sa retraite pour passer plus de temps avec lui (la famille avait d'ailleurs été avancée, lors de l'enquête par questionnaire, comme le déterminant principal après l'état de santé), adopte elle aussi un comportement d'individualisation :

« Je ne m'embête pas ! Vous savez, j'ai les enfants. Ma petite-fille travaille donc on garde le petit, on va l'amener à la crèche, on va le chercher, on le garde quand il est malade. Et donc c'est une occupation. Je fais mes courses, je fais de la marche à pieds, enfin je m'occupe un peu de moi. Pour que je ne reste pas sans rien faire. » (Carmen P., Employée de services, partie à la retraite à 61 ans, dès l'obtention du taux plein).

Son mari, quant à lui, « n'est jamais à la maison. Il y est le matin, il finit sa toilette, il part, il vient, on mange, il repart, il va jouer à la pétanque. » Carmen et son époux ne partagent donc que peu d'activités ensemble. Il semble finalement que la majorité des individus vivant en couple durant la retraite adoptent cette tendance, en région parisienne tout au moins. En effet, la plupart des hommes et des femmes rencontrés déclaraient ne pas envisager de partager leurs activités avec leur conjoint pendant la retraite. Si peu d'entre eux ont établi des projets communs aux deux membres du couple, tous en revanche défendent la liberté individuelle et la préservation d'espaces personnels⁸, y compris au moment de la retraite. Ainsi, Georges L. affirme-t-il fermement ne pas vouloir « rester ensemble » avec sa compagne ; il apprécie d'ailleurs que sa conjointe soit encore en activité car cette situation lui donne une liberté plus grande.

« Ensemble ? Oh oui, ça, c'est sûr, on ne veut pas rester ensemble ! C'est vrai que le fait de se retrouver tous les deux après, alors qu'il y en a un... On est tranquille, peinard. Moi je suis tranquille, peinard là, en ce moment ! S'il faut qu'elle soit là, derrière mon dos, à je ne sais pas quoi, c'est vrai que je ne supporterais pas. De toute façon, il faut toujours se ménager des espaces de liberté chacun de son côté. Donc c'est évident que je ne vais pas rester tout le temps ensemble, je vais aller faire des trucs à gauche à droite, comme je le fais maintenant. (...) C'est déjà prévu de n'être pas complètement collé l'un à l'autre, etc., ça, c'est sûr. (...) C'est chacun se fait son petit truc de son côté, et on est content de se revoir de temps en temps (rires). Et puis on est d'autant plus content qu'on a pu être un peu tout seul pendant un certain temps. » (Georges L., 63 ans, Cadre supérieur, au chômage à 59 ans).

Chantal B., à la retraite depuis quelques mois, reprend les propos avancés par Georges : elle aussi est bien heureuse d'être passée à la retraite avant son mari car cela lui a permis de développer des activités qu'elle n'aurait pu mettre en place si son compagnon était également retraité. Elle témoigne de sa volonté de ne pas se laisser emprisonner par un mari trop casanier, crainte déjà développée dans d'autres travaux (Pennec, 2001), et de l'importance du respect de la liberté individuelle.

« Je ne suis pas mécontente d'avoir été à la retraite avant lui. Parce que bon maintenant j'ai entamé des trucs qui font que : "Eh bien non, ça, je ne peux pas !" , que je ne veux pas me trouver coincée avec mon bonhomme et dire avec lui : "Mais qu'est-ce que l'on va faire ?" Je crois qu'il faut continuer à avoir une activité chacun de son côté, je crois que c'est indispensable. Ce n'est pas parce qu'on est à la retraite qu'il faut se regarder dans le blanc des yeux. [S'il avait été à la retraite avant vous, ça vous aurait ennuyée ?] Non, ça ne m'aurait pas ennuyée si ce n'est que, comme

⁸ Sauf lorsque l'un des deux conjoints est malade ; il s'agit alors de profiter autant que possible du temps passé à deux.

beaucoup d'hommes, ben il est très dépendant. Et que... il n'aurait attendu qu'une chose, c'est que je m'y mette. Ce n'est pas encore vraiment réglé ! » (Chantal B., Professeur des écoles, partie à la retraite à 60 ans, dès l'obtention du taux plein).

Les comportements observés ici ne s'inscrivent pas dans la continuité du modèle de la retraite recentrée sur la famille proposé par Louis Roussel et Odile Bourguignon au milieu des années 1970. Dans leur étude sur les relations au sein de la famille après le mariage des enfants, ces derniers constataient que le réseau social se resserrait autour de la famille à l'heure de la retraite, les enfants et les petits-enfants apparaissant comme le seul recours contre la solitude (Bourguignon et Roussel, 1976). Si les descendants continuent de jouer un rôle non négligeable durant la retraite – les (grands-)parents « gâteau » acceptant de se rendre disponibles pour leurs (petits-)enfants – on observe néanmoins que la vie sociale (en dehors de la famille) occupe une place centrale pour les enquêtés : les individus rencontrés tiennent à conserver des activités extérieures, que ces dernières se pratiquent en couple ou en solo. Le maintien de ces activités a d'ailleurs une utilité double : il permet de lutter contre la solitude et le risque d'isolement conséquent à la sortie d'activité (dimension socialisante), mais aussi – et surtout – de ne pas s'enfermer dans la cellule familiale ou dans le couple (dimension « libératrice »). Les *baby-boomers* rencontrés semblent avoir délaissé le modèle du couple fusionnel (où les deux membres du couple partagent leurs activités durant la retraite) au profit d'un mode de vie reposant sur l'individualisation des comportements. Cette posture s'inscrit dans la continuité d'une individualisation des pratiques déjà appliquée du temps de l'activité professionnelle. La liberté individuelle (retraite perçue comme un « temps pour soi ») ainsi que l'injonction à maîtriser son parcours et à bien réussir sa retraite influencent donc la date de départ, mais aussi le mode de vie une fois sorti du marché du travail. Il s'agit donc pour les jeunes retraités de ces générations de penser la retraite en tenant compte du partenaire de vie, de définir une « bonne distance conjugale » propre à chacun, avec des sphères d'activités communes ou non, afin de faciliter au mieux cette confrontation et surmonter l'éventuel risque de rupture.

Conclusion

L'articulation des choix de retraite aux conditions de vie illustre la façon dont l'environnement familial (présence d'un conjoint, de parents âgés, d'enfants à soutenir, de petits-enfants) peut orienter le passage à la retraite, avec des effets différents pour les hommes et les femmes. Les charges familiales incitent les femmes « soutien de famille » à se libérer plus tôt de l'activité professionnelle tandis qu'elles encouragent les pères de famille à retarder leur départ pour augmenter le niveau des ressources. Par ailleurs, le modèle du couple biactif (largement adopté par ces couples), l'affirmation d'une identité féminine (renforcée notamment par la généralisation du salariat des femmes du *baby-boom*, la montée du féminisme, la diffusion des valeurs de liberté individuelle, etc.) et l'indépendance qui se révèle au sein de ces couples durant la vie active ont conduit chacun des conjoints à prendre l'habitude d'avoir ses propres activités en dehors du travail. Arrivés à la retraite, ils aspirent à la préservation d'un espace personnel et ne souhaitent pas passer tout leur temps « ensemble » (par choix et reproduction des habitudes antérieures ou par crainte de ne pas « supporter » l'autre devenu inactif).

Bien évidemment, il ne s'agit pas de tirer de cette trentaine d'entretiens des comportements de retraite caractéristiques aux *baby-boomers*. Néanmoins, il semble important de souligner que pour les couples enquêtés ici, issus de milieux et de catégories socioprofessionnelles variés, la dimension individuelle

prime à l'heure de la retraite. Ce constat prévaut tant pour les femmes, très attachées à l'identité qu'elles se sont construite en dehors de la famille (indépendamment du conjoint, des enfants ou du ménage) et déterminées à conserver des activités et des sphères de socialisation distinctes de leur conjoint, que pour les hommes qui partagent eux aussi ce désir d'indépendance. Il est alors prévu que chacun des membres du couple conserve des activités individuelles durant la retraite, l'idée étant que l'individu se sentira d'autant plus indépendant et maître de lui-même qu'il aura pu disposer de « temps pour soi » (donc sans son conjoint). Les valeurs de liberté, d'autonomie et d'indépendance qui ont caractérisé les générations du *baby-boom* dans leur jeune âge prévalent encore à l'heure de la retraite. Avec l'affirmation d'une identité propre affranchie de l'identité familiale, on peut toutefois se demander si les femmes de ces générations continueront à être au cœur de la cellule familiale (soutien aux parents âgés, à la fratrie, etc.) ou si elles développeront en masse des stratégies d'évitement pour tenir à distance des obligations familiales qui leur incombent encore bien souvent. On peut également se demander si les hommes partagent réellement cette injonction à l'indépendance ou s'ils la subissent, ou encore s'interroger sur la pérennité de cette dernière dans le « grand-âge » et sur les stratégies que les individus chercheront à mettre en œuvre lorsque l'un des conjoints entrera éventuellement dans la dépendance.

Références bibliographiques

- Aouici S. 2015. *Choisir le « bon moment » pour partir à la retraite. Analyse des décisions de fin de carrière des générations 1945-1950*, Thèse de socio-démographie soutenue à l'université Paris Ouest Nanterre La Défense, 750 p.
- Attias-Donfut C. (dir) 1995. Les solidarités entre générations. Vieillesse, Famille, État, Paris, Nathan, 352 p. (Essais et recherches).
- Barthélémy N., Di Porto A., Samak J. 2015. Retraites : le recul de l'âge minimal a peu d'effet sur les motivations de départ, *Études et résultats*, Drees, n° 902, 1-6.
- Bonvalet C., Lelièvre É. 2005. Relations familiales des personnes âgées, *Retraite et Société*, n° 45, 43-67.
- Bonvalet C., Ogg J. 2009. Les baby-boomers, une génération mobile, Paris, La Tour d'Aigues, éditions de l'Aube, 253 p. (Monde en Cours).
- Bonvalet C., Clément C., OGG J. 2011. Réinventer la famille, l'histoire des baby-boomers, Paris, Presses universitaires de France, 388 p. (Le lien social).
- Bourguignon O., Roussel L. 1976. La famille après le mariage des enfants. Étude des relations entre générations, Paris, Presses universitaires de France, Ined, 258 p. (Travaux et documents, Cahier n° 78).
- Brown S.I., Lin I.-F. 2012. The gray divorce revolution : rising divorce among middle-aged and older adults, 1990-2010, *Journals of Gerontology, Series B : Psychological Sciences and Social Sciences*, 67(6), 731-741.
- Caradec V. 1996. Le couple à l'heure de la retraite, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, 296 p. (Le sens social).
- Caradec V. 2001. Sociologie de la vieillesse et du vieillissement, Paris, Nathan, 128 p. (Sociologie).
- Chauvel L. 1998. Le destin des générations, Paris, Presses universitaires de France, 320 p. (Le lien social).
- Chauvel L., Imbert P.-A. 2002. *Les nouvelles générations sacrifiées*, Note du Club démocratie-égalité, 52 p.
- Garnier B., Guérin-Pace F. 2010. Appliquer les méthodes de la statistique textuelle, Paris, Ined, 84 p. (Les collections du Ceped).

- Gaullier X. 1990. La mutation des âges, *Le Débat*, n° 61, 122-141.
- Gilleard C., Higgs P. 2007. The Third age and the baby boomers : two approaches to the social structuring of later life, *International Journal of Ageing and Later Life*, vol. 2, 13-30.
- Gourdon V. 2001. Histoire des grands-parents, Paris, Perrin, 702 p. (Tempus).
- Martin C. 2010. Concilier vie familiale et vie professionnelle : un objectif européen dans le modèle français des politiques de la famille ?, *Informations sociales*, n° 157, 104-123.
- Maurin É. 1989. Types de pratiques, types de journée et déterminants sociaux de la vie quotidienne, *Économie et statistique*, Insee, n° 223, 25-46.
- Ogg J., Renaut S. 2006. The support of parents in old age by those born during 1945-1954: a European perspective, *Ageing and Society*, 26, 723-743.
- Ogg J., Gallou R., Bonvalet C. 2013. La fin de carrière professionnelle : une affaire de couple, *Espace populations sociétés*, n° 3, 105-118.
- Paillat P. (dir.) 1989. Passages de la vie active à la retraite, Paris, Presses universitaires de France, 267 p. (Politique d'aujourd'hui).
- Pennec S. 2001. Les liens sociaux au moment du passage à la retraite. Différences entre les sexes, in : Legrand Monique, *La retraite : une révolution silencieuse*, Toulouse, Erès, 352 p. (Pratiques du champ social – gérontologie).
- Rapoport B. 2012. Les fins de carrière toujours marquées par l'inactivité pour les femmes, *Retraite et société*, n° 63, 79-108.
- Robette N., Lelièvre É. 2009. Les trajectoires d'activité féminine 1900-2000 : continuité et singularité dans une perspective transgénérationnelle, *Les cheminements longs : données, méthodes et apports pour les analyses du marché du travail*, XV^e journée d'étude du Céreq, 275-290.
- Rocheffort R. 2000. Vive le papy-boom, Paris, Odile Jacob, 300 p. (OJ.Sc.Humaines)
- De Singly F. 1993. Sociologie de la famille contemporaine, Paris, Nathan, 128 p. (Collection 128).
- Sirinelli J.-F. 2003. Les baby-boomers. Une génération 1945-1969, Paris, Fayard, 324 p.
- Vivier G. 2006. Comment collecter des biographies ? De la fiche Ageven aux grilles biographiques, Actes du colloque de l'Association internationale des démographes de langue française *Population et travail*, Aveiro, 119-131.