

Travail de Mémoire

Retraite et précarité chez les femmes suisses :
une approche du parcours de vie

Travail présenté par : Mikaela Ogbazghi

Mémoire de recherche en Psychologie
Université de Lausanne, Faculté des sciences sociales et politiques
Janvier 2016

Sous la direction du Professeur Jérôme Rossier et l'expertise de Monsieur Albert Moukolo

Remerciements

Je tiens, tout d'abord, à remercier Monsieur Jérôme Rossier, directeur dudit mémoire, pour avoir encadré ce travail ; la pertinence de ses conseils et ses critiques ont permis la réalisation de cette étude.

Je souhaiterais également exprimer toute ma reconnaissance envers Madame Ariane Froidevaux pour ses relectures, en particulier au début de cette rédaction et Monsieur Albert Moukolo pour son expertise de qualité.

Ce mémoire doit beaucoup au soutien de plusieurs proches, en particulier mes amis : Anna Artamonova, Yasmine Badaoui et Louis Ballivet. Leurs relectures et leurs encouragements tout au long de ce travail ont été une précieuse aide. Je tiens sincèrement à les en remercier.

Enfin, j'adresse mes remerciements à toutes les autres personnes qui m'ont accompagnée de près ou de loin dans l'accomplissement de ce mémoire.

Résumé

Aujourd'hui, la Suisse connaît une augmentation de l'emploi précaire. On observe parallèlement un vieillissement croissant de la population. Ces deux réalités posent, à la société, des défis qui ont inspirés la présente réflexion. L'objectif de ce travail était de décrire comment les femmes en situations de précarité envisagent et gèrent leur passage à la retraite grâce à l'approche des parcours de vie. Des entretiens semi-structurés ont été conduits avec huit participantes âgées entre 62 et 64 ans. Les cinq dimensions dégagées rendent compte des trajectoires de vie, des conduites, des perceptions, des spécificités et des activités relatives aux fins de carrière professionnelle. L'analyse de ces récits souligne que la séparation avec le conjoint est un élément déclencheur dans l'émergence du phénomène de précarité chez les femmes, en particulier. Pour compléter ces données, l'étude examine comment, dans les circonstances de précarité, la transition en retraite est envisagée. Il ressort des propos recueillis chez les femmes seniors en situation de précarité des sentiments de honte et d'inutilité au sein de la société. Afin d'investiguer la précarité des seniors, il serait judicieux de compléter les données de cette étude avec une enquête quantitative. Cette approche permettrait d'explorer l'ampleur du phénomène chez les femmes en Suisse.

Mots clés : parcours de vie ; transition ; retraite ; précarité ; femmes ; parcours professionnel ; prises de décision de retraite

Table des matières

1.	Introduction.....	7
1.1	Problématique.....	7
1.2	Concepts clés.....	9
1.2.1	Retraite.....	9
1.2.2	Précarité.....	10
2.	Revue de littérature	14
2.1.	Parcours de vie	14
2.1.1.	Parcours de vie et temporalité.....	16
2.2.	Parcours de vie comme paradigme : trajectoire et précarité	17
2.2.1	Trajectoire et précarité de l'emploi.....	18
2.2.2	Facteurs de risque et parcours précaires	20
2.2.3	Femmes et trajectoires professionnelles	20
2.2.4	Expériences identitaires et précarité	21
2.3.	Vulnérabilité et précarité.....	22
2.4.	Transition à la retraite	24
2.4.1	Transition psychosociale.....	24
2.5.	Prises de décision du départ en retraite	25
2.6.	Modèle de Wang	26
2.6.1	Étape 1 : La planification.....	27
2.6.2	Étape 2 : La prise de décision	27
2.6.3	Étape 3 : La modalité du départ en retraite	28
2.7.	Facteurs d'influence dans la prise de décision du départ en retraite.....	28
2.7.1	Facteurs contextuels et socio-économiques	28
2.7.2	Facteurs organisationnels et professionnels.....	29
2.7.3	Facteurs liés à la sphère privée : richesse, santé, famille.....	29

2.8.	Impact des ressources financières et de la santé sur l'emploi de transition	32
2.8.1	Finances	32
2.8.2	Santé.....	33
2.9.	Emploi de transition et ses fonctions.....	34
3.	Objectifs et questions de recherche	36
4.	Méthodologie	38
4.1.	Recherche qualitative	38
4.2.	Echantillon	38
4.2.1.	Critères de sélection.....	38
4.2.2.	Participant.es.....	39
4.2.3.	Recrutement	41
4.3.	Récolte des données	42
4.3.1.	Entretiens	42
4.3.2.	Canevas d'entretien.....	43
4.4.	Analyses thématiques de données	44
5.	Analyse de données	45
5.1.	Trajectoire de rupture comme élément de précarisation	45
5.1.1.	Rupture relationnelle, professionnelle et début de précarisation	45
5.2.	Fin de carrière : d'un engagement accru au travail au désinvestissement professionnel.....	53
5.2.1.	Engagement accru au travail.....	54
5.2.2.	Désinvestissement professionnel	55
5.3.	Perceptions du passage en retraite : entre rupture et continuité	55
5.3.1.	Retraite comme soulagement : une rupture dans la trajectoire de vie	56
5.3.2.	Retraite comme fardeau : une continuité dans la trajectoire de vie	57
5.4.	Spécificités du départ en retraite dans les contextes de précarité : planification, prise de décision et modalités de départ	58
5.4.1.	Absence de planification.....	58

5.4.2.	Prise de décision du départ en retraite	59
5.4.3.	Activités professionnelles post-retraite.....	60
5.5.	Activités post-retraite et réinvestissements identitaires	61
5.5.1.	Travailler pour rehausser sa propre valeur.....	61
5.5.2.	Travailler pour une reconnaissance sociale	61
6.	Discussion.....	64
6.1.	Processus de précarisation.....	64
6.2.	Vécu des situations de précarité chez les femmes seniors	66
6.3.	Particularités des situations d'emplois atypiques.....	67
6.4.	Perceptions du passage en retraite chez les femmes en situation de précarité	68
6.5.	Du récit au parcours de vie.....	72
6.6.	Limites et améliorations	74
7.	Conclusion	75
8.	Bibliographie	77
9.	Annexes	86
9.1	Tableau récapitulatif des profils des participantes	86
9.2	Fiche d'informations	88
9.3	Canevas d'entretien.....	89
9.4	Formulaire de consentement	91
9.5	Tableau récapitulatif des thèmes et des catégories.....	93

1. Introduction

1.1 Problématique

La globalisation économique a souvent été mise en relation avec l'augmentation de la précarité professionnelle dans les pays occidentaux (Bresson, 2007). Depuis les années 70, on constate que les emplois précaires, accompagnés de nouvelles pratiques à l'œuvre dans les organisations, telles que le licenciement ou les missions temporaires, se généralisent peu à peu. Selon Bresson (2007), les emplois précaires font référence aux emplois comportant un élément d'instabilité, tels que les emplois atypiques¹, les contrats à durée déterminée (CDD), les apprentissages, les stages ou encore le travail sur appel. Pour Kholi (1986), la période actuelle se caractérise par une instabilité et une discontinuité des parcours professionnels ; aux périodes du plein emploi se substituent désormais des périodes entrecoupées par le recours au chômage ou par le travail temporaire.

Parallèlement aux bouleversements du système du travail, l'entrée progressive dans le troisième âge de la génération « baby-boom » provoque une hausse du départ en retraite des individus. Les nouvelles formes de parcours professionnels et de vies précaires s'inscrivent dans un contexte de vieillissement de la population (De Puy Leistner & Hofner, 2012 ; Firbank, 1997). Selon le rapport de l'Organisation de Coopération et de Développement Économiques (OCDE, 2013), avec 21,8% d'individus âgés de plus de 65 ans en situation de pauvreté, la Suisse afficherait le quatrième taux le plus élevé de pauvreté chez les seniors parmi les pays membres de cette organisation.

Les travailleurs et travailleuses âgé-e-s sont affecté-e-s par la précarité de l'emploi. Il semble en effet pour Zimmermann, Fournier et Gauthier (2007) qu'un tel contexte engendre de grandes remises en question du travailleur âgé, de son rapport au travail, plus largement de son identité professionnelle et privée. Ces auteurs expliquent que cette nouvelle forme de société salariale peut amener le sujet à des réévaluations sur le sens conféré à l'activité professionnelle et à la signification de la transition vers la retraite. Ces considérations vont donc au-delà de la sphère professionnelle, elles touchent également au bien-être des individus.

¹ Également appelé « formes particulières d'emploi » (Bresson, 2007).

Dans le contexte d'une société vieillissante avec son augmentation corollaire du nombre de travailleurs âgés, le départ en retraite des individus précarisés constitue un enjeu pour les politiques publiques du vieillissement (De Puy Leistner & Hofner, 2012 ; Lo & Brown, 1999 ; Schmid Botkine & Rausa-de Luca, 2007). C'est dans cette perspective que s'insère la présente recherche, une démarche exploratoire au carrefour de la psychologie et la sociologie. Elle a pour objet de décrire des situations de précarité à l'approche du départ en retraite des individus. Comme les femmes sont surreprésentées dans les catégories d'emplois précaires, ce travail se focalisera sur leurs expériences professionnelles de fin de carrière (Francequin, 2010 ; Marti & Osterwald, 2004).

Les pages suivantes exposent la revue de littérature, divisée en deux parties selon les cadres théoriques du parcours de vie (e.g., Sapin, Spini, & Widmer, 2007 ; Baltes, 1987) ainsi que les apports conceptuels sur la transition en retraite (Parkes, 1971 ; Wang et al., 2010, 2011, 2012). Le parcours de vie comme paradigme de cette étude a pour utilité de fournir un cadre général d'étude des vies, allant des paramètres psychologiques aux paramètres macrosociologiques. Quant aux travaux sur la retraite, ils présentent l'avantage d'étudier les facteurs socio-psychologiques et les impacts de la transition vers la retraite sur les individus. Suit la méthodologie, constituée de la stratégie d'échantillonnage, de la récolte des données et de l'analyse. Les résultats et la discussion concluent la recherche.

1.2 Concepts clés

Avant de s'essayer à répondre aux questions de recherche, il est important d'introduire les concepts clés de cette étude. Cette partie présente d'abord la notion de retraite, puis celle de la précarité.

1.2.1 *Retraite*

Selon Guillemard (1974), la retraite se définit comme une « cessation institutionnellement réglementée de l'exercice d'une activité professionnelle rémunérée, donnant droit à des prestations de la part de la collectivité. » Le terme « retraité » est parfois employé comme synonyme du mot « senior ». Or, ce dernier, avec la notion de « travailleur âgé » fait référence à l'individu d'âge mûr, au moins quinquagénaire, actif professionnellement ou au bénéficiaire d'une rente Assurance Vieillesse et Survivants (AVS) (Höpflinger, n.d. ; Le Goff, n.d.). Pour définir le travailleur âgé et le senior, l'âge légal de la retraite n'est pas toujours le critère premier. Il n'est par exemple pas explicitement mentionné dans la définition officielle du Bureau International du Travail (BIT) : « Tous ceux qui, parce qu'ils avancent en âge, sont susceptibles de rencontrer des difficultés en matière d'emploi et de profession » (Le Goff, n.d.).

D'un point de vue historique, les premières assurances sociales ont vu le jour en Allemagne à la fin du XIX^{ème} siècle, dans un contexte de revendication des syndicats, au moment où les individus n'étaient plus à même de subvenir à leurs besoins par l'activité professionnelle (Office fédéral des assurances sociales, 2008). En Suisse, c'est en 1944 que le droit à la retraite a été instauré par les Chambres fédérales. Puis, la loi sur le financement de l'AVS est entrée en vigueur en 1947 avec l'introduction d'une rente de vieillesse dès 65 ans. Elle fait suite à de longs débats politiques et aux revendications des classes populaires sur la lutte contre la précarité et la pauvreté sociale et financière. Ainsi, grâce aux protections sociales, l'entrée en retraite s'associe théoriquement avec une baisse de la précarité.

En sociologie, la retraite fait référence à une double image ; le statut d'un individu, autrement dit le rôle social auquel il est dévolu, ou l'individu qui endosse ce statut c'est-à-dire le retraité (Gourmala & Caradec, 2003). Dans ce domaine d'étude, plusieurs approches sur la retraite ont été adoptées, elles ont donné lieu à des notions différentes selon le point de vue des auteurs. D'après Donahue, Orbach et Pollack (1960), la retraite désigne un « processus

social », un passage imposé par la position d'un individu, considéré comme non économiquement actif selon les normes sociales qui définissent cette transition. Selon Sussman (1972), la retraite correspond au statut d'un individu qui est encore productif dans certains domaines de la vie, et moins productif, dans d'autres. Pour Clément et Mantovani (1999), la retraite s'assimile au concept de « déprise », qui fait référence au processus de réaménagement de la vie induite par le vieillissement. L'enjeu d'un tel processus réside dans le maintien de l'identité de la personne vieillissante face aux difficultés (des problèmes de santé, réduction des contacts sociaux) inhérentes à sa condition. Enfin, pour Kholi (1986), la retraite est une « institution sociale » qui organise le cours de vie des individus âgés en leur donnant des droits et devoirs spécifiques.

Le domaine de la psychologie approche la retraite selon différentes modélisations. Les premières théories du développement de l'adulte, tenues par des auteurs comme Havigurst, Levinson et Erikson (cités par Sapin, Spini, & Widmer, 2007) décrivent la retraite comme une « étape de vie » avec l'idée qu'il existe des défis, des formes de développement et des échecs. Dans la théorie de Super (1964) sur les étapes du développement de carrière, la retraite correspond à un déclin ou à un ralentissement de l'activité professionnelle (diminutions des responsabilités). Selon Parkes, (1971), la retraite est une transition psychosociale, autrement dit, un changement rapide et important dont les effets modifient la perception du monde par l'individu. Plus récemment, les travaux de Wang et al., (2010, 2011, 2012) ont étudié la retraite sous l'angle d'un processus décisionnel et d'ajustement. Ces auteurs reprennent l'idée de Beehr (1986) selon laquelle les prises de décisions du départ en retraite correspondent à des mécanismes d'ordre cognitif et ont un impact durable dans le temps.

Tant la sociologie que la psychologie ont contribué à la conceptualisation de la retraite. Les regards portés sur elle sont multiples et évolutifs. Elle est perçue à la fois comme une transition, un processus décisionnel ou alors une cessation de toute activité lucrative. En dépit d'un manque de consensus sur les définitions de la retraite, l'étudier implique de considérer la diversité comportementale des individus à son égard.

1.2.2 Précarité

La notion de précarité se réfère à tout ce qui est instable, non solide et assuré dans le temps. Elle inclut l'idée de fragilité, d'instabilité et d'incertitude des situations (Lalive d'Epinay, 1998). Cette instabilité peut notamment provenir du revenu (salaire variable ou revenu

d'assistance), de l'emploi (contrats à durée déterminée), de la situation personnelle (faiblesse des réseaux relationnels, monoparentalité, réfugié politique), du logement (domicile temporaire), et de la santé (maladie chronique) (Bresson, 2007 ; Loisy, 2000). La population précaire vacille en outre entre des périodes de suffisance et d'insuffisance matérielle et/ou relationnelle. Pour l'individu concerné, cette instabilité a pour première conséquence de compliquer la planification de ses projets de vie, en tous cas, à moyen terme.

Selon Bresson (2007), la précarité dans un domaine de vie est corrélée avec la précarité dans les autres sphères de l'existence. Elle participe en effet à la fragilisation des liens familiaux, sociaux et à la dégradation des conditions de vie des principaux concernés. Ainsi, les individus touchés par la précarité sont plus vulnérables face à tout imprévu : payer une facture inattendue, surmonter un accident par exemple. Ils courent également le risque d'être plus facilement exposés à la pauvreté² et/ou à l'exclusion sociale. Pour Castel (1994), la paupérisation des individus constitue le plus grand risque engendré par les contextes de précarité.

Le concept de précarité est donc multidimensionnel, puisqu'il concerne et impacte tous les domaines de la vie. Étudier le phénomène de précarité demande de considérer un ensemble de facteurs en interaction, en lien avec les trajectoires individuelles et groupales qui fragilisent l'insertion sociale positive, et plus généralement le bien-être psychologique (Fieulaine, Apostolidis, & Olivetto, 2006). La précarité est donc une notion subjective et ne recouvre pas que les considérations économiques.

La précarité est fréquemment assimilée aux problématiques d'insertion professionnelle, notamment celle de trouver et de conserver un emploi stable. Pour Bresson (2010, p.47), le salarié est précaire :

Lorsque son emploi est incertain et qu'il ne peut prévoir son avenir professionnel, ni assurer durablement sa protection sociale. Il l'est aussi lorsque son travail lui semble sans intérêt, mal rétribué et faiblement reconnu par l'entreprise.

² La pauvreté est définie comme une insuffisance de ressources matérielles conduisant les individus à un niveau de vie minimal reconnu comme non acceptable selon le seuil fixé par leur pays de résidence. La précarité et la pauvreté fragilisent les dimensions de vie quotidienne, en particulier la santé, et elles nuisent à l'avenir des individus concernés (Loisy, 2000).

Par emploi précaire,³ nous nous référons à la définition de Bresson (2007) ; ce type d'emploi doit contenir un paramètre d'instabilité et/ou d'incertitude : emploi irrégulier, sur appel, à durée déterminée, à temps partiel non choisi. Il peut également être marqué par une pénibilité élevée, un niveau de qualification inférieur au niveau de compétence de l'employé-e et/ou une intermittence avec le chômage. L'emploi précaire englobe les formes d'emplois atypiques. Ces derniers correspondent à tous les emplois marqués par l'absence du temps plein, d'un contrat durable, ou d'un horaire régulier tels que les stages ou les apprentissages (Bourhis & Wils, 2001).

Selon Bresson (2007), la mesure de la précarité est complexe, voire impossible à mesurer de manière globale et satisfaisante. Néanmoins, les sociétés modernes opérationnalisent la précarité selon la faiblesse du salaire. Une étude suisse a défini l'emploi précaire en fonction du revenu (Marti, & Osterwald, 2004). Un seuil de précarité a été établi à un revenu annuel net inférieur à 36 000 francs, soit environ 3000 francs par mois ; un employé qui jouit d'un salaire plus élevé peut trouver des solutions alternatives sur le marché de l'emploi.

En Suisse, l'emploi précaire concerne une minorité de salariés ; la majorité jouit généralement de bonnes conditions de travail et d'une bonne sécurité sociale. De 2002 à 2008, le taux de la population active liée aux contrats précaires est passé de 2,9 % à 3,3%. Marti et Osterwald (2004) indiquent que le sexe, l'âge et le niveau de formation influencent de manière significative la probabilité d'exercer un emploi précaire. D'après ces auteurs, les femmes sont environ trois fois plus souvent touchées par l'emploi précaire que les hommes. Elles sont majoritairement issues de l'immigration et occupent des postes aux contrats officieux et indéterminés, dans les domaines du nettoyage au service d'entreprises, du service de restauration, du secrétariat, de la santé, du commerce de grande surface, ou de l'hôtellerie par exemple (Francequin, 2010 ; Marti, & Osterwald, 2004).

Pour expliquer la montée de nouvelles formes d'emplois précaires, la sociologie s'appuie sur l'idée de changements profonds et rapides des sociétés occidentales apparues au cours du post-fordisme dans les années 70 (Bresson, 2007). Ces mutations peuvent être liées à la modernité, à l'individualisme et à la globalisation économique (intensification des échanges

³ L'emploi précaire se distingue du travail précaire. Respectivement, ces notions renvoient à une menace de l'instabilité d'une situation professionnelle et à une tâche pénible, sans intérêt et peu reconnue par l'entreprise (Bresson, 2007).

de biens et services à l'échelle mondiale, recherche accrue de productivité et de compétitivité). Ces bouleversements ont tout particulièrement impacté le marché du travail conduisant à de nouveaux modes d'organisation.

Selon Merrien (1997), il existe sur le marché du travail trois strates distinctes. La strate centrale englobe les employés qualifiés et au bénéfice d'un emploi fixe. Actifs dans les entreprises, ils sont « protégés » des risques de précarité. La deuxième strate est composée d'individus entre emploi et recherche d'emploi. Ils disposent souvent de mesures d'assistance publique, en particulier le chômage. Cette catégorie de travailleurs est généralement « en attente » d'une situation professionnelle meilleure. Elle est également soumise aux influences de la conjoncture économique. La troisième strate est représentée par les marginaux, exclus du marché professionnel. Ils sont généralement non armés face aux exigences du marché de l'emploi, mal adaptés au marché du travail et ont peu de qualifications.

2. Revue de littérature

2.1. Parcours de vie

L'objet de cette étude, à savoir les fins de carrières des femmes seniors, nous a conduit à adopter le modèle théorique du parcours de vie. Selon Zimmermann, Fournier et Gauthier (2007), ce dernier fait de l'étude des transitions professionnelles l'un de ses principaux centres d'intérêts. En articulant le contexte de vie et la trajectoire de vie des individus, le parcours de vie offre des pistes pour saisir la pluralité des parcours professionnels.

Le parcours de vie est l'étude interdisciplinaire du déroulement des vies individuelles. Les individus et le temps sont simultanément les objets d'étude de cette approche (De Montigny & De Montigny, 2014 ; Sapin, Spini, & Widmer, 2007). L'étude se focalise d'une part, sur les individus, pour étudier les trajectoires humaines empruntées en fonction des opportunités et des obligations qu'ils rencontrent. D'autre part, le temps au sens large, c'est-à-dire à la fois le temps collectif (l'époque et le contexte de vie) et le temps individuel (les processus biologiques et psychologiques).

Selon De Montigny et De Montigny (2014), l'étude du parcours de vie peut être organisée selon trois axes d'analyses distincts qu'il nous semble important d'énumérer: un paradigme, une biographie individuelle, et une institution.

Premièrement, le parcours de vie peut être considéré comme un cadre général, un paradigme qui guide le chercheur dans ses choix théoriques et empiriques, dans ses questions de recherche et sa méthodologie. Ce cadre d'analyse offre un modèle pour expliquer les réalités sociales, les continuités et les ruptures des parcours humains.

Deuxièmement, le parcours de vie peut être considéré comme une biographie individuelle. Il tente d'approcher la vie des individus de manière globale, en articulant toutes les sphères de vie (sociale, professionnelle, migratoire etc.) entre elles. Il propose, en outre, une analyse des vies des individus au regard du contexte (social, économique, culturel, etc.). L'objectif d'une telle approche est de mettre en relation les biographies individuelles et les contextes de vie.

Dans ce but, le récit de vie constitue un outil de recueil de données souvent utilisé pour saisir les réalités des individus.

Troisièmement, le parcours de vie peut être considéré comme une institution sociale ou, selon Kholi (1986), un assortiment de règles qui organise une composante-clé de la vie. D'après, Zimmermann, Fournier et Gauthier (2007), l'institution gère matériellement et symboliquement le cours des étapes et des transitions de vie, au moyen des normes d'âges et des rôles sociaux qu'elle promeut. Ainsi, jusqu'aux années 70, selon la perspective sociale du parcours de vie, prédominaient des parcours professionnels homogènes (phénomène de standardisation). Ces parcours étaient régulés par l'État et le marché du travail (institutionnalisation) et ponctués par une succession d'étapes de vie logiques ordonnées (séquentialisation). Ils étaient également déterminés selon des normes d'âges généralement strictes (chronologisation).

L'institutionnalisation du cours de vie a principalement évolué autour du système de travail, donnant lieu à la tripartition du cours de vie, modèle dominant avant les années 70, composé d'une période de formation, d'une période d'activité, et d'une période de retraite. À cette période, la sortie du marché professionnel était très prévisible et associée aux héritages et aux patrimoines. De nos jours, le modèle de la tripartition perd de sa force, voire même se fissure. En effet, la formation ne débouche plus nécessairement sur un métier et la retraite ne rime pas forcément avec période de « repos ». À ce propos, Kholi (1986), puis Widmer et Ritschard (2009) affirment que le processus de standardisation (homogénéité des parcours de vie) se substitue au processus de dé-standardisation (hétérogénéité des parcours de vie), et de la même manière, l'institutionnalisation à la dé-institutionnalisation. Cela a tout particulièrement influencé le vécu, la perception de l'activité professionnelle et de la retraite des individus.

Historiquement, le parcours de vie se développe à la moitié du XX^{ème} siècle parallèlement aux changements démographiques comme la hausse de la pluralité ethnique ou l'allongement de l'espérance de vie (Sapin, Spini, & Widmer, 2007). Cette perspective doit notamment son apparition à Glen H. Elder, un sociologue et psychologue américain. Cet auteur a mené une étude nommée « Children of the great depression » qui fait référence à la crise économique des années 30 aux Etats-Unis (Elder & Rockwell, 1979 ; Sapin, Spini, & Widmer, 2007).

Le but de la recherche était d'étudier les effets à long terme qu'a eu la crise économique sur les individus d'âge différents. Deux cohortes de naissance ont été constituées, la première comportait les enfants nés au début des années 20 dans une période économique prospère. Les seconds, nés au début des années 30, ont grandi dans un contexte de grande pauvreté, de privation et de fragilisation des familles à l'âge de la petite enfance. Ces contextes de vie ont joué un rôle important sur le développement socio-affectif de ces jeunes enfants. Les résultats ont montré que les enfants de la Grande Dépression ont été plus fortement atteints par ce contexte de privation que ceux nés dans le contexte de vie favorable, car suffisamment grand pour mieux faire face à cette crise. Avec seulement quelques années d'écart, les personnes peuvent donc vivre les mêmes événements et les mêmes périodes de manières radicalement différentes.

2.1.1. Parcours de vie et temporalité

Le paradigme des parcours de vie s'intéresse à la dimension temporelle des vies humaines. Pour investiguer le temps, ce paradigme s'appuie sur l'analyse des processus, des situations et des discours des individus (De Montigny & De Montigny, 2014).

Avant tout, le processus est un phénomène dynamique qui évolue et s'inscrit dans la durée. En effet, les vies des individus changent et évoluent perpétuellement. L'étude des processus a pour but de saisir les routines, les opportunités, les contraintes et les aspects imprévisibles qui ont mené les individus à l'état actuel. En outre, la temporalité s'étudie aussi par le biais des situations des individus. Contrairement, à l'analyse des processus, cette démarche consiste à étudier les situations de vie d'un seul individu et considère ces dernières comme stables dans le cours de vie. Une situation telle que la monoparentalité permet de comprendre le vécu dans un contexte et un temps bien définis. Ce procédé a pour avantage de livrer de nombreux détails sur la vie des individus. Troisièmement, le discours des sujets offre des éléments nécessaires à la compréhension du vécu subjectif des contextes de vie et des périodes historiques. Grâce au discours, le parcours de vie est livré au chercheur, selon une certaine chronologie. Il permet aux sujets d'exposer leurs perceptions, leurs opinions et les moments significatifs de leur vie. Enfin, il autorise le répondant à prendre parti sur un sujet et surtout d'exercer une réflexivité sur son parcours de vie.

Les outils méthodologiques utilisés sont variables selon les approches qualitatives ou quantitatives choisies. Parmi les outils qualitatifs, on compte, les études de cas, le recueil des

documents privés, ou encore les entretiens comme le récit de vie. Quant aux méthodes quantitatives, les études longitudinales par exemple sont souvent employées. À titre d'illustration, cette méthode a permis d'étudier les impacts de la transition à la parentalité sur les couples (Widmer, Ritschard, & Mueller, 2009).

2.2. Parcours de vie comme paradigme : trajectoire et précarité

Le paradigme du parcours de vie permet de saisir les trajectoires de vie humaines. Selon Sapin, Spini et Widmer (2007), le concept de trajectoire désigne l'ensemble des événements, des étapes et des transitions qui constituent une vie. La trajectoire individuelle est multidimensionnelle, elle regroupe tant sa dimension sociale (familiale, professionnelle, de santé) que psychologique (identitaire, affective et cognitive). L'ensemble de ces dimensions forment le parcours de vie. Ce paradigme est basé sur cinq principes fondateurs présentés ci-après (Elder, Johnson, & Cronoe, 2003, cités par Sapin, Spini, & Widmer, 2007).

- Le développement humain est un processus qui se déroule tout au long de la vie (Baltes, 1987). Il est sous l'influence des changements biologiques, psychologiques et sociaux.
- La compréhension des vies des individus passe par l'exploration des influences du contexte socio-historique. Les travaux sur la trajectoire de vie des enfants de la Grande Dépression de Glen H. Elder (Elder & Rockwell, 1979) démontrent l'importance du contexte historique sur l'étape de vie et/ou l'âge dans lequel évoluent les individus.
- La temporalité des événements de la vie postule qu'un même événement vécu peut avoir des répercussions entièrement différentes selon l'étape de vie à laquelle il se produit. Pour illustration, une grossesse à l'âge de 16 ans n'a pas des répercussions identiques qu'à l'âge de 30 ans.
- Le principe de l'intentionnalité indique que l'individu est capable de réfléchir sur son propre parcours de vie et d'en changer sa trajectoire. Cette capacité d'agir sur lui et sur le monde dépend des expériences et des perceptions des individus. Ce postulat indique que les individus ne subissent pas passivement le contexte social et les contraintes de

l'environnement, mais construisent leur parcours selon les multiples opportunités et contraintes rencontrées.

- Le postulat des vies liées s'articule autour de l'idée que les trajectoires individuelles se déroulent en interaction avec un certain nombre d'individus. Le réseau de relation comprend généralement la famille, les amis, le voisinage, et les collègues.

À ces principes, on peut ajouter celui des avantages et des désavantages cumulatifs (Robert Merton, 1973, cité par Sapin, Spini, & Widmer, 2007). De petites inégalités de santé, de formation ou de revenu par exemple qui, lorsqu'elles se cumulent, deviennent sur du long terme de véritables handicaps. Ces disparités conduisent à des trajectoires inégalitaires entre individus.

En somme, le paradigme des parcours de vie est un modèle théorique bio-psycho-social qui lie simultanément le développement de l'individu (l'ontogenèse) et les transformations sociologiques (sociogenèse).

2.2.1 Trajectoire et précarité de l'emploi

Bernard, Lemay, Bourdon et al., (2005) ont mené une étude longitudinale de grande envergure, qui décrit l'influence des conditions socio-économiques et de la santé sur les trajectoires de vie des canadiens. Afin de dégager les liens entre la précarité du travail et les diverses dimensions de la vie, ces auteurs ont appliqué les cinq principes fondateurs du parcours de vie (Elder, Johnson, & Cronoe, 2003, cités par Sapin, Spini, & Widmer, 2007) à l'étude de la précarité de l'emploi présentés ci-après.

- Le processus de précarisation professionnel se déroule sur une perspective à long terme. Les conséquences engendrées par la précarité à une période donnée de l'existence peuvent se matérialiser beaucoup plus tard dans la vie de l'individu. Par exemple, un chômage de longue durée à l'âge adulte peut impacter la situation socio-économique une fois atteint l'âge de la retraite. En outre, la précarité du travail peut se répercuter sur la santé physique et mentale des individus, de même que sur les liens avec leurs proches ; ces répercussions peuvent influencer la précarité du travail par effet de retour. Il y a donc une interaction entre la précarité et les processus biologiques, psychologiques et sociaux.

- Les trajectoires professionnelles des individus peuvent être influencées par des facteurs macrosociologiques (nations, cultures) et macroéconomiques (crises économiques, taux de chômage, guerres). Ces facteurs ne sont pas dépendants de l'individu. Ainsi, l'insertion des vies se fait dans un contexte socio-historique qu'il s'agit de considérer.
- Selon la période de vie à laquelle un événement survient, la trajectoire professionnelle peut être plus ou moins défavorablement influencée. Pour illustration, la perte d'un emploi n'a pas des conséquences identiques à 20 ans qu'à 55 ans.
- Certaines trajectoires professionnelles entrecoupées, par exemple pour cause de grossesse, peuvent être le produit d'un choix des individus. Le principe de l'intentionnalité place l'individu comme acteur de sa vie. Devant les diverses alternatives qui s'offrent à lui, le sujet peut faire des choix et accepter ses contraintes.
- Le soutien familial ou son absence peut diminuer ou aggraver les conséquences de la précarité. De la même manière, les décisions liées aux situations de précarité se prennent compte tenu des occasions et des obligations qu'apportent ces relations.

En somme, l'application des postulats du parcours de vie aux trajectoires professionnelles précaires permet de dégager certaines influences réciproques de la précarité de l'emploi sur la vie des individus.

Pour clore cette section, il est important d'exposer quelques limites du modèle du parcours de vie. L'interdisciplinarité du parcours de vie est au cœur des critiques, car elle peut complexifier les rapports avec les autres branches (De Montigny & De Montigny, 2014 ; Sapin, Spini, & Widmer, 2007).

Tout d'abord, certaines notions conceptuellement différentes portent la même sémantique. C'est le cas avec la terminologie du concept de transition qui signifie un « évènement » en démographie et un « changement » en sociologie (De Montigny & De Montigny, 2014).

Ensuite, tenir compte de toutes les trajectoires simultanément est un défi de grande envergure pour l'application du parcours de vie (Sapin, Spini, & Widmer, 2007). Par exemple, les

psychologues étudient les aspects émotionnels et cognitifs tandis que les sociologues s'intéressent davantage aux statuts et aux rôles des individus. Pourtant, étudier les transitions à la retraite demande à ce qu'on tienne compte autant des ressources individuelles comme la capacité cognitive que du contexte social par exemple, les ressources financières. Étudier le parcours de vie de manière holistique est un objectif ambitieux et rarement obtenu.

2.2.2 *Facteurs de risque et parcours précaires*

Selon Bresson (2007), la notion de précarité renvoie d'abord à une représentation d'une trajectoire « à risque ». L'identification des facteurs de risque repose largement sur les travaux quantitatifs, ceux-ci ont contribué à l'établissement de profils à risque (Vez, 2000, Fieulaine, Apostolidis, & Olivetto, 2006). Bresson (2007) met en évidence trois catégories de facteurs de vulnérabilité face à l'insertion professionnelle positive. Il y a, premièrement, l'âge comme paramètre de vulnérabilité ; les jeunes peu qualifiés et les seniors sont les plus susceptibles de rencontrer des difficultés à insérer le marché professionnel. Deuxièmement, on retrouve les facteurs relatifs au statut social comme l'état civil, l'absence de diplôme, l'ancienneté du chômage, l'origine ethnique, le groupe socio-professionnel et l'habitat. Troisièmement, les variables liées au comportement comme facteurs de risque ; ces derniers englobent principalement l'intensité des recherches d'emplois.

Cependant, l'analyse des trajectoires à risque ne se limite pas au recensement des ses facteurs. Selon Bresson (2007, p.60), la trajectoire précaire renvoie à un itinéraire d'échec qui se comprend comme « une suite de situations qui ne mènerait pas à un emploi régulier. » Dans cette optique, c'est l'aspect séquentiel des épisodes rencontrés et l'absence de cohérence du parcours qui caractérisent une trajectoire de précarité de l'emploi. Dans ce sens, une période de chômage ou un recours à l'assistance sociale ne sont assimilés à une trajectoire précaire que s'ils dominent le parcours d'un individu. C'est donc l'enchaînement des situations et leurs durées respectives, plutôt que leur nature, qui déterminent le risque de développer une trajectoire précaire.

2.2.3 *Femmes et trajectoires professionnelles*

Widmer, Levy, Pollien et al., (2003) ont cherché à identifier les caractéristiques des trajectoires professionnelles des femmes et des hommes. Les auteurs ont mené cette étude sur 1534 individus au moyen d'un questionnaire rétrospectif. Les résultats pointent des logiques de structuration des parcours professionnels selon le genre. D'après cette étude, l'emploi

plein-temps représente 66% du parcours professionnel masculin. Tandis que le parcours professionnel féminin est composé à 21% seulement de l'emploi plein-temps. La durée de l'activité professionnelle varie donc selon le genre. Les femmes tendent à faire plus de temps partiel, restent davantage au foyer, ou privilégient une gestion du temps mixte (foyer et temps partiel), alors que les hommes maintiennent un niveau élevé d'emploi. Ces travaux montrent que l'épisode foyer représente environ dix ans dans la vie d'une femme, contre quelques mois pour les hommes. Les trajectoires féminines sont marquées par des bifurcations et des ruptures : reprise tardive du travail, arrêt(s), centration sur le foyer, transition(s) plus rapide(s) à la parentalité. Widmer et al., (2003) soulignent qu'il y a donc pour les femmes une plus grande hétérogénéité des parcours professionnels que pour les hommes.

Les modèles de retraite actuels correspondent en particulier aux parcours socio-professionnels masculins alors que ces derniers sont caractérisés par l'emploi salarié tout au long de la vie active. En conséquence, la probabilité de maximiser les rentes est plus élevée pour les hommes que pour les femmes (August & Quintero, 2001; Bernasek & Shwiff, 2001 ; Hatch, 1992 ; Widmer, Ritschard, & Mueller, 2009).

En sociologie et en psychologie, l'inégalité des sexes au travail a amplement été étudiée (Delacambre, 2011 ; Vez, 2000). La répartition traditionnelle des rôles selon les sexes à l'époque pré-fordienne a été un facteur d'influence sur l'inégalité genrée. Face à la précarité, les femmes sont en effet encore contraintes de s'occuper des enfants et du foyer, et ne peuvent être pleinement actives dans le monde professionnel. Les représentations traditionnelles de la répartition différentielle des tâches assignées aux hommes et aux femmes semblent de nos jours être encore présentes.

2.2.4 *Expériences identitaires et précarité*

L'intérêt du parcours de vie réside dans l'attention portée tant aux conditions sociales objectives qu'au vécu subjectif (Bresson, 2007). Grâce à ces deux dimensions combinées, il est possible d'appréhender les expériences identitaires des sujets précaires.

Aux yeux de la société, la précarité est connotée négativement. Les situations de chômage ou les périodes répétées d'invalidité professionnelle renvoient, en effet, à des expériences identitaires négatives. Elles sont fréquemment vécues comme des épreuves difficiles et disqualifiantes pour la personne. Bresson (2007) reprend les apports de Paugam (1991) et met

en exergue les catégories de personnes fréquentant les services sociaux. Les « fragiles », ceux pour qui l'intervention est ponctuelle, les « assistés », au bénéfice d'interventions régulières et les « marginaux », dont les soutiens financiers se caractérisent par l'irrégularité et la faiblesse des montants. À chaque catégorie de bénéficiaires peuvent être associées des configurations identitaires. Ainsi, la personne fragile peut se percevoir négativement et considérer le recours à l'aide comme une atteinte à son estime, dès lors que cette fragilité est intériorisée. La personne dite « assistée » peut voir sa personnalité se modifier vers une dépendance aux services d'assistance. Elle tend à rationaliser sa situation et à perdre sa motivation à vouloir s'insérer professionnellement. Quant à la personne dite « marginalisée », elle peut être soit résignée, soit faire partie de celles qui poursuivent une lutte pour l'insertion sociale et professionnelle. Cette étude montre que les situations de précarité produisent des aménagements identitaires multiples.

Cingolani (2005, cité par Bresson, 2007) conteste l'idée selon laquelle l'expérience de la précarité aboutit nécessairement à des déconstructions identitaires. Certains voient dans ces situations de nouveaux projets de vie, une étape temporaire d'un parcours, une nouvelle manière de se percevoir et d'organiser sa vie. Il est ainsi possible que les situations de précarité conduisent à un vécu positif qui s'accompagne de nouvelles constructions identitaires.

2.3. Vulnérabilité et précarité

Les concepts de vulnérabilité et de précarité, intimement liés, ont fait l'objet de nombreuses définitions et théorisations. Le premier, notamment, a été largement popularisé avec l'avènement de la société du risque. En effet, à mesure que les logiques assurantielles et gestionnaires se sont généralisées, l'estimation du risque de subir un dommage ou de voir sa situation (personnelle, professionnelle, de santé, etc.) se dégrader est peu à peu devenu une composante incontournable de la définition de vulnérabilité (Martin, 2013).

Dans la perspective de nous détacher de cette vision axée principalement sur les facteurs de risque cumulés par un individu, nous avons opté pour l'approche de la vulnérabilité de Castel (1994). Pour cet auteur, la vulnérabilité est au centre d'un continuum entre intégration et désaffiliation. Castel (1994) propose en effet qu'un individu, en fonction de son degré d'intégration professionnelle et relationnelle, se trouvera soit intégré, soit vulnérable, soit

désaffilié. Dès lors, la vulnérabilité n'est pas, pour cet auteur, un cumul de facteurs de risques plus ou moins statiques, mais au contraire une intégration dynamique fragilisée à un moment donné de la vie d'un individu, pouvant être amenée à évoluer, tant vers plus d'intégration que vers une désaffiliation plus marquée.

Quant au concept de précarité, Castel (1994), et Martin (2013) l'assimilent à une fragilisation. Celle des relations sociales d'une part, et celle de la stabilité professionnelle d'autre part, stipulant que les deux peuvent interagir et faire basculer, peu à peu, l'individu vers la vulnérabilité, voire la désaffiliation. Ainsi, pour ces auteurs, on assisterait aujourd'hui à une fragilisation tant du marché du travail, de plus en plus instable, intermittent et atypique, qu'à celle des relations sociales, dont les familles monoparentales seraient l'un des symptômes. De fait, ces deux concepts peuvent apporter un éclairage sur la situation des salariées à quelques années de la retraite en tentant de rendre compte de leur degré d'intégration tant dans le domaine professionnel que relationnel.

En outre, Richardson (1999) a montré que certaines salariées âgées, par faute de moyens financiers, s'investissaient moins dans les activités extra-professionnelles en mesure de les épanouir. Plus généralement, le manque de ressources financières et de soutien peuvent causer une détresse émotionnelle, une faible estime de soi, et une anxiété élevées. Eu égard à ce qui précède, il apparaît que la vulnérabilité et/ou de la désaffiliation décrites précédemment peuvent engendrer des conséquences négatives pour l'individu sur le plan financier, relationnel, mais également psychologique.

2.4. Transition à la retraite

2.4.1 *Transition psychosociale*

Les étapes du parcours de vie des individus, en particulier les transitions professionnelles, ont été largement documentées dans la littérature (Beehr, 1986 ; Caradec, 2008 ; Feldman, 1994 ; Lo & Brown, 1999 ; Masdonati & Zittoun, 2012). En effet, qu'il s'agisse de l'entrée ou de la sortie du monde professionnel, la plupart des auteurs s'accordent pour les concevoir comme des moments-clés de la vie d'un individu, ayant de multiples incidences sur son identité, ses compétences, et l'interprétation de son parcours propre (Masdonati & Zittoun, 2012). Ainsi, les fins de carrières professionnelles constituent à plusieurs égards une rupture avec le vécu antérieur de l'individu.

D'après Masdonati et Zittoun (2012), le passage à la retraite s'accompagne d'une réinterprétation de l'identité de l'individu doublée d'une réorganisation de sa vie autour de sphères extra professionnelles. En effet, le passage d'une activité professionnelle à une organisation relativement libre de son quotidien implique souvent une remise en question et un recul sur soi et sur ses propres expériences, provoquant un questionnement et une modification potentielle du concept d'identité. Qui plus est, cette transition permet parfois à l'individu, en s'engageant dans d'autres activités, de développer de nouvelles compétences ou de perfectionner celles déjà acquises. Toutefois, ainsi que le soulignent ces auteurs, cette transition n'est pas forcément positive, en ce qu'il appartient à la personne de s'investir, ou non, dans de nouvelles activités ; dès lors, elle peut à la fois être source de vulnérabilités ou de nouvelles expériences encourageantes.

En revanche, pour Caradec (2008), la transition vers la fin de carrière professionnelle n'est pas toujours synonyme de période difficile, en ce sens que cette étape est institutionnalisée, c'est-à-dire intégrée comme « normale » et inévitable dans la vie de chacun. Pour cet auteur, une transition difficile relève en général d'une « prophétie auto-modératrice », à savoir serait générée par les croyances de l'individu dans le fait qu'il va effectivement la vivre comme une « crise », et non comme une transition aisée. Ainsi, ce sont les représentations et les préconceptions que nourrit l'individu quant à sa retraite qui seraient déterminantes pour le vécu de cette transition, plutôt que des facteurs spécifiques à l'individu et/ou au contexte.

Enfin, Faurie, Fraccaroli, et Le Blanc (2008) rapportent que le passage à la retraite est également assorti du vieillissement cognitif de l'individu, avec une incidence particulière sur son rendement quantitatif, sur le plan professionnel, plutôt que qualitatif. En outre, cette transition s'inscrit également dans une période pendant laquelle l'individu voit sa santé physique (système sensori-moteur, maladies, etc.) se détériorer. Toutefois, ces auteurs nuancent ce qui précède en insistant sur le fait que l'expérience, e.g., le savoir cristallisé, demeure supérieur chez ces individus en pré-retraite, en comparaison à des sujets plus jeunes. Ainsi, Faurie et al., (2008) relèvent que le type de travail influencera l'état de santé, ainsi que le vécu subjectif du passage à la retraite. Ils mentionnent également que cette transition s'accompagne, fréquemment, d'une diminution des relations interpersonnelles, faisant écho à la conception de vulnérabilité de Castel (1994). Enfin, ces auteurs inscrivent ces difficultés dans un contexte social où les trajectoires professionnelles en elles-mêmes sont beaucoup plus discontinues, moins linéaires, qu'auparavant. Ces discontinuités génèrent potentiellement des obstacles supplémentaires à une transition à la retraite socialement intégrée.

En somme, quelques facteurs ont été identifiés comme ayant potentiellement une incidence sur la façon dont se passe la transition à la retraite. Tant psychologiques que sociaux, ils apparaissent à la fois endogènes (identité, santé, représentations) et exogènes (contexte, type de travail, etc.). Par ailleurs, les représentations seraient également déterminantes dans le vécu de cette transition vers une nouvelle étape de vie, et méritent dès lors d'être investiguées.

2.5. Prises de décision du départ en retraite

Un des apports les plus importants dans le domaine de la psychologie de la retraite a été amené par Beehr, en 1986, lorsqu'il a proposé une première modélisation des facteurs prédictifs du départ en retraite chez les travailleurs âgés. Selon ses travaux, la prise de décision du départ est comprise comme un processus psychologique jouant un rôle durable dans le temps. Ce processus est sous-tendu par trois principales catégories de facteurs : personnels (e.g., santé et situation financière), psychologiques (e.g., attentes envers les loisirs et temps libre) et contextuels (e.g., la période de retrait professionnel et personnel). Pour illustration, cette modélisation a pu mettre en évidence que les femmes partent plus tôt que les hommes en retraite pour des raisons de santé. Cette relation se complexifie dès lors que la santé du conjoint (ou d'un proche) est altérée, car elle peut engendrer des difficultés

d'ajustement à la retraite dans le couple (Beehr, 1986 ; Feldman, 1994; Wang & Shultz, 2010 ; Wang, 2012).

Wang (2012) a repris les travaux de Beehr (1986) en décomposant la transition à la retraite selon trois étapes successifs, à savoir : la planification, la décision et la forme du départ (désengagement partiel ou total). Précisons que l'étude porte sur les prises de décision de départs volontaires en retraite. Les femmes seniors initient le choix de quitter le monde professionnel au regard des informations dont elles disposent sur elles-mêmes, sur l'environnement professionnel et extra-professionnel (Wang & Schultz, 2010). Dans cette perspective, modéliser le départ à la retraite en tant que processus décisionnel revient à analyser les dispositions psychologiques des fins de carrières des individus.

2.6. Modèle de Wang

Le tenant du modèle postule que la prise de décision de départ en retraite est organisée autour d'une planification, d'une prise de décision et d'une modalité de départ (Wang, 2012 ; Wang & Schultz, 2010). La planification comme processus cognitif du départ en retraite constitue la première étape du modèle ; elle se manifeste principalement avec la date d'entrée en retraite (Wang, 2012 ; Feldman & Beehr, 2011 ; Wang & Schultz, 2010). Quand la date du départ approche, les sujets prennent la décision de partir ou de repousser ce départ, en fonction de facteurs contextuels, économiques, familiaux et personnels. Une fois la décision prise, les seniors peuvent choisir ou être forcés de s'engager dans une retraite à temps partiel, c'est à dire de continuer une activité post-professionnelle.

Dans le cas d'une retraite partielle, il est possible que le senior s'engage dans un emploi de transition⁴. Ce dernier désigne toute activité lucrative pouvant procurer un revenu supplémentaire. Pour ce faire, le senior encore actif professionnellement peut diminuer son temps de travail afin d'organiser ses activités post-professionnelles. Variable dans la durée, il porte une fonction sociale, lorsque le sujet souhaite maintenir un contact social et/ou économique quand il désire compléter un revenu ou alors une pension (Ruhm, 1990).

⁴ En anglais, les emplois de transition sont appelés *bridge jobs* (Davis, 2003)

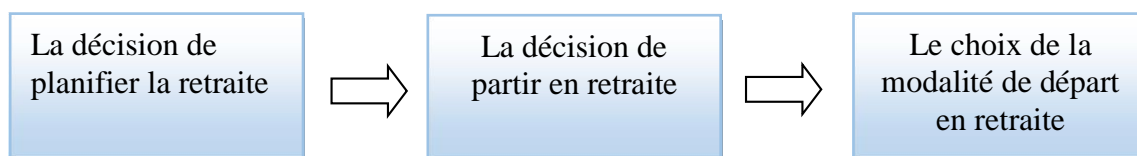


Figure 1 : schéma de la prise de décision du départ à la retraite, selon le modèle de Wang (2012)

Comme l'indique le schéma ci-dessus, partir en retraite demande une réflexion autour de la planification menant à une décision de départ pour finalement aboutir à une modalité de départ en retraite totale ou partielle.

2.6.1 *Étape 1 : La planification*

Planifier sa retraite est une période charnière des fins de carrières qui se caractérise par un fort stress. La décision de planification de la retraite dépend des ressources financières, de l'état de santé et du réseau social des concernées (Wang, 2012). Chaque individu met plus ou moins d'emphase sur l'un de ces facteurs de retraite ; notons toutefois que ceux qui planifient leur retraite en fonction des trois caractéristiques citées sont les mieux préparés. Pour chaque modalité de gestion de la retraite, et tout particulièrement sur celui des ressources économiques, les auteurs soulignent le rôle important de la classe socio-économique dans la planification. En effet, une bonne situation économique corrèle positivement avec la satisfaction des seniors à la retraite (Elder & Rudolph, 1999 ; Wang & Schultz, 2010 ; Wang, 2012). De plus, les individus issus de classes modestes tendent à moins économiser pour leurs retraites que ceux issus de classes aisées (Hira, Rock, & Loibl, 2009). Planifier renvoie également à l'idée de penser le but de la retraite, les sujets tendent à mieux vivre un départ qui a fait l'objet d'une réflexion préalable (Schulz, 2002).

2.6.2 *Étape 2 : La prise de décision*

La prise de décision du départ en retraite est influencée par un ensemble de paramètres : socio-économiques (e.g., système de protection sociale), professionnels et organisationnels (e.g., parcours professionnels, caractéristiques de l'emploi), familiaux (e.g., soutien familiale, santé du conjoint), individuels (e.g., variables démographiques, santé subjective, situation économique) (Wang, 2012 ; Wang & Schultz, 2010). Le rôle de ces facteurs sur les prises de décisions sont présentés plus en détail ultérieurement dans ce travail (cf. partie 2.7, p.28).

2.6.3 *Étape 3 : La modalité du départ en retraite*

À la fin du processus décisionnel, la dernière phase implique pour le travailleur âgé de choisir la modalité de départ. Wang et Schultz (2010) distinguent la retraite usuelle de la retraite à temps partiel. La retraite usuelle correspond à une cessation complète de l'activité professionnelle. Durant cette période, le jeune retraité peut, à titre d'exemple, faire du bénévolat, poursuivre des activités personnelles, se reposer ou s'occuper de la santé d'un proche. La retraite à temps partiel inclue les diverses formes de l'emploi de transition telles que le travail indépendant ou le travail temporaire qui font guise de transition avant la retraite permanente. Pour Feldman (1994), ces formes d'emplois sont souvent occupées avant la retraite et poussent le travailleur à se retirer complètement ou partiellement de son activité principale. Les emplois de transition sont généralement des contrats à durée déterminées ou à temps partiel. D'après cet auteur, à la retraite, les emplois de transitions sont fréquemment maintenus.

2.7. Facteurs d'influence dans la prise de décision du départ en retraite

Cette section présente un exemple de classification des facteurs d'influence dans la prise de décision de départ en retraite, énumérés principalement dans les travaux de Wang et al., (2010, 2011, 2012) et de Bernard et al., (2005). Il s'agit des facteurs contextuels et socio-économiques, des facteurs organisationnels et professionnels ainsi que des facteurs liés à la sphère privée (revenus, santé, famille).

2.7.1 *Facteurs contextuels et socio-économiques*

La sortie du marché professionnel n'est pas toujours le fruit d'un processus décisionnel volontaire des salariés seniors (Wang 2012). La fermeture d'entreprises liée à des facteurs structurels, comme les changements dans les habitudes de consommation, la désuétude de certains produits ou encore les changements de technologie sont des exemples de facteurs macroéconomiques contextuels (Wang, 2012 ; Bernard & al., 2005). Contrairement à une retraite classique, la décision de retraite ne vient pas de l'individu, mais de l'extérieur, ce qui entraîne souvent une attitude réactive du retraité.

Les politiques d'assurance sociale et les systèmes de retraite ont théoriquement une influence déterminante sur le moment du départ à la retraite, car elles fixent l'âge légal de la retraite et

offrent des opportunités de préretraite (Calcoen, Cousineau, & Greiner, 1993 cités par Bernard & al., 2005). Plus les pensions sont élevées, plus le départ à la retraite se produit tôt. Il existe donc une corrélation entre la générosité des politiques publiques de retraite et les décisions individuelles de se retirer du marché du travail.

2.7.2 *Facteurs organisationnels et professionnels*

Le contexte professionnel est également un facteur important dans les prises de décision (Wang, 2012). Les gratifications liées à l'atmosphère de travail ou leur absence peuvent précipiter ou retarder le départ. La nature du métier a aussi son importance, les praticiens des métiers manuels ayant tendance à partir plus tôt que les autres à la retraite (Bernard & al., 2005). La centralité du travail, l'implication au travail et l'attachement au travail chez les salariées seniors sont des variables non négligeables dans le processus de prise de décision de départ en retraite. Cela signifie que lorsque la relation au travail est évaluée comme positive par les seniors, ils tendent à occuper plus longtemps leur poste (Beehr & Bennett, 2007 cités par Wang, 2012).

2.7.3 *Facteurs liés à la sphère privée : richesse, santé, famille*

Richesse

Deux éléments sont déterminants ici : le patrimoine et les revenus (Wang, 2012 ; Wang & Schultz, 2010 ; Bernard & al., 2005). Le patrimoine se définit comme l'ensemble des biens détenus par un individu à une période donnée (compte épargne, immobilier, titres, etc.). Le patrimoine peut avoir un effet sur l'âge du départ en retraite. On imagine que plus le patrimoine est élevé, plus le départ à la retraite est prématuré, mais cette tendance n'est pas toujours vérifiée empiriquement, en raison de la faiblesse de la documentation sur le patrimoine. Quant aux revenus, ils ont différentes sources, et aussi différentes influences sur le départ à la retraite. On pourrait croire que les salaires élevés favorisent un départ à la retraite plus précoce (Fillenbaum, George, & Palmore, 1985), mais souvent les expectatives de gains motivent les bénéficiaires de hauts salaires à travailler après l'âge de la retraite (Wang, 2012 ; Wang & Schultz, 2010).

Santé et famille

L'état de santé est un élément déterminant dans le passage à la retraite. Il paraît logique qu'un mauvais état de santé précipite le départ à la retraite, et inversement (Feldman, 1994 ; Wang & Schultz, 2010). Cette relation n'est toutefois pas toujours vérifiée (Wang & Schultz, 2010).

Le modèle *Push* et *Pull* de Zimmerman (1995) permet de mieux saisir la relation entre la santé et le départ en retraite. Initialement, cet auteur a suggéré un modèle à deux dimensions (*Push* et *Pull*) pour comprendre les mécanismes qui conduisent les jeunes à prendre la décision de partir à l'étranger travailler et/ou étudier. Sur un échantillon de 355 sujets, il a recensé d'une part des facteurs de poussée (*Push* migration) en lien avec la situation d'origine comme les crises économiques ou le désir d'indépendance. D'autre part, cet auteur a identifié des facteurs de traction (*Pull* migration) liés au pays d'accueil, notamment une conjoncture économique attrayante ou une bonne qualité de vie. Flippen et Tienda (2000), par exemple, ont appliqué le modèle de Zimmerman (1995) à la décision de partir en retraite. Les facteurs de poussée (*Push* retraite) sont en lien avec la situation actuelle des seniors. Ce sont des facteurs qui poussent le travailleur âgé à se désengager professionnellement, comme par exemple une trop grande charge de travail. Quant aux facteurs de traction (*Pull* retraite), ils sont liés à la vie future des individus. Cette dimension englobe les mouvements d'attraits vers la retraite comme l'envie de pratiquer de nouvelles activités. D'après cette approche, Flippen et Tienda (2000) ont mis en évidence un lien significatif entre les seniors chez qui la santé est perçue comme déficitaire et le départ en retraite. Les sujets accordent alors plus de poids à la décision de retrait.

Selon Wang (2012), un mauvais état de santé peut aussi entraîner de lourds frais qui forcent le malade à continuer à travailler après l'âge de la retraite. De plus, d'après cet auteur, un conjoint ou un parent malade dont il faut prendre soin peut motiver à rester sur le marché du travail, de même qu'une bonne santé couplée à une situation financière favorable peut aussi donner envie de profiter plus tôt de sa retraite.

Les femmes paraissent plus préoccupées par leur santé que leurs conjoints, et elles partent généralement en retraite plus jeunes que les hommes pour des problèmes de santé, surtout lorsqu'elles occupent des métiers physiques et dangereux (Barnes-Farrell, 2003, cité par Wang, 2012). Pour elles, la décision de partir en retraite semble liée à la situation des conjoints (Richardson, 1999; Smith & Moen, 2004). Effectivement, lorsque ces derniers sont

inactifs, les femmes tendent à se retirer du monde professionnel. Toutefois, à situation égale, leurs comportements peuvent différer : si la femme est en mauvaise santé, l'homme préfère continuer à travailler afin de maintenir la situation économique de la famille, tandis que si l'homme est au repos, la femme préfère alors s'occuper des soins (Talaga & Beehr, 1995).

Pour résumer, le cadre théorique de Wang (2012) indique que les décisions s'articulent autour de différentes phases : planification, décision et modalité de départ (total ou partiel). On retiendra le rôle de la santé et des ressources financières, variables les plus influentes sur ces prises de décision, puisque ces dernières ont un fort pouvoir prédictif sur le désengagement professionnel (Wang 2012 ; Wang & Schultz, 2010).

Néanmoins, selon Wang et al., (2012, 2010), de nombreuses limites subsistent encore dans le cadre théorique du départ à la retraite. Peu d'informations concrètes ont été relevées sur les facteurs associés à un passage réussi. Pour Wang (2012), il faudrait davantage de littérature sur les liens entre la santé et les prises de décision de départ en retraite. Certains chercheurs estiment que l'indicateur de santé choisi, c'est-à-dire les diverses opérationnalisations de la mesure de l'état de santé, perturbe la lecture des résultats (Anderson & Buhauser, 1985 cités par Christin & Peretti, 2005). Par exemple, les maladies physiques et altérations fonctionnelles graves tendent à précipiter un départ alors que les maladies psychosomatiques tendent à le repousser (Schmitt & McCune, 1981, cités par Christin & Peretti, 2005).

Enfin, ces auteurs soulignent le manque de travaux incluant le contexte environnemental; les modèles théoriques actuels partent souvent de l'idée que la transition à la retraite est une décision individuelle. Or, cette décision est souvent élaborée au moins entre conjoints, le contexte familial et les ressources matérielles de chacun étant dès lors des facteurs déterminants. En outre, il existe de multiples autres paramètres, non étudiés, relatifs à la personnalité, tels que l'orientation sur le futur, l'estime de soi, ou encore l'attachement au travail. Finalement, l'un des enjeux majeurs reste l'identification d'un modèle global incluant à la fois les étapes décisionnelles et les diverses variables actives dans cette prise de décision.

2.8. Impact des ressources financières et de la santé sur l'emploi de transition

À la suite de l'émergence du nouveau statut du retraité en emploi au sein de la population âgée (Schultz, 2003), présenter la retraite exclusivement comme la cessation de l'activité professionnelle semble obsolète pour une partie de la population. Il s'agit, dans cette partie, d'appréhender le rôle des ressources financières et de la santé des femmes séniors, en particulier sur les formes d'engagement dans des activités lucratives post-professionnelles.

2.8.1 Finances

Généralement au bénéfice d'un salaire plus faible que les hommes, les femmes sont majoritaires sur le marché de l'emploi de transition (Ruhm, 1990). Comme précédemment mentionné, chez les individus indigents, l'emploi de transition peut procurer un revenu supplémentaire et donc contribuer au bien-être de ceux-ci et de leurs familles. C'est pourquoi du côté des individus aux carrières discontinues et/ou peu rémunérées, le départ en retraite est parfois différé, car le retarder leur permet d'une part de maintenir une indépendance financière via un revenu mensuel, et d'autre part de prétendre à une pension plus élevée, une fois en retraite (Barnay & Briard, 2009). En réalité, il s'avère plus pertinent de considérer l'évaluation subjective de l'état des finances de l'individu, davantage que son revenu et même que son âge, comme déterminant une intention de départ à la retraite (Elchardus & al., 2003, cités par Christin & Peretti, 2005).

Un indicateur important dans la poursuite d'une activité post-professionnelle est la satisfaction du revenu obtenu précédemment : lorsque le salarié âgé est satisfait, il tend à moins s'engager dans un emploi de transition (Heindel, Adams, & Lepisto, 1999, cités par Davis, 2003).

La durée d'occupation d'un même poste de travail est un paramètre qui rend compte des finances accumulées tout au long de la vie et des prétentions en matière de pension du senior arrivé à la retraite (Feldman, 1994). Par exemple, lorsque la durée est courte, les seniors tendent davantage à obtenir un revenu supplémentaire au moyen d'un emploi de transition. Par opposition aux carrières stables, c'est le critère de courte durée d'occupation qui caractérise les parcours professionnels fragiles ; ces derniers s'apparentent à une succession d'emplois de transition, selon Quinn et Kozy, (1996).

Enfin, d'autres auteurs (Davis, 2003 ; Ruhm, 1990) indiquent que des raisons personnelles, plutôt que le revenu, priment sur la décision de s'engager dans un emploi de transition. Tant les personnes aisées que défavorisées peuvent être amenées à occuper un emploi de transition, mais les raisons de cet engagement diffèrent. Par exemple, pour les plus aisées, les motifs relèvent d'une envie et d'un choix personnel tandis que pour les plus précaires, cette décision relève plutôt d'une nécessité économique.

2.8.2 *Santé*

Pour Kim et Feldman (2000), les seniors dont la santé est déficitaire tendent à plus souvent s'engager dans une retraite complète que dans un emploi de transition. Ces auteurs affirment que la retraite complète représente en effet une opportunité de rétablir une santé fragile. Mais ces auteurs montrent également que la poursuite d'une activité est un moyen de maintenir les conduites positives associées au travail comme la réflexion et/ou le mouvement. Les seniors actifs professionnellement se sentiraient alors en meilleure santé que ceux sans occupation. Cependant, le lien entre travail et bonne santé se complexifie, car celle-ci dépend du type d'activité post-professionnelle occupée (Zhan, Wang, Liu, & Shultz, 2008).

Zhan et al., (2008) ont analysé comment la nature du poste de travail transitoire influence l'état de santé physique et mentale des seniors en retraite. Ils distinguent trois formes possibles d'emploi après la retraite : l'emploi dans le même domaine professionnel que celui occupé au long d'une carrière professionnelle, l'emploi dans une branche professionnelle différente et le départ en retraite.

Dans cette étude, ils ont catégorisé les problèmes de santé (physiques et psychiques) susceptibles d'affecter la décision de poursuivre une activité post-professionnelle, selon trois types de difficultés : les grandes maladies (e.g., cancer), les limitations fonctionnelles (e.g., difficulté d'autonomie), et les problèmes psychiques (e.g., dépression, anxiété). Les résultats montrent que les sujets qui s'engagent dans le processus de l'emploi de transition ont moins d'atteintes fonctionnelles et sont moins touchés par les grandes maladies. Concernant les problèmes de santé mentale, l'engagement dans l'« emploi de transition » permettrait d'atténuer les effets, lorsque l'emploi se situe dans la lignée du domaine professionnel occupé par le passé. Ainsi, pour une employée de bureau touchée par un état dépressif, continuer dans ce domaine professionnel permettrait d'atténuer les symptômes de la maladie par rapport à un autre métier ou à une retraite complète. Les retraités préfèrent souvent maintenir un style de

vie après la retraite plus ou moins identique à celui de la pré-retraite (Atchley, 1991). Rester dans le même domaine affecterait moins le passage entre le métier de carrière et l'emploi de transition (Zhan, Wang, Liu, & Shultz, 2008).

En somme, une série de travaux a porté un intérêt aux raisons de poursuivre une activité après la retraite. Pour Wang (2012), il manque néanmoins un véritable modèle intégratif des facteurs et des impacts dans la prise de décision de poursuivre une activité lucrative après la retraite, cela pourrait mieux outiller les politiques de vieillesse. Faurie et al., (2008) pose la question de savoir s'il n'est pas préférable d'institutionnaliser l'arrêt partiel du travail plutôt que de maintenir l'arrêt total de la retraite. Cette question demeure d'actualité du fait de certains avantages que comportent les emplois de transition. Une retraite progressive éviterait une transition trop brutale. Considérée comme plus souple, la retraite partielle donnerait ainsi davantage de flexibilité aux travailleurs âgés sur leur temps de travail. De plus, il est dans l'intérêt de l'AVS de retenir un nombre important de rentiers sur le marché du travail au vue de la conjoncture démographique des retraités ces prochaines années (Schmid Botkine & Rausa-de Luca, 2007). Plus largement, institutionnaliser une retraite partielle, plus progressive, demande à reconsidérer la répartition du travail tout au long du parcours de vie.

2.9. Emploi de transition et ses fonctions

La littérature sur la retraite s'est également penchée sur l'utilité du travail dans la vie des individus. Ces travaux offrent des éléments importants pour comprendre les reprises post-professionnelles (Fournier & Gaudron, 2006 ; Ruhm, 1990).

Un travail mené aux États-Unis sur le sens du travail en particulier (Sverko & Vizek-Vidovic 1995, cités par Fournier & Gaudron, 2006) a recensé les fonctions de l'activité professionnelle. Ces auteurs ont identifié quatre fonctions principales associées au travail.

En assurant les besoins vitaux, le travail comble avant tout une fonction économique. Il satisfait également une fonction sociale, grâce aux interactions et aux liens qu'il offre. Le travail a en outre pour fonction de déterminer les statuts, les positions hiérarchiques et les rôles sociaux liés à la réussite sociale. Enfin, sa fonction psychologique participe à la construction de l'estime de soi, de la réalisation de soi et plus largement de l'identité. Il est

ainsi possible que la perte du travail déclenche une symptomatologie anxieuse et dépressive (Riley & Riley, 1994, cité par Wang, Henkens, & Van Solinge, 2011).

Selon la théorie du processus de désengagement de Cumming et Henry (1962), quitter son activité professionnelle de manière totale ou partielle s'accompagne surtout de la perte de la fonction sociale, du statut ainsi que du rôle social de travailleur. Au fur et à mesure du processus de vieillissement, l'intensité des relations et le nombre d'activités diminuent inévitablement.

En conclusion, pour de nombreux auteurs (Caradec, 2008 ; Fournier & Gaudron, 2006 ; Masdonati & Zittoun, 2012), la renégociation de l'identité est permanente et essentielle lors des transitions du parcours de vie comme celle de la retraite.

3. Objectifs et questions de recherche

De manière générale, les contributions empiriques sur le thème du départ en retraite se sont enrichies sur le plan conceptuel au cours de ces dernières années. Cependant, peu de données ont été récoltées en ce qui concerne le vécu des employées âgées dans des conditions économiques instables : la majorité des études sociologiques abordent la question de la précarité sur le plan quantitatif, ce qui ne permet pas une analyse du vécu, des significations et des points de vue des sujets sur leurs expériences de vie. C'est pourquoi, la démarche qualitative nous paraît pertinente, puisque la précarité est un phénomène multi-dimensionnel difficilement mesurable.

Notre but est de tenter de décrire, d'une part, les fins de parcours professionnel des femmes précaires et, d'autre part le sens donné au départ en retraite. Inclure les groupes socio-professionnels minoritaires permettrait d'établir un cadre plus inclusif issu de la psychologie. De plus, cette démarche encouragerait davantage d'échanges avec les autres branches des sciences sociales, en particulier celles qui sont liées à la santé au travail et à la sociologie du travail (Blustein, 2001).

S'intéresser à la problématique de la précarité chez les femmes renvoie à la question d'une spécificité de la précarité féminine qui peut se refléter à plusieurs niveaux. Cette recherche vise plus précisément à étudier trois aspects de notre problématique.

1. Décrire les configurations particulières du parcours de vie qui pourraient permettre d'illustrer l'installation de la précarité jusqu'aux fins de carrières.
2. Repérer les spécificités du départ en retraite chez les femmes en situation de précarité. Puis, exposer le vécu, les perceptions et les significations associés à la transition vers la retraite.
3. Identifier les facteurs qui, dans les circonstances de précarité, ont été pris en compte pour poursuivre une activité post-professionnelle.

Dans un premier temps, cette recherche s'attache à décrire les expériences de vie qui ont contribué à l'installation de la précarité jusqu'à l'âge mûr. Il s'agit, dans un second temps, de

comprendre comment la retraite s'inscrit dans le parcours des femmes en situation de précarité, tout en mettant en avant le vécu, les perceptions et les significations conférés à cette transition.

Les approches du parcours de vie (Elder, Johnson, & Cronoe, 2003, cités par Sapin, Spini, & Widmer, 2007), de la transition psychosociale (Parkes, 1971) et des prises de décision de retraite (Wang, 2010, 2011, 2012) offrent des pistes intéressantes pour nos questions de recherche.

4. Méthodologie

4.1. Recherche qualitative

Notre recherche a pour objet de décrire, d'analyser et de tenter de saisir le vécu des femmes aux portes de la retraite, au travers du prisme des significations, des représentations et des ressentis que livrent les participantes sur leurs activités.

Dans cette optique, la démarche qualitative s'avère particulièrement adéquate. En effet, selon Anadón et Guillemette (2007), il s'agit d'une démarche adaptée à l'étude de la subjectivité d'acteurs dans un contexte donné. En outre, Paillé et Mucchielli (2003, p. 5), soulignent que la méthode qualitative est « une démarche discursive de reformulation, d'explicitation ou de théorisation d'un témoignage, d'une expérience ou d'un phénomène ».

Cette approche implique ainsi, par le biais du discours, de saisir le sens que les participants attribuent à leur vécu et au phénomène étudié. La démarche s'inscrit dans le courant constructiviste, avec pour postulat l'idée que nous construisons notre propre réalité selon notre vécu, notre histoire, notre environnement et nos relations avec autrui (Nguyen-Duy & Luckerhoff, 2007). De plus, Anadón et Guillemette (2007) relèvent que l'approche qualitative permet aisément l'exploration d'une réalité complexe et dynamique. Elle consiste alors à explorer les expériences vécues et les significations que les sujets attribuent à leur histoire personnelle ainsi qu'à leur contexte social.

4.2. Echantillon

4.2.1. Critères de sélection

De manière à circonscrire notre population d'intérêt, des critères de sélection précis ont été établis. Ainsi, le recrutement s'est limité aux femmes exerçant un emploi précaire en Suisse, dont le parcours a souvent été ponctué de difficultés financières. Au regard de l'étude de Marti et Osterwald (2004), la notion d'« emploi précaire » est opérationnalisée sur la base du niveau de salaire. D'après ces auteurs, le revenu précaire est inférieur ou égal à 3000 francs. Notre échantillon est composé de huit femmes ayant des revenus compris entre 1825 francs nets, 3'000 francs nets.

Puisqu'il est question d'investiguer la manière dont les femmes se projettent vers la transition à la retraite et prennent leur décision de retraite, l'échantillon est constitué de travailleuses, âgées entre 62 et 64 ans. Autrement dit, les participantes sont au minimum à deux ans de l'âge légal du départ en retraite et au maximum à deux mois de leur départ. Ce choix est justifié par le fait qu'elles sont toutes concernées par le processus de la transition vers la retraite. Toutes sont donc au bénéfice d'une longue expérience dans le monde professionnel que nous tenterons de saisir au moyen d'entretiens individuels. Qui plus est, nous avons choisi des participantes avec un niveau de français suffisant pour pouvoir exprimer librement leurs représentations sur la retraite.

4.2.2. *Participantes*

L'échantillon présente des profils de participantes globalement homogène. Elles travaillent généralement dans des secteurs peu rémunérés. Quatre des participantes ont un contrat à durée déterminée dont trois d'entre elles sont au bénéfice de prestations sociales. Trois autres femmes sont liées à des contrats à temps partiel de type subi, c'est-à-dire non véritablement choisis par leur volonté propre et une femme travaille sous contrat à durée déterminée. Les participantes sont des femmes divorcées à l'exception d'une participante célibataire et de deux participantes mariées. Le profil de chaque participante⁵ interrogée (annexe 9.1) est présenté dans ce qui suit.

Colette

Âgée de 63 ans, Colette est d'origine suisse, et y a vécu toute sa vie. Elle a trois enfants dont deux actuellement inscrits au chômage et le cadet en formation professionnelle. Elle est divorcée et vit seule dans un petit logement. Jeune adulte, elle avait les études de médecine pour projet professionnel, projet qu'elle n'a jamais pu réaliser. Elle est actuellement vendeuse sur les places publiques de son canton. Cette activité lui rapporte environ entre 500 à 1500 francs par mois, selon les saisons. L'aide de l'Hospice général lui permet également de financer son logement et son alimentation principalement.

Alba

Alba est d'origine bolivienne et mère de deux enfants. Arrivée en Suisse à l'âge de 23 ans, elle est déjà mère d'un enfant de cinq ans et enceinte du deuxième. De langue maternelle

⁵ Afin de préserver l'anonymat des répondantes de cette étude, le prénom, l'origine, l'âge, le revenu et le nombre d'enfants ont été modifiés.

espagnole, elle est titulaire d'un diplôme du secondaire. À son arrivée, elle connaît les services sociaux et les métiers qu'elle a exercé sont en général peu rétribués. Âgée de 62 ans, elle occupe un poste à temps partiel subie en raison de sa santé depuis une dizaine d'années pour un revenu d'environ 2'700 francs.

Dominique

Dominique a 62 ans, née en France, elle a deux enfants actuellement inscrits au chômage. Elle a achevé l'école obligatoire, et son manque de qualification a limité son insertion professionnelle à des petits boulots comme celui de serveuse. Sa sœur étant installée en Suisse, elle saisit cette opportunité pour la rejoindre à l'âge de 19 ans. Elle est divorcée, et travaille comme employée de ménage à temps partiel, non choisi, pour un revenu mensuel de 2'600 francs.

Marie

Marie est d'origine suisse-italienne, divorcée, elle a eu trois enfants dont une fille dont elle est particulièrement proche. Pourtant titulaire d'un certificat fédéral de capacité équivalent à celui d'une employée de bureau aujourd'hui, le chômage récurrent domine son parcours. A 62 ans, elle est au chômage depuis six mois, au moment de l'entretien, à la suite d'un contrat à durée déterminée.

Christina

Christina a 62 ans, deux enfants et arrive du Chili à 18 ans pour s'installer en Suisse. Titulaire d'un diplôme supérieur dans le service social acquis dans son pays d'origine. Après avoir élevé ses enfants, elle stabilise sa vie professionnelle dans les années 80, avec un emploi plein-temps en tant qu'assistante sociale. Un licenciement lié à ses problèmes de santé l'a conduite vers l'assurance invalidité. Elle finit par sortir de cette institution avec un poste de secrétaire du bac office à 50%. Depuis le décès récent de son compagnon, elle est la seule à assumer des frais importants par rapport à son revenu de 2900 francs mensuel qu'elle ne peut plus augmenter au vu de ses soucis de santé.

Lesly

Lesly est née en Suisse, d'origine franco-brésilienne, elle a six enfants. Elle a grandi dans une famille nombreuse jusqu'à ses douze ans, où elle rejoint un foyer catholique pour jeunes filles. À cette époque, elle est obligée de participer à la vie du foyer en travaillant dans

plusieurs secteurs professionnels, puis elle se spécialise dans la coiffure et obtient un diplôme, sans pour autant se stabiliser dans ce domaine. Son parcours se précarise avec le recours aux aides sociales dans les années 2000, la contraignant à s'engager dans des contrats à durée déterminée. Aujourd'hui, âgée de 63 ans, elle touche 2400 francs et alterne des périodes d'inactivité et de contrat à durée déterminée fourni par l'Hospice général.

Christiane

Âgée de 62 ans, Christiane grandit en Espagne jusqu'à l'adolescence puis immigre en Suisse dans les années 70. Mariée et mère de deux enfants, elle affirme n'avoir connu des difficultés d'insertion professionnelle qu'à partir de la fin des années 90. Dès lors, elle enchaîne de nombreux contrats à durée déterminée dans l'industrie textile principalement. Cependant, Christiane ne se considère pas comme dans le besoin financier dans la mesure où elle partage les charges financières avec son mari. Actuellement, elle est employée, depuis six ans, à 60% dans une teinturerie privée et gagne environ 2'700 francs par mois. Elle décrit sa fin de vie professionnelle comme très éreintante et routinière malgré le fait qu'elle apprécie son domaine d'exercice et son ambiance de travail.

Melba

Enfin Melba, est originaire de Colombie, et arrive en Suisse, il y a environ une quinzaine d'années. Elle est mariée, mère de deux enfants, et travaille comme gouvernante chez des particuliers. Son travail consiste principalement à des gardes d'enfants et du ménage chez des familles au niveau de vie aisé. Son revenu est fluctuant, elle touche entre 1'500 et 3000 francs par mois. Elle apprécie sa profession et de manière générale son niveau de vie.

4.2.3. *Recrutement*

Le recrutement s'est effectué par le biais de l'association genevoise le « Trialogue », un organisme accueillant, entre autres, les seniors, pour leur apporter une aide dans leurs démarches sociales, juridiques et professionnelles. Au mois d'avril 2015, j'ai pris contact avec la responsable de l'organisme, pour lui exposer ma requête. J'ai également utilisé l'échantillonnage « par boule de neige » ou la méthode « de proche en proche » (Blanchet & Gotman, 2007) pour trouver les participantes. Cette méthode d'échantillonnage consiste à s'appuyer sur les informations données par les répondants pour trouver les suivants ; ces derniers sont recrutés par contacts consécutifs (Pires, 1997). Pour le recrutement, ce dernier

procédé a semblé le plus adéquat, car il a permis de recruter la majeure partie des participantes.

Quelques difficultés rencontrées lors du recrutement méritent tout de même d'être relevées. En effet, focalisée sur une tranche d'âge restreinte (62-64 ans), excluant en sus les hommes de l'échantillon, le recrutement s'est avéré difficile. Cela, en raison de la relative absence de ces femmes de lieux de recrutement « types », tels que les lieux publics, puisqu'elles sont encore insérées dans le monde professionnel, même de manière fragile. En outre, approcher des associations dont ces femmes constituent le public-cible a été également une tentative peu fructueuse, à nouveau en raison de la grande spécificité de l'échantillon.

4.3. Récolte des données

4.3.1. Entretiens

L'outil de récolte de données choisi dans ce mémoire est l'entretien semi-structuré. Ce dernier est un outil propice à la production du discours sur une thématique particulière (Blanchet & Gotman, 2007). L'entretien semi-structuré laisse au répondant une grande liberté dans les réponses qu'il donne, permettant au chercheur de récolter des données à contenu dit « profond », c'est-à-dire des informations sur les perceptions des répondants (Michelat, 1975). De plus, l'entretien semi-structuré facilite la comparaison entre les entretiens, en vue des analyses horizontales ultérieures, car il permet d'aborder les mêmes questions avec les différents participants (Michelat, 1975). Au total, huit entretiens d'environ une heure chacun ont été menés. Ceux-ci se sont déroulés dans le courant des mois d'avril 2015 à novembre 2015, le plus souvent au domicile des répondantes et une fois à l'université. Les entretiens ont été enregistrés avec un dictaphone et retranscrits intégralement en vue de l'analyse.

Enfin, dans la perspective des parcours de vie, le récit de vie est l'un des outils méthodologique possibles pour aborder le parcours de vie et sa temporalité. Le récit de vie en particulier se base sur une approche compréhensive des événements de vie et donne une place importante au discours du répondant. Il s'agit d'investiguer les raisons qui motivent les actions de chacun des acteurs interrogés. Ainsi, les récits de vie constituent alors des occasions de mettre en évidence les manières dont les répondants perçoivent leurs vécus.

4.3.2. *Canevas d'entretien*

De façon à obtenir une base commune à tous les entretiens, ces derniers ont été menés à partir d'un « canevas » (annexe 9.3) contenant les questions posées par le chercheur à chaque répondant (Duchesne, 2000).

En accord avec les questions et la littérature de recherche, ce canevas est composé de cinq sections investiguant les dimensions suivantes : les perceptions du départ en retraite, le parcours professionnel, la perspective d'intégrer un emploi de transition, la précarité financière et la santé psychique et physique. Dans ce but, le guide d'entretien est divisé par deux questions générales, l'une portant sur la retraite et l'autre sur le parcours professionnel. Le thème de la retraite a été la question de départ : « Pouvez-vous me raconter, je vous prie, comment vous envisagez votre prochain départ à la retraite ? » Cette question large ouvre la discussion et permet au répondant de s'exprimer et d'aborder le thème de la planification de la retraite et des emplois de transition. Puis, la deuxième question générale est la suivante : « Pouvez-vous me raconter l'histoire de votre parcours professionnel, les difficultés et les obstacles rencontrés ainsi que les ressources que vous avez mises en œuvres pour surmonter ces obstacles ? » Cette question permet à la fois d'appréhender l'historique professionnel et de rebondir sur les dimensions d'investigation en rapport avec le sens du travail, la précarité et les ressources (sociales, familiales, financière).

Toutes les questions du canevas ont été posées aux répondantes, des relances et des reformulations ont été effectuées lorsque nécessaire, afin de clarifier certains propos. Ce canevas d'entretien a été relu par les chercheurs experts du domaine de la retraite de l'université de Lausanne. Il n'a cependant pas fait l'objet d'un pré-test.

Dans le but d'exposer l'objet de cette recherche aux participantes et de garantir leur anonymat, un formulaire de consentement (annexe 9.4) a été réalisé et signé par ces dernières. De même, une fiche d'information (annexe 9.2) a été élaborée et remplie par les répondantes de l'étude.

En outre, les données récoltées durant les entretiens ont été anonymisées ; un prénom, un âge, un nombre d'enfant, un lieu d'habitation, un revenu, un métier et une origine fictive ont été assignés à chaque répondante. Les données modifiées restent toutefois proches de la réalité afin de garantir la crédibilité de leur récit.

4.4. Analyses thématiques de données

En vue de permettre l'émergence de significations à partir des entretiens retranscrits, c'est l'analyse de contenu, plus spécifiquement l'analyse thématique au sens de Blanchet et Gotman (2007) qui s'avère pertinente. Cette méthode consiste en un découpage transversal du corpus de données en unités thématiques, mettant en lumière une cohérence inter-entretiens.

Tout d'abord, une analyse verticale est réalisée : les entretiens sont lus attentivement un à un, à plusieurs reprises, afin de se familiariser avec leur contenu. S'ensuit une analyse horizontale, lors de laquelle des lectures transversales entre les entretiens sont effectuées dans le but d'en faire émerger des thématiques abordées par plusieurs répondants (Blanchet & Gotman, 2007). Cette analyse consiste en la production de résultats par une démarche cyclique entre questions de recherche et corpus de données (Blanchet & Gotman, 2007).

Dans cette méthodologie, l'ensemble des données brutes de chaque entretien a été divisé en trois parties à l'aide d'un tableau : unité de sens (éléments du discours), catégorie (groupement d'éléments du discours de même nature) et thème (phrases qui correspondent aux essences du discours et qui englobent les différentes catégories). Ce procédé a d'abord été réalisé sur un unique entretien, tiré au hasard. Sur la base de cette analyse, des thèmes sont apparus. Ainsi, une première sélection de thématiques a d'abord été réalisée, et ensuite utilisée sur l'ensemble des entretiens.

Au fil de l'analyse, les thématiques extraites sont remaniées, et ce pour rechercher des connexions possibles entre elles. Une fois les thématiques et catégories relevées dans tous les entretiens, elles sont réorganisées de manière itérative, au fur et à mesure de l'avancée de l'analyse et des lectures théoriques (Miles & Huberman, 2003). Il convient d'extraire des thèmes communs aux entretiens et en lien avec les expériences vécues des sujets. Cinq thèmes ont été dégagés et renommés, en tenant compte de nos objectifs de recherche. Enfin, un tableau récapitulatif des thèmes et des catégories retenus a été réalisé (annexes 9.5).

5. Analyse de données

La présente section se donne pour but d'analyser comment la retraite s'inscrit dans les contextes de précarité chez les femmes de cette étude. Dans cette optique, l'analyse qualitative des entretiens a permis de faire émerger cinq thèmes (annexe 9.5) ayant trait au regard que les femmes portent sur leurs parcours de vie et sur la transition vers la retraite.

Le premier thème décrit les trajectoires de rupture qui précèdent souvent la précarisation professionnelle. Le deuxième thème traite plus spécifiquement des fins de carrières et tente d'illustrer deux conduites opposées à l'œuvre au sein de l'échantillon : l'engagement accru au travail et le désinvestissement professionnel. Le troisième thème discute des perceptions du passage en retraite, vu comme une rupture ou alors comme une continuité au sein du parcours de vie. Le quatrième thème analyse les spécificités du départ en retraite en termes de planification, de prise de décision et de modalités de départ. Enfin, le cinquième thème décrit les activités post-retraites et les réinvestissements identitaires qui y sont associés.

5.1. Trajectoire de rupture comme élément de précarisation

Au-delà des singularités des parcours de vie respectifs, apparaissent certaines récurrences de rupture en particulier sur le plan relationnel, amenant peu à peu à des situations de vie professionnelle précaire. Ce thème tente de décrire les expériences qui peuvent rendre compte de l'installation de la précarité en fin de carrière.

5.1.1. Rupture relationnelle, professionnelle et début de précarisation

Au cours de leur vie, les femmes de cette étude ont pour la majorité été mariées, puis divorcées. Pendant leur vie de couple, elles ont toutes souhaité élever leurs enfants à la place de s'investir dans une activité professionnelle à plein-temps.

Ce retrait de la vie active a semblé jouer un rôle majeur dans le maintien de ces femmes dans une dépendance financière envers leur mari. La période de divorce a non seulement été source de bouleversements émotionnels mais également un élément central dans le processus de précarisation de ces femmes.

Alba

Les débuts professionnels d'Alba en Suisse ont été marqués par des petits boulots fréquemment mal rétribués. C'est dans ce contexte de vie que survient, en 1992, la rupture avec son mari de l'époque, amplifiant les difficultés économiques déjà présentes.

Après, j'ai eu le problème du divorce et je me suis vue coincée, j'ai eu des problèmes au travail et pour ma santé, et ce qui m'a beaucoup aidée, c'était qu'on se mette d'accord avec mon ex-mari, c'était une époque très dure. Il ne voulait payer que pour un seul gamin parce que l'autre avait déjà atteint la majorité. Après, j'ai perdu mon travail. J'avais ni mari, ni travail. Il fallait que je quitte l'appartement et l'ASLOCA⁶ m'a aidée. [Alba, 62 ans]

Après la rupture, s'enchaînent des petits boulots tels que vendeuse ou caissière, et des contrats précaires comme des missions de remplacement pour du nettoyage. « *Je pense qu'à l'époque, les années 96 par exemple, je gagnais 2500.- et net 1900.* » Durant cette période, elle a été soutenue financièrement par son fils qui était en apprentissage et gagnait environ 1000 francs par mois ainsi que par un ami très important pour elle qui l'a aidée à retrouver un logement et qui lui rendait des services.

[...] en 94, j'ai connu M. Dupond, un Monsieur très gentil à qui j'ai dit toute la vérité. Il me laissait toutes les semaines 100 frs pour les commissions [...]. Je me rappelle tous les vendredis, il partait, sans rien me demander. Il déposait 100 frs quelque part et me disait « c'est pour les factures ! » Ça m'a beaucoup aidée [...]. [Alba, 63 ans]

Deux ans après sa rupture, aux difficultés financières s'ajoutent les problèmes de santé, en particulier la hanche et les articulations. Le travail de ménage, qu'elle effectue actuellement, est un travail physiquement conséquent. Ce dernier continue d'aggraver sa santé physique et mentale entraînant des mises à l'arrêt maladie et des appréhensions à l'égard de ses collègues et de sa cheffe.

J'ai été opérée récemment, j'avais très peur de recommencer la relation avec ma cheffe car l'année passée c'était un peu difficile, j'avais la boule au ventre. Est-ce que j'allais

⁶ Association suisse des locataires

être capable de recommencer tout ce ménage ? Mon médecin m'a donné des antidépresseurs pour trois mois, parce que je pleurais facilement. J'avais cette boule à l'estomac, j'avais peur et perdu confiance en moi. [Alba, 63 ans]

À un an de sa retraite, elle se demande si elle peut réellement continuer à travailler avec une santé déficitaire. « *Je ne sais pas si je peux vraiment arriver à la fin avec le travail que je fais. Parce que j'ai beaucoup de peine à me plier pour ramasser des choses [...].* »

Alba a donc connu le divorce, les difficultés professionnelles, financières et de santé. Le soutien de Monsieur Dupond semble avoir été une aide essentielle durant cette période difficile. Dans cette situation, l'expérience de la rupture a facilité l'installation de la précarité, dans le sens d'une incertitude liée aux économies et au logement. Plus largement, elle semble avoir détérioré sa santé, non sans conséquence sur son activité professionnelle. Ainsi, une situation fragile au départ suivie d'une rupture semble constituer un facteur de précarisation.

Dominique

La rupture affective comme élément de précarisation de la trajectoire de vie est également présente dans le parcours de Dominique. Elle raconte avoir eu une jeunesse marquée par des problèmes identitaires et d'anxiété élevée.

Quand, j'étais jeune, je ne pouvais même pas rentrer dans un centre commercial, aller au restaurant parce que j'avais une grande phobie du monde, je ne pouvais pas me voir. J'ai toujours eu du mal à m'accepter comme j'étais. [Dominique, 63 ans]

Elle comprend ses difficultés comme liées à l'éducation qu'elle a reçue. « *J'ai eu des parents hyper sauvages. [...] J'ai été aimée par mes parents mais ils ont fait beaucoup de choses pour eux.* » Dominique semble regretter le manque d'attention de ses parents lorsqu'elle était plus jeune. Elle décide de partir du foyer familial car elle sent le « *besoin de quitter [s]es parents qui [l]'étouffe.* » L'absence de formation l'a conduite à cumuler plusieurs emplois sans lien les uns avec les autres, aux contrats parfois officieux.

J'ai toujours fait ce que je trouvais. J'ai fait un mois en tant que serveuse, j'ai travaillé un mois, il ne m'a pas payée, j'ai pris ma valise et je suis partie sans un sou. J'ai fait du stop et puis c'est le boulanger qui m'a prise et il m'a déposé 3-4 villages plus loin pour essayer

de trouver du boulot. Et puis, j'ai atterri dans un restaurant encore pour faire serveuse.
[Dominique, 63 ans]

C'est peu après son travail de serveuse qu'elle fait la rencontre du père de son enfant. À la fin des années 70, elle décide de partir à Tel Aviv avec lui pour le suivre dans ses affaires professionnelles pour une année. « *J'ai tout quitté là parce que j'étais amoureuse d'un gars qui n'a pas voulu de moi donc j'ai tout quitté, j'ai fait mes valises.* »

De retour en Suisse, son mari est arrêté par la police et se fait incarcérer en prison dans des circonstances qu'elle n'a pas voulu évoquer. L'arrestation de son compagnon correspond à une première rupture relationnelle dans sa vie d'adulte. Cet évènement la contraint à réitérer ses recherches d'emplois dans toute la Suisse. Quand elle stabilise sa vie avec un travail de vendeuse, elle nous confie qu'à ce moment « *malheureusement [elle] [est] tombée enceinte* ». Puis à la sortie de prison de son compagnon, la rupture est définitive. Au sujet de cette période, elle nous raconte comment sa situation se précarise peu à peu : « *Je n'avais pas de papier, pas de travail et un bébé de six mois dans les bras. Je ne savais pas ce que j'allais faire.* » Par la suite, elle est aidée par les services sociaux. Puis, elle exerce des petits boulots, jusqu'à ce qu'elle stabilise sa situation, en 2005, avec un temps partiel subi en tant qu'employée dans une buanderie.

Son fils est par ailleurs en conflit avec elle. « *On ne se voit pas du tout, il est toujours dans sa chambre. Ça fait quinze ans qu'on ne mange plus ensemble.* » Son niveau de vie économique est faible. « *Des économies, je n'ai jamais réussi à en faire. Au contraire, je vis avec ma carte visa, au milieu du mois j'ai déjà plus rien.* » Aujourd'hui, elle semble avoir accepté sa situation et puisé de la ressource dans la religion. Elle se dit « *battante* » et dotée d'une « *grande force de caractère* ».

La vie de Dominique paraît être marquée par une alternance entre des périodes d'emplois et de recherches d'emploi. Elle semble avoir eu notamment des relations affectives conflictuelles d'abord avec ses parents, puis avec son ex-mari et finalement avec son fils. Quant à la précarité matérielle, elle ne semble plus être perçue comme une contrainte, elle s'est substituée à une richesse sur le plan spirituel.

La rupture affective comme élément de précarisation de l'emploi chez les femmes caractérise le passage entre une situation de confort subjectif en termes de finance à une situation d'emploi précaire qui précède une dépendance financière à autrui et/ou aux institutions.

Marie

Marie décrit son parcours comme « *cassé* » car marqué par un chômage récurrent. « *J'ai un petit travail puis après, je tombe au chômage, j'ai un petit travail et puis après je tombe au chômage. Alors, ça dérègle le système.* » Marie a gardé un poste de patrouilleuse scolaire durant environ quinze ans, le plus long jusqu'à aujourd'hui. À cette époque, elle était mariée et elle indique que la situation économique était correcte.

Y a un temps, un peu après mon mariage ça allait bien, j'avais 1300 frs par mois. Ah oui alors là j'allais au lac manger dehors. Après la rupture avec mon mari tout a dégringolé. Aujourd'hui, il ne travaille plus alors voilà. [Marie, 62 ans]

Depuis la rupture avec le père de ses enfants en 1994, Marie a souvent travaillé dans des « *bureaux* ». Elle a régulièrement eu des contrats à durée déterminée, ce qui a contribué à son instabilité professionnelle : entreprise en faillite, remplacement, mission, ou encore stage. Au sujet de l'une des mésaventures professionnelles rencontrées, elle raconte avoir connu l'exploitation de certains de ses employeurs.

Je devais garder le téléphone trois jours, puis en fait, je l'ai gardé deux semaines et puis après j'ai fait autre chose que du téléphone. [...]. Après, il y a eu des absences [...]. Enfin, en huit mois, il est arrivé plusieurs choses, ils m'ont gardée. Quand la situation commence à être normalisée, ils m'ont dit « merci, vous avez fini ». [Marie, 62 ans]

Cet exemple montre comment la durée de ses contrats a dépendu des circonstances aléatoires de l'entreprise par laquelle elle était employée. Sur le plan privé, elle est soutenue par l'une de ses filles mais ne souhaite pas devenir dépendante de cette aide. Marie compte faire face à ses difficultés financières en persévérant dans ses recherches d'emploi, aidée par l'office cantonal de l'emploi.

Colette

Colette est d'origine suisse, mère de trois enfants, elle travaille aujourd'hui comme vendeuse et est partiellement aidée par l'Hospice général. Durant son parcours de vie, Colette a fait face à de nombreuses ruptures abruptes qui sont intervenues déjà au sein du contexte familial. Elle grandit dans une famille de commerçants entourée de deux frères et d'une sœur cadette. Très jeune, elle intègre le monde du travail et explique les répercussions néfastes d'une insertion professionnelle précoce sur ses études.

Il faut dire aussi que je suis une fille de commerçants, nous on était quatre à la maison, ma sœur elle a commencé à bosser, elle avait onze ans, moi j'avais treize ans [...]. Ils [les parents] nous faisaient bosser quasi tous les jours. [...] Et puis voilà des fois on finissait les devoirs à 23h quoi. Ça aussi quand t'es jeune manquer d'heures de sommeil ce n'est pas étonnant qu'on n'ait pas réussi à faire des études jusqu'au bout.
[Colette, 63 ans]

C'est donc dans un contexte financier difficile qu'elle évolue mais apprend rapidement la valeur du travail. Les tensions la poussent à quitter le foyer familial à 19 ans. À la suite de cette première séparation, elle enchaîne divers emplois. En 1979, elle rencontre son futur mari, de leur union naissent trois enfants entre 1984 et 1995. En 1990, intervient la perte de son frère avec qui elle entretenait une forte relation. Les difficultés financières du couple s'installent progressivement, le divorce survient en 1996. Son ex-mari est actuellement pris en charge par l'Assurance Invalidité, Colette nous indique qu'« *il n'a jamais vraiment bossé. [Son] ex-mari [lui] a coûté 20'000 francs en 5 ans et demi* ».

Colette a donc vécu plusieurs ruptures affectives, d'abord celle de la famille en quittant le foyer, le décès de son frère en 1990 et le divorce en 1996. Ses conditions de vie se dégradent corrélativement aux difficultés économiques. Pour subvenir aux frais de logement, à ses besoins et à ceux de ses enfants, elle est aidée par le chômage puis par l'Hospice général du canton.

Depuis environ dix ans, elle travaille en tant que vendeuse au marché, mais elle tient également à déplacer son activité lors d'événements spéciaux, elle gagne environ « *mille francs par mois* ». Ce qu'elle apprécie dans cette activité, c'est le travail extérieur et le contact avec les clients. Pour ces raisons, elle est également très active dans le bénévolat.

Cependant, sa situation est d'autant plus critique qu'elle n'aura bientôt plus droit au soutien de l'institution publique cantonale. À ce sujet, elle nous décrit plus précisément les possibilités qui s'offrent à elle. « *Alors, j'ai deux solutions, j'espère que l'Hospice va me reprendre en charge, me payer le loyer et tout, s'ils ne le font pas, je vais m'arranger avec ma famille pour qu'ils m'entretiennent à perte, pendant quatre mois.* »

Ainsi, ses revenus sont faibles et fluctuants, ce qui semble lui restreindre l'accès à une vie décente. Cependant, elle se décrit comme une femme « *résiliente* », c'est grâce à cette qualité qu'elle affirme que « *sans cette force de caractère [elle] ne [s']'en serai[t] pas sortie* ».

Christina

Christina explique avoir eu une vie « *heureuse* » sur le plan socio-affectif et de « *la chance* » sur le plan professionnel. Une première rupture professionnelle, puis le décès de son compagnon participent au processus de précarisation. Au bout de 20 ans de service en qualité d'assistante sociale, elle explique avoir fait un « *burn-out* » puis être tombée en « *dépression* ». Elle s'est vue forcée par son médecin de s'arrêter momentanément de travailler. Cette pause dure finalement deux années pendant lesquelles elle est aidée par une rente de l'Assurance invalidité (AI). Au retour de ce long congé maladie, elle est licenciée et contrainte de retrouver un emploi. Une deuxième rupture survient en fin de carrière lorsqu'elle perd subitement son dernier compagnon, en 2013. « *Financièrement, je ne devais pas être soucieuse. Et c'est vrai que depuis qu'il est décédé, ça fait deux ans, tout a changé. Maintenant, je pense quitter la Suisse.* » Une telle rupture l'a beaucoup affectée et a radicalement changé la suite de ses projets de vie, à deux ans de sa retraite.

Lesly

Quant à Lesly, elle semble s'être également retrouvée confrontée à la précarité à la suite d'une rupture avec son ex-mari, puis avec ses enfants. Concernant son parcours professionnel, celui-ci a été ponctué par de nombreux petits boulots à l'étranger: la cuisine, les vendanges, le ménage, la couture et les soins. Elle a aussi été maitre-nageuse, serveuse et danseuse. Elle explique l'instabilité de son parcours par le manque de repère familial. Selon elle, avoir quitté ses parents étant jeune adolescente, l'a amenée à faire « *le caméléon* » dans sa vie professionnelle. À 20 ans, elle obtient son diplôme de coiffeuse et rencontre le père de ses enfants. C'est à 21 ans qu'elle donne naissance à son première enfant, et à 34 ans, au dernier. Une longue période d'éducation la contraint à rester au foyer, l'une des raisons pour

lesquelles, elle n'a jamais pu se stabiliser dans le domaine professionnel en relation avec sa formation (la coiffure). Le divorce est prononcé en 1990, les complications financières surviennent et la relation avec ses enfants se détériore. Lesly et ses six enfants semblent ne plus communiquer suffisamment.

On n'a pas beaucoup de dialogue au final. J'avais du dialogue mais comme ils ont eu leur vie d'adulte, bon ils ont une vie normale, ils travaillent. Donc quand ton gamin qui t'échappe de la maison, ils ont leur indépendance, donc ils ne se rendent pas compte de la mère. Ils croient toujours que moi j'ai rien besoin... maman s'est toujours débrouillée, elle n'a pas besoin de nous. [Lesly, 63 ans]

Tant avec son ex-mari qu'avec ses enfants, les ruptures ont participé à l'instabilité de sa situation professionnelle qui débute progressivement dans les années 90 par quelques périodes de chômage. Depuis, son parcours est principalement marqué par des contrats dits d'activités de réinsertion (ADR) de l'Hospice général.

L'Hospice général, eux ils te donnent des trucs à faire. Et oui je suis en colère un peu avec l'Hospice, quand t'es douée, les patrons disent vous êtes bien, alors tu pourrais être réinsérée et t'aurais le même boulot qu'une personne qui gagne 3'000 ou 3'500 francs. Mais comme t'es de l'Hospice général on t'embauche pas ils reprennent d'autres gens de l'Hospice qui coûtent moins cher, on coûte zéro centime au patron. [Lesly, 63 ans]

Ainsi, Lesly explique le cercle vicieux de ces contrats qui profitent aux entreprises et dévalorisent l'employée, par la stigmatisation qu'ils revêtent. Les contrats aidés semblent selon Lesly, maintenir davantage le travailleur dans la précarité de l'emploi plutôt que de l'insérer dans la trajectoire de l'emploi stable.

Moi j'aurais voulu rester dans un travail stable, ces dernières années, ces dix dernières années mais c'était impossible. Ils te font des beaux papiers, très bonne travailleuse. Et en plus je suis suisse, j'ai dépassé 60 ans, je coûte trop cher au patron. [Lesly, 63 ans]

Même si ses enfants sont grands, elle vit dans une grande restriction financière : « *Tu ne peux pas t'en sortir certains mois, tu ne peux pas ! Parce que y'a des mois t'as toutes les factures*

qui te tombent sur la figure. Et alors des fois il te reste 100 balles ou 200.- ça fait peur. » Lesly est dans une précarité financière qui semble aussi impacter sa sphère sociale, elle confie en effet être davantage « *isolée* » avec l'avancée en âge.

Pour terminer, les cas de Christiane et Melba sont des exemples qui montrent comment l'absence de séparation familiale pallie aux difficultés financières et d'intégration sociale qu'engendrent les contrats précaires. Christiane relaie qu'« *heureusement que mon mari était là pour me soutenir.* » Toutes deux ne se définissant pas comme en situation de précarité, elles se décrivent comme satisfaites de leurs modes de vies actuels. Melba indique être épanouie malgré les difficultés rencontrées.

C'est vrai que j'ai rencontré pas mal d'obstacles professionnels, mais, je n'ai jamais paniqué ! J'aime mon travail, je ne gagne pas beaucoup ça c'est sûr, mais ça me suffit pour moi et mes loisirs. Je n'ai jamais eu des goûts de luxe de toute façon !

[Melba, 64 ans]

En résumé, cette section a tenté d'analyser le récit des femmes seniors en situation de précarité. Les cas d'Alba, de Dominique, de Marie, de Colette, de Christina et de Lesly témoignent de la précarité en fin de carrière. Leurs parcours de vie illustrent également comment d'une situation relativement stable elles sont, à la suite d'une rupture, tombées dans une trajectoire de précarité professionnelle. Contrairement aux discours des autres participantes, Christiane et Melba semblent posséder de solides ressources pour mener à bien leurs vies professionnelles, notamment une sérénité affective et un entourage présent.

5.2. Fin de carrière : d'un engagement accru au travail au désinvestissement professionnel

La deuxième thématique de cette analyse présente certaines similarités et disparités des conduites des salariées en fin d'activité professionnelle. Toutes les répondantes ont exercé divers métiers et, pour la majorité d'entre elles, ont connu l'assistance des services sociaux et/ou des mesures de réinsertion socio-professionnelle. Outre ces similitudes, il semble se dégager de leurs profils deux formes de conduites à l'égard du travail. Dans certains cas, les

besoins économiques et sociaux semblent pousser les femmes interrogées à centrer l'activité professionnelle au cœur de leurs parcours de vie et dans d'autres cas, à sa périphérie.

5.2.1. Engagement accru au travail

La première catégorie de travailleuses se distingue par une motivation accrue à investir la sphère de vie professionnelle. Pour la plupart des répondantes en fin de carrière, cet investissement semble précédé d'une forme de souffrance quotidienne induite par les pressions financières et le désir de reconnaissance sociale.

Ainsi, certaines des interviewées s'investissent grandement dans leur travail. C'est le cas de Marie, par exemple, à propos d'un contrat à durée déterminée au sein d'une entreprise dans laquelle elle a été employée.

Plus les mois passaient, plus je me disais, mais qu'est-ce que je fais, je suis en train de faire des heures et des heures et des heures et ils ne veulent pas qu'on fasse d'heures supplémentaires. J'en avais plus de 90. [Marie, 63 ans]

Selon elle, ce nombre d'heures représentait environ un mois et demi de travail, cet excès lui a permis de prolonger la durée de son contrat de douze à quinze mois, après discussion avec son patron de l'époque. Fréquemment, ce surinvestissement s'accompagne d'un mal-être au travail. À ce propos, Dominique exprime pourquoi, malgré ses difficultés, de santé elle s'est accrochée à son poste.

Il fallait que je fasse n'importe quoi pour retrouver ma santé pour pouvoir continuer, je ne pouvais pas me le permettre. J'ai toujours fait mon travail très correctement, quelqu'un de très minutieuse. [...] Je ne peux pas partir plus tôt, j'en ai pas les moyens. [Dominique, 63 ans]

La raison première de cet investissement semble économique, mais plusieurs femmes ont également évoqué la nécessité d'être actives socialement, physiquement et psychologiquement, sans quoi elles ressentent un sentiment d'« inutilité ».

5.2.2. *Désinvestissement professionnel*

Les répondantes en situation de décrochage socio-professionnel représentent une seconde catégorie de travailleuses qui se sont désengagées psychologiquement et /ou physiquement du monde professionnel. Colette, au vu de ses expériences professionnelles, a définitivement délaissé ses recherches d'emplois, en juillet 2013.

La solution pour moi pour ne plus me sentir mal, c'est de ne plus être obsédée par les offres d'emplois pour lesquelles, je sais que soit on ne me répondra pas, soit on me dira non et puis voilà. Et plus les années passent, plus on dit que c'est quasi irréversible. [Colette, 63 ans]

Ainsi, elle souhaite continuer ses ventes au marché, malgré les faibles revenus qu'elles procurent, tout en étant aidée par l'Hospice général plutôt que de prétendre à un poste plus qualifié.

Quant à Lesly, elle décroche depuis qu'elle a intégré l'Hospice et les contrats aidés, il y a environ dix ans. À ce sujet, elle se décrit comme « *un peu écœurée* » du fonctionnement de l'Hospice et ne comprenant plus l'utilité des prestations fournies par cette entité. « *Parce que tu vas travailler dans le vide et y a pas de résultats après. À quoi ça sert que je fasse une année comme ça et pis au final je reviens toujours au même point.* »

En résumé, l'engagement accru au travail semble surtout révéler des traits de personnalité des répondantes tels que des exigences élevées à l'égard d'elles-mêmes et le souci du travail bien fait. Parfois, ce comportement semble être effectué au péril de leur santé. D'autre part, le décrochage professionnel se traduit différemment selon les répondantes, pour l'une il s'agit d'arrêter les postulations d'emploi « standards », et pour l'autre, il consiste à se détacher du cercle vicieux de l'Hospice général.

5.3. Perceptions du passage en retraite : entre rupture et continuité

L'analyse des entretiens a permis de faire émerger deux types de conception de la retraite. Selon les répondantes, la retraite peut être perçue comme un soulagement, c'est-à-dire comme une libération de toutes les contraintes imposées par l'exercice d'un travail. Par opposition, la

retraite peut aussi s'assimiler à un fardeau, autrement dit un passage contraignant tant sur le plan émotionnel, social, qu'économique.

5.3.1. *Retraite comme soulagement : une rupture dans la trajectoire de vie*

Pour certaines répondantes, la retraite est un soulagement surtout lorsqu'elle fait suite au métier difficile, voire pénible qu'elles ont exercé. Dominique décrit ses activités : « *Moi, je trie, je range et je vais chercher les draps. Et beaucoup de couture [...]. Et donc je fais ça toute la journée.* »

Un soulagement quand la retraite succède à des périodes d'épuisement physique et psychique vécu au travail.

J'avais plus l'énergie pour travailler, c'était terrible. Je m'enfermais dans les toilette cinq minutes à pleurer, à mettre ma tête sur le lavabo pour finir ma journée. J'étais arrivée à un stade où je n'en voyais plus le bout. [...] Bien sûr que j'ai eu envie de partir plus tôt ! [Dominique, 62 ans]

Enfin, la retraite peut être également un soulagement voire même une délivrance pour ne plus avoir à justifier, auprès de la société, le fait de ne pas occuper un poste décent ou d'être sans travail. La recherche d'emploi pour Marie est vécu comme une pression sociale : « [...] *c'est un poids de devoir trouver du travail c'est comme si à chaque instant, j'ai un couteau sous la gorge.* » De plus, Colette indique que l'arrêt du travail lui permettrait de ne plus avoir à légitimer à autrui l'absence de stabilité de sa situation professionnelle.

[...] étant donné que ça fait depuis tant d'années que je ne travaille plus comme les autres, pour moi c'est une délivrance d'y arriver, donc c'est un petit peu l'angoisse, on verra. On va dire que ça justifiera le fait que je ne travaille plus. [Colette, 63 ans]

Pour Dominique, la retraite signifie « [...] *surtout faire ce que j'ai envie, avec qui je veux, où je veux et quand je veux.* » En ce sens, la retraite est pour elle, un passage de la vie dépourvu d'obligation par opposition au travail. C'est pourquoi elle semble être perçue comme une libération. Enfin, pour Alba, la retraite semble être un véritable soulagement « *pour le moment, je compte encore les années, puis les mois, bientôt je compterai les jours. Moi j'attends ça avec impatience.* »

Ainsi, exercer un travail difficile et/ou chercher un emploi semble alimenter la perception d'une retraite comme soulagement. Cette étape de vie peut être pour certaines, l'occasion de construire de nouveaux projets, de partager du temps avec leurs proches et d'acquérir une stabilité de vie.

5.3.2. *Retraite comme fardeau : une continuité dans la trajectoire de vie*

Par opposition à la retraite soulagement, pour une partie des femmes interviewées, la retraite est conçue comme un fardeau. Du coup, elle semble n'être qu'un prolongement d'un parcours de vie déjà mouvementé et fragilisé.

Christina et Marie, par exemple, semblent considérer leur retraite comme un fardeau, elles envisagent par conséquent de quitter la Suisse afin de mieux vivre de leur rente. La fuite comme projet de retraite a été mentionnée par plusieurs des interviewées. Selon leurs dires, l'élaboration du projet peut se situer à trois niveaux : concret, pensé et idéalisé.

Le projet est concret pour Christina uniquement. « [...] *je veux vivre six mois ailleurs, laisser mon assurance maladie, ici [en Suisse], car j'ai un traitement pour l'épilepsie.* » Il peut être pensé en fonction du revenu : « [...] *j'aimerais savoir quel est le revenu. Et puis, à la limite, je quitterai la Suisse.* » Ou encore idéalisé selon Lesly : « [...] *si j'avais un tout petit peu de sous, je partirais dans une île, dans une petite cabane bien tranquille, dans un petit village et là je finirais mes vieux jours comme ça, au bord de la mer.* »

Certaines des femmes interviewées semblent alors appréhender la retraite comme une étape quelconque. Étant donné que le travail « *ça fait trop longtemps qu' [elle] en est privée* », pour Colette, par exemple, le passage en retraite ne bouleverserait pas son quotidien, nous dit-elle ironiquement : « *Oh ben, je l'imagine tout à fait sereinement étant donné que ça fait une dizaine d'années que je n'ai pas de boulot donc de toute façon, j'ai pris l'habitude de m'organiser moi-même.* »

Lesly indique que la retraite peut être perçue comme une période de « réinsertion », selon ses mots : « *Tu peux faire bénévole, tu peux toujours t'occuper. Peut-être que pour moi ça ne changera rien du tout, ça sera comme aujourd'hui, parce que je ne pourrai pas rester inoccupée.* » Elle semble donc ne pas percevoir de rupture quelconque dans son parcours de fin de carrière. Concernant le projet de retraite des participantes, il risque de ne pas être

concrétisé par faute de moyens. C'est le cas lorsqu'Alba renonce à un voyage pour renouer avec son pays natal : *«Oui, parce que ça coûte cher, les billets pour partir au pays. Je n'ai pas d'épargne, ni de troisième pilier. »*

Pour conclure, cette thématique a mis en exergue deux formes de perceptions. Premièrement, la retraite perçue comme un soulagement, semble permettre aux participantes d'envisager une césure dans leur parcours professionnel souvent chaotique et de ne plus avoir à porter le stigmate de chercheuse d'emploi. Deuxièmement, la retraite comme fardeau s'articule autour de l'idée qu'elle fait continuité avec un parcours de vie déjà difficile. Dans cette perspective, les femmes interviewées semblent peu se projeter en retraite, si ce n'est pour envisager de partir de Suisse.

5.4. Spécificités du départ en retraite dans les contextes de précarité : planification, prise de décision et modalités de départ

La troisième thématique traite plus en détails des particularités organisationnelles du départ en retraite. Il s'agit d'analyser comment se présentent la planification, la prise de décision et les formes de départ en retraite.

5.4.1. Absence de planification

Si certaines femmes interrogées peuvent avoir quelques idées concernant leurs projets de retraite, la majorité ne semble pas y être préparée pour diverses raisons. Au sujet de la planification, les plans d'actions peuvent être reportés et les procédures ignorées : *« [...] j'irais me renseigner quand ça sera le bon moment. »* Dominique indique qu'elle est trop prise par ses soucis actuels de santé pour planifier sa retraite. Les plans d'action peuvent être absents mais préoccupants, selon Melba : *« Je ne sais pas du tout parce que je vis au jour le jour. C'est un peu angoissant. Mais bon. »* Lesly ne souhaite pas planifier sa retraite. Selon elle, la planification fait écho à des angoisses de mort : *« Parce que je trouve que quand on planifie, on projette sa mort. Et projeter sa mort, c'est un peu difficile. »* Ainsi, la planification est aussi un processus angoissant pour cette répondante. Pour Christiane qui *« appréhende beaucoup ce moment-là. »* Pour Colette, les montants exacts accumulés pour la retraite semblent être méconnus : *« [...] je ne sais pas encore combien, mais de toute façon la résultante de tout ça, c'est que c'est un fort mauvais calcul ! »* Ou encore, d'après Alba, il est

possible de ne pas considérer le paramètre financier comme important dans la planification :
« Niveau financier, je n'ai pas fait les calculs, rien du tout. Je n'ai jamais eu vraiment d'argent alors ça ne m'inquiète pas et je me dis que peut-être, je trouverai une aide pour l'assurance. »

La planification semble obscure sur le point des procédures administratives et des rentes attendues. La non planification paraît également être liée avec les modes de vie de chacune d'entre elles. Par exemple, certaines des répondantes, accommodées à la précarité financière, conçoivent la vie au jour le jour, planifier le futur est également associé à des peurs ou des angoisses.

5.4.2. *Prise de décision du départ en retraite*

Le cadre légal définit l'âge du départ en retraite, il est donc considéré par l'unanimité des répondantes comme le critère décisif de ce départ. À ce sujet, Christiane distingue l'arrêt du travail et la décision du départ en retraite. Elle dit ne pas avoir « l'impression de partir en retraite mais plutôt d'arrêter de travailler ». Ainsi, elle voit principalement ce départ comme une cessation de l'obligation de travailler. Le critère de l'âge s'avère théorique, en réalité, il est surpassé par les considérations économiques et de santé. Les finances accumulées constituent un critère de départ. Pour quelques répondantes, les économies détermineront la suite de leur projet : « Voilà, c'est surtout par rapport au revenu. Je peux faire du caritatif si mon revenu est correct. » Elles détermineront également le choix de poursuivre une activité post-professionnelle : « Ça sera en fonction de l'argent, j'aurais l'AVS et encore le peu que j'ai cotisé, je pense qu'il faudra travailler encore. »

Selon Alba, la décision de départ est aussi modulée par sa santé: « Malgré tout, j'aimerais arriver à 64 ans, parce que y a des fois, je me dis est-ce que ma santé va le permettre ? J'ai quand même eu trois opérations, j'ai très mal au bras ». Dans ce cas, continuer à travailler lors de la retraite dépendrait de la qualité de sa santé : « Si, j'ai des forces je pourrais aller nettoyer des maisons et être payée pour. »

La prise de décision du départ en retraite semble illusoire pour une majorité de participantes, elles ne voient en effet pas réellement ce processus comme un choix, mais plutôt comme une obligation de se retirer du marché du travail. Le départ en retraite dépend de l'âge, des finances puis de la santé. C'est uniquement ces derniers facteurs et non la volonté des

interviewées qui déterminent la suite de leurs projets. Par exemple, les finances déterminent la concrétisation des loisirs en retraite, mais aussi l'engagement dans une activité post-professionnelle.

5.4.3. *Activités professionnelles post-retraite*

Pour certaines des femmes interrogées, la décision de poursuivre une activité post-professionnelle est déjà prise. À ce propos, Marie nous confie ceci : « *Ah oui mais ça c'est sûr, je voudrais rester active surtout que c'est important d'avoir encore des sous. Je ne vois pas de désavantages.* » Colette se sent forcée de poursuivre une activité lucrative pour subvenir à ses besoins et éviter d'être entretenue par ses tiers : « *L'argent ne fait pas le bonheur mais quand t'en as pas, t'es pas bien non plus. Tu ne peux jamais rien te payer. Bah voilà, quoi. C'est ça aussi. Pis, ya ce sentiment de gêne d'être entretenue par tes tiers.* » Selon elle, travailler après la retraite est en plus d'être une nécessité, un moyen qui lui permettrait de subvenir à ses besoins par elle-même. Pour Melba, qui apprécie son travail de gouvernante, continuer à travailler est une opportunité de garantir son indépendance financière et de maintenir un niveau élevé de vie sociale : « *C'est très important pour moi de travailler mais surtout pour être entourée de gens.* »

En somme, les facteurs pris en compte pour la prévision de l'activité post-retraite sont principalement les revenus, la santé et le contact social. En outre, les finances semblent être déterminantes dans l'élaboration de leurs projets de vie et des loisirs.

En conclusion, arrivées presque au terme de leurs activités professionnelles, les femmes de la présente étude ne semblent pas avoir pensé à planifier leur retraite. En effet, la planification matérielle, sociale et sanitaire ainsi que les étapes du projet de retraite ne sont que peu développées dans leur discours. Notons que les loisirs, le temps passé avec les proches, le bénévolat comme projet de retraite ne sont que faiblement évoqués en comparaison avec la poursuite d'une activité professionnelle.

5.5. Activités post-retraite et réinvestissements identitaires

Le choix de continuer une activité professionnelle à la retraite reflète non seulement les besoins financiers inhérents aux contextes de précarité mais met également en jeu des questions identitaires chez les femmes interviewées.

5.5.1. *Travailler pour rehausser sa propre valeur*

Dans bien des cas, le travail participe au bien-être des individus. Travailler permet de prouver sa valeur à soi-même, puis à autrui. Rehausser l'estime de soi est d'autant plus important lorsque le travail manque.

Je pense que à force de ne pas avoir d'emploi, tu ne peux pas l'éviter, même si t'es solide, moi je me rends compte qu'avec les années mon estime de moi a baissé. Forcément l'estime de soi, elle baisse et maintenant, si demain on me dit tu vas bosser à plein-temps, ce n'est pas possible. Je me suis créé un petit rythme, je suis devenue plus lente. [Colette, 63 ans]

Ainsi, continuer son activité lucrative semble compenser une estime de soi malmenée. La quête de valorisation de soi peut aussi consister à se lancer des défis : « [...] j'ai décidé, je me suis fixée un chiffre de 77 ans pour continuer d'essayer de vendre mes cakes et tout. » Son besoin de continuer une activité pourrait traduire une envie de se prouver qu'elle a encore de la valeur sur le marché du travail. Il s'agit là de valoriser tant la nature de son travail effectué (la valeur marchande) que la reconnaissance de ses compétences.

5.5.2. *Travailler pour une reconnaissance sociale*

Il existe d'autres paramètres que les gains et la recherche de valeur comme raisons de continuer une activité post-retraite, le besoin de reconnaissance sociale en fait également partie. Cette quête d'utilité a été évoquée par toutes les femmes interviewées. Dans ce but, les formes de travail peuvent comprendre l'activité rémunérée ou le bénévolat.

Ces femmes s'engagent dans du bénévolat car souvent, elles se sentent portées par une cause sociale en rapport à leurs situations telle que la précarité dans les sociétés occidentales, les chômeurs longue durée et la lutte contre la discrimination des seniors au travail. Les

répondantes peuvent développer un sentiment de méfiance envers le système social mais tout en voulant le « réparer » à leur manière. À ce propos, Marie nous dit : « *J'aime les services, être active, j'ai toujours été comme ça. J'en donne mais je n'attends rien des autres car je n'ai plus aucune confiance.* » Selon Colette, le bénévolat peut procurer un sentiment d'utilité sociale : « *Tu existes quand tu fais du bénévolat à ce moment-là t'as l'impression de travailler. Tu existes pour les autres, t'es pas anonyme* ».

Sur ce sujet, Lesly ajoute que le travail permet de prendre part à la construction d'une nation.

Le travail c'est quand même une valeur, t'existes, tu crées, tu donnes. Et tu te construis et tu construis une patrie. T'as participé dans la construction de la patrie, d'une manière ou d'une autre. [Lesly, 62 ans]

Travailler pour exister, pour se construire et pour donner semble être des principes importants dans leurs conceptions du travail. L'activité est aussi importante dans le sens où elle structure le temps des individus. Alba souhaiterait avoir un rythme de vie articulé autour d'activités sociales déjà avant sa retraite à condition de jouir d'une bonne santé.

J'aimerais déjà avant la retraite, si ma santé va, trouver quelque chose, deux à trois fois par semaine, comme Caritas ou soit...dans une école ou même dans mon travail s'ils ont besoin d'un coup de main. [...] quand, je reste chez moi, je sais que je vais faire le ménage, je vais laver quelque chose mais quand j'ai tout fait, je me perds un peu. Je me perds, je vais regarder la télévision, beaucoup fumer, alors ...il me faut une activité pour avoir une vie plus ordonnée. [Alba, 62 ans]

L'activité lui permet d'organiser son rythme de vie et de ne pas sombrer dans l'inactivité. Pour Dominique, ses activités post-professionnelles sont également orientées vers l'aide à autrui, surtout aux plus démunis. « *Pour la retraite, du bénévolat, pourquoi ne pas aller faire de la soupe. Du caritatif pour aider. Mais, j'aime mieux aider dans le contact, je ne sais pas comment l'expliquer.* »

Pour conclure, cette dimension montre que les répondantes ne sont pas uniquement mobilisées par la recherche de gains mais cherchent par l'activité lucrative, une reconnaissance de leurs capacités comme signe de leur valeur. Le choix de s'investir dans des

activités sociales reflète une dynamique identitaire qui mène les individus à élaborer des nouveaux modes de rapport au travail, à soi et à autrui.

6. Discussion

La présente étude est articulée autour de trois objectifs de recherche. Son premier but a consisté à mettre en lumière les différentes configurations qui ont amené l'installation de la précarité chez les travailleuses seniors à l'approche de la transition vers la retraite. Puis, elle a tenté de repérer les particularités du départ en retraite s'inscrivant dans des situations de précarité de l'emploi. Enfin, cette étude a aussi voulu identifier les facteurs qui, dans les conditions de précarité, ont été retenus pour poursuivre une activité post-professionnelle.

Ces analyses ont permis de faire émerger cinq thématiques ayant égard aux différents aspects de la transition en retraite et de la précarité des participantes interrogées : la trajectoire de rupture pour décrire l'entrée dans la précarité de l'emploi, les conduites des fins de carrières, les perceptions du passage en retraite, les spécificités du départ en retraite dans les contextes de précarité, et finalement les activités post-retraites et leurs composantes identitaires. Dans cette section sont présentées les données analysées en relation avec les apports théoriques pertinents.

6.1. Processus de précarisation

L'examen des entretiens a montré qu'une majorité des femmes interrogées a été confrontée à des ruptures répétées de nature relationnelle (séparation du conjoint et/ou de la famille) et/ou professionnelle (licenciement, congé maternité).

De plus, l'analyse de leurs trajectoires met en lumière deux chemins menant à une précarisation des conditions de vie (Vez, 2000). En premier lieu, les ruptures répétées chez certaines femmes ont pu marquer le passage d'une situation économique relativement stable à une situation de précarité sociale, professionnelle et économique. Cette observation avait déjà été relevée par Bresson (2007) lorsqu'elle suggère qu'une trajectoire professionnelle précaire est d'abord caractérisée par l'enchaînement de situations n'aboutissant pas à un emploi stable. En second lieu, ces mêmes ruptures ont pu aggraver une situation socio-économique déjà précaire. En effet, pour quelques répondantes, une séparation avec le conjoint, par exemple, a pu détériorer leur condition économique qui initialement était précaire. Selon Castel (1994), les contextes de précarité participent à la vulnérabilisation des individus. Cette vulnérabilité

ne correspond pas à une simple addition de ces facteurs de risques mais plutôt à une intégration sociale fragilisée, à une période donnée de la vie d'un individu.

En outre, de nombreux auteurs (Bresson, 2007 ; Fieulaine, Apostolidis, & Olivetto, 2006 ; Vez, 2000) ont constaté que la précarité engendrée par l'enchaînement des ruptures apparaissait le plus souvent dans un contexte social propice à son installation durable. Ces auteurs se sont également attachés à identifier les profils des individus qui risqueraient de se retrouver dans une situation de vie précaire.

L'analyse des entretiens concorde avec les travaux précités et révèle plusieurs facteurs propres à l'apparition et au maintien de la précarité : l'âge, la situation socio-professionnelle avant la séparation, l'absence de formation, la faiblesse du revenu du travail actuel et la faiblesse du réseau. L'âge avancé réduit les possibilités de trouver ou de retrouver un emploi bien rémunéré. Lorsque l'on considère la situation des répondantes avant la rupture, celle-ci pouvait être caractérisée par un confort matériel subjectif lié au partage des charges financières et à un rôle important dans l'éducation des enfants. La séparation relationnelle a créé des conflits qui concernent fréquemment la gestion financière du couple (pension, appartement, dette). Après quoi, nombreuses sont celles qui ont dû retrouver un emploi avec toutes les difficultés d'une réinsertion professionnelle pour des personnes restées longtemps inactives. Pour terminer, le manque de formation a conduit la majorité des femmes de cette étude à limiter leurs insertions professionnelles à des métiers souvent peu qualifiés et peu rétribués.

Il ressort généralement des entretiens le ressenti d'une vie socialement pauvre en activités et une faiblesse du réseau social et familial pouvant soutenir ces femmes. Ces dernières ont donc peu d'opportunités pour être aidées économiquement et psychologiquement. Leurs parcours familiaux sont fréquemment ponctués par des difficultés relationnelles : parents à l'étranger, rupture de contact avec la famille à la suite de conflits ou d'une enfance difficile et éloignement des amis.

En somme, ces constats soulignent que la précarité des participantes est intimement liée à des configurations de vie caractérisées par une rupture sur le plan relationnel et par des profils d'insertions spécifiques comme le statut socio-économique et le genre (Widmer & al., 2003).

6.2. Vécu des situations de précarité chez les femmes seniors

L'analyse des entretiens avait pour but de retranscrire le ressenti des femmes en situation de précarité à l'approche de la transition vers la retraite. Les données récoltées mettent en évidence plusieurs sentiments liés à la situation de précarité : la honte, l'inutilité, la solitude, la stigmatisation et l'insécurité. Ces sentiments se comprennent pour Castel (1994) et Martin (2013) comme des affects issus d'une fragilisation des sphères sociales et professionnelles, qui peuvent tendre vers la désaffiliation.

Le sentiment de honte et de gêne vis-à-vis des proches et de la société provient de l'incapacité à s'assumer économiquement, ce qui enfreint la norme sociale. Il s'accompagne d'un sentiment d'inutilité surtout lorsqu'il dure ; les participantes tendent à se désengager du monde professionnel. Le sentiment de solitude se reflète notamment aux niveaux de la recherche d'emploi, de l'éducation des enfants et du soutien social.

Les participantes de l'étude ont également été confrontées à la stigmatisation sur le marché du travail relative à l'âge et/ou aux regards condescendants des autres. Cette stigmatisation est décrite comme une expérience particulièrement « *blessante* », « *frustrante* » et « *décourageante* ».

L'âge comme critère d'exclusion du marché du travail se manifeste dans les offres d'emplois, à l'entretien d'embauche et face aux différents interlocuteurs au sein des institutions (chômage, Hospice général, etc...). Le Goff (n.d.) avait mentionné dans sa définition des travailleurs et travailleuses âgé-e-s les difficultés de l'âge face à l'insertion sur le marché du travail, sans pour autant évoquer les affects qui y sont associés. Marti et Osterwald (2004) indiquent également que l'accès à l'emploi stable est, entre autre, dépendant de l'âge. Selon ces auteurs, l'âge avancé tend à augmenter la probabilité d'exercer un emploi précaire.

Enfin, le sentiment d'insécurité a été évoqué par toutes les participantes, souvent en rapport avec leur précarité économique. L'insécurité matérielle et/ou relationnelle avec l'instabilité sont les deux éléments clé du concept de précarité (Bresson, 2007 ; Loisy, 2000).

6.3. Particularités des situations d'emplois atypiques

Les données recueillies ont mis en exergue certaines particularités des conduites des femmes inscrites sur le marché des emplois atypiques. Il ressort deux manières d'investir la sphère professionnelle. Nous avons distingué les comportements d'engagement élevé et de désengagement progressif ou brutal face au monde professionnel.

Pour Wang (2012), l'attachement au travail et la centration du travail dépendent des traits de personnalité particuliers jouant un rôle important dans ce type de conduite. Certaines participantes expliquent comment leur vie s'est principalement construite autour du travail, et ce depuis leur enfance. Les conduites d'engagement élevé semblent concerner les femmes qui ont assisté à la précarité des parents. Ainsi, le travail durant l'adolescence et la participation financière à l'entretien du foyer participent à la prédominance du travail dans leur parcours de vie. Elles évoquent en outre le rôle du travail et de ses bienfaits sur la santé physique, psychique et sociale. Fournier et Gaudron, (2006) ont notamment relevé la fonction psychologique du travail qui contribue à la construction de l'estime de soi et à la réalisation de soi.

Quant à l'éloignement du marché du travail, il se manifeste lorsque les répondantes perdent toute motivation dans la recherche d'une stabilité professionnelle. Le décrochage professionnel semble être intimement lié à l'expérience de ruptures répétées (séparation familiale, bifurcation professionnelle, congé maternité, alternance entre contrats à durée déterminées et périodes d'inactivité, etc...). Ce type de parcours professionnel caractérisé par les ruptures est aussi mis en évidence dans l'étude de Widmer et al., (2003) pour décrire les trajectoires professionnelles féminines.

Sur le plan mental, les conséquences sont souvent néfastes, l'expérience de la rupture conduit progressivement ces femmes à intérioriser une image de soi négative et un sentiment de compétence faible (Bresson, 2007 ; Richardson, 1999). De plus, le décrochage socio-professionnel touche les femmes qui assimilent l'âge avancé à une accumulation de désavantages, cette perception semble compromettre leur maintien sur le marché du travail et leur avenir professionnel.

6.4. Perceptions du passage en retraite chez les femmes en situation de précarité

Notre deuxième question de recherche tente également de repérer les spécificités du départ en retraite. Pour ce faire, nous aborderons la retraite selon l'approche des transitions psychosociales (Masdonati & Zittoun, 2012 ; Parkes, 1971), puis d'après les travaux intégratifs de Wang et al., (2010, 2011, 2012) où le passage à la retraite est vu comme un processus décisionnel.

L'analyse des entretiens montre que le départ en retraite implique des perceptions, des directions et des ressentis variés à l'égard de cette transition (Masdonati & Zittoun, 2012). Elle peut être perçue comme positive dès lors que la transition est assimilée à une interruption d'un parcours professionnel précaire. Selon certaines participantes, le départ en retraite est donc perçu comme un soulagement, une libération laissant place à de nouvelles activités et de nouveaux investissements, ce qui fait de ce passage une nouvelle étape de vie. Dans cette optique, le départ en retraite relève d'un événement vivement attendu, une perception souvent renforcée par la fragilisation de la santé et/ou l'exercice d'un métier pénible. Les femmes de cette orientation semblent entrevoir de nouvelles activités possibles, telles que le bénévolat, et ce malgré une fin de vie professionnelle erratique.

D'autres observations montrent que, pour certaines répondantes, le départ en retraite semble être un passage de vie quelconque. La transition est donc envisagée de manière anodine, car elle fait continuité avec un parcours professionnel déjà fragmenté (Quinn & Kozy, 1996). Ces femmes estiment en effet avoir surmonté suffisamment d'obstacles au cours de leur vie pour percevoir cette étape de vie comme une transition sans réels enjeux. Pour elles, une petite retraite, en termes financiers, ne semble pas faire l'objet de préoccupations, en ce qu'elles ont développé des capacités de résilience tout au long de leur vie.

Enfin, cette transition peut être sentie de façon négative, comme une nouvelle difficulté à surmonter. Cette dernière peut en effet renvoyer à un vide angoissant. À ce propos, Masdonati et Zittoun (2012) ont supposé que dans certaines situations, la transition était en mesure d'influencer le vécu de façon négative. Cette supposition s'articule autour de l'idée que selon la manière d'investir la transition, le sujet peut la percevoir et la vivre comme une source de

vulnérabilité. Les données des entretiens vont dans le sens de ces travaux : on observe que la catégorie des femmes percevant la transition comme négative est aussi celle qui prévoit de s'engager le moins dans des activités en mesure de les épanouir.

Wang (2012) a mis en avant l'idée qu'il n'existe pas de consensus au sein d'un même échantillon sur les types de perceptions du départ en retraite. Le travail effectué et ses conditions d'exercice, la qualité du réseau social et familial, les forces et les faiblesses des individus, le milieu d'origine sont autant d'éléments qui expliquent la diversité des perceptions et des ressentis à l'égard du passage en retraite (Caradec, 2008). Les données révèlent en outre que les parcours marqués par les emplois atypiques peuvent compromettre la vie personnelle des femmes. Ce vécu peut représenter une faiblesse mais également une force, ce qui influence les perceptions à l'égard de la transition vers la retraite.

Par rapport au processus décisionnel du départ en retraite, les données récoltées soulignent, tout comme les travaux de Wang et al., (2010, 2012) les particularités des étapes du départ en retraite (planification, prise de décision, les modalités de départ en retraite) et le rôle important des facteurs de santé et des finances sur l'ensemble des étapes.

Tout d'abord, il ressort une absence de planification du départ en retraite tant en ce qui concerne les plans d'action, les procédures administratives, les montants des rentes que les projets de retraite. Richardson (1999) avait montré que les fins de carrières des femmes en situation précaire tendaient à être peu investies par des projets extra-professionnels. Ces observations s'inscrivent dans ce que Wang et Schultz (2010) ont étudié à propos de l'influence des finances sur ce processus ; plus elles sont faibles, moins les individus planifient leur départ. Selon ces auteurs, la planification requiert d'élaborer un but suffisamment clair pour que le sujet puisse se donner les moyens de les atteindre. Une situation économique convenable et stable semble favoriser la production d'objectifs et l'engagement vers des projets.

Selon une partie des répondantes, l'absence de planification provient de la difficulté d'anticiper un futur qu'elles décrivent comme incertain, instable et pauvre en ressources. Pour d'autres, le manque de préparation s'explique principalement par l'importance moindre de cette transition par rapport aux autres transitions vécues et considérées comme plus éprouvantes sur le plan personnel. En effet, les aspects matériels sont perçus comme des

besoins secondaires dans la vie de certaines répondantes, le manque d'argent ne constitue donc plus une carence suffisante pour s'en préoccuper. Ainsi, celles-ci ont développé de grandes capacités de résilience face aux multiples aléas de la vie et une tendance à vivre au jour le jour (Wang, 2012). Enfin, une santé dégradée paraît empêcher une planification et une projection dans l'avenir en ce qu'elle maintient l'individu dans une vision de la vie sur du court terme.

Pour ce qui est de la prise de décision du départ en retraite, les résultats obtenus sont en accord avec ceux de Christin et Peretti (2005) ; l'âge est en effet le critère premier pour partir en retraite. Cela ne signifie pas pour autant qu'elles souhaitent ou peuvent s'en tenir à cette échéance. Les données montrent en effet que dans les situations de précarité principalement, l'âge ne constitue plus le critère d'arrêt absolu, mais il est au contraire souvent remis en question par des besoins financiers, sociaux ou des problématiques de santé.

Dans les travaux menés auprès des salariés seniors, il a été supposé par Flippen et Tienda (2000), s'appuyant sur le modèle bidimensionnel de Zimmerman (1995), que les seniors qui jugent leur santé comme relativement déficitaire accordent plus d'importance aux raisons susceptibles de faciliter leur décision de retrait. Ces auteurs pensent que les salariés âgés décident de partir en retraite en fonction de leurs perceptions négatives liées à leur situation actuelle (dimension *Push*) et positives en lien avec leur vie future (dimension *Pull*). En effet, les répondantes de cette étude qui évaluent leur état de santé comme médiocre accordent plus d'importance aux éléments négatifs de leur situation actuelle (fatigue, mal-être, etc...) et positifs de leur vie future (repos, activités, etc...).

Par ailleurs, les répondantes qui estiment avoir une santé acceptable accordent plus de poids aux raisons susceptibles de les maintenir dans leur activité professionnelle. Zhan, Wang, Liu et Shultz (2008) ont soulevé un lien positif et significatif entre la bonne santé subjective des salariés âgés et leur souhait de continuer leur activité professionnelle. En ce sens, nos résultats s'accordent avec l'observation que la variable santé est considérée comme un déterminant important du processus décisionnel du départ à la retraite (Wang & Shultz, 2010 ; Zhan, Wang, Liu, & Shultz, 2008).

En ce qui concerne la poursuite d'une activité lucrative, celle-ci est de prime abord motivée par les besoins financiers des participantes. Cette observation va dans le sens des études

menées sur l'influence des paramètres financiers dans le prise de décision du départ en retraite par Wang et al., (2010, 2011, 2012). De même, elle illustre la fonction économique du travail identifiée par Sverko et Vizek-Vidovic (1995, cités par Fournier & Gaudron, 2006). D'après les répondantes, seule la santé déficitaire est considérée comme le critère décisif d'arrêt (Feldman, 1994 ; Wang & Schultz, 2010).

Les apports théoriques sur les emplois de transition semblent ne pas refléter exactement la réalité des participantes de l'étude. En effet, Davis (2003) et Feldman (1994) avaient suggéré l'idée que le senior quitte son activité principale pour mener à bien d'autres projets professionnels. Or, ici, la majorité des participantes ne semble pas avoir la possibilité de quitter un travail, soit parce qu'elle en exerce pas, soit parce qu'elle souhaite le maintenir. Les participantes conçoivent, les emplois de transition surtout comme un travail qui est exercé après la retraite.

Par ailleurs, l'éventuelle poursuite d'une activité professionnelle après la retraite a suscité des questions relevant de l'identité des participantes. D'après Caradec (2008), plutôt que de centrer l'analyse sur les paramètres contextuels, il faudrait considérer les représentations et les préconceptions des participantes à l'égard de leurs retraites pour déterminer la manière dont celui-ci sera vécu et investi. Ainsi, continuer à travailler représente pour certaines une opportunité de maintenir une identité professionnelle, un élément considéré comme crucial dans la construction de l'identité personnelle et sociale (Fournier & Gaudron, 2006). Cette identité joue un rôle central dans l'équilibre psychosocial de la personne (Masdonati & Zittoun, 2012 ; Sverko & Vizek-Vidovic, 1995, cités par Fournier & Gaudron, 2006).

De la même manière, la perte de l'identité professionnelle influence la manière d'envisager la retraite. Les interviewées présentent la caractéristique d'avoir fait l'expérience récurrente de la perte de rôle, ce qui a fréquemment occasionné des symptômes anxieux et dépressifs conduisant les seniors à évaluer sa situation comme non satisfaisante (Riley & Riley, 1994, cités par Wang, Henkens, & Van Solinge, 2011).

Pour contrecarrer les effets néfastes de la perte de rôle, l'estime de soi tient une place cruciale en ce qu'elle définit la capacité avec laquelle le senior s'investit dans une nouvelle identité (Fournier & Gaudron, 2006 ; Wang, Henkens, & Van Solinge, 2011). En ce sens, les emplois de transition semblent faire état d'une stratégie d'ajustement à la perte du rôle professionnel.

D'après une telle conception, l'emploi de transition serait à même d'engendrer la construction de nouvelles identités centrales, au moyen de l'expérience d'un nouveau rôle professionnel ou social, ce qui dépasse les simples considérations économiques.

Enfin, ces constats contestent plus largement l'idée d'un processus de transition irréversible et d'une retraite permanente (Bernard & al., 2005 ; Sapin, Spini, & Widmer, 2007). Une partie des répondantes compte effectivement reprendre une occupation professionnelle post-retraite. Dans cette dynamique, le passage en retraite n'est plus forcément synonyme d'une étape de vie irréversible mais peut laisser place à davantage de formes de gestion d'activité post-professionnelle.

6.5. Du récit au parcours de vie

Finalement, le présent travail s'inscrit dans le paradigme des parcours de vie. Il est intéressant de comprendre comment ces récits ont permis d'éclairer le parcours des répondantes.

La place importante que confèrent les récits de vie à la subjectivité permet de comprendre les interprétations du parcours professionnel comme un bilan personnel que chacune des répondantes élabore par rapport à sa carrière professionnelle (De Montigny & De Montigny, 2014). Le récit de vie a permis de dégager les influences qui ont mené les femmes sur la trajectoire de l'emploi précaire, notamment avec les ruptures affectives.

Par le récit de vie, les enchaînements des situations et les actions ont pu être décrits de manière détaillée. Les reformulations et les relances de questions favorisent la prise de recul et la réflexivité sur son propre parcours. Comme l'ont souligné De Montigny et De Montigny (2014) au sujet du paradigme du parcours de vie, l'exploration de la subjectivité des femmes sur leur propre parcours est nécessaire pour saisir ce qui constitue les spécificités des perceptions, des significations, des ressentis, des conduites relatives à leur parcours et à leur transition professionnelle.

Pour Sapin, Spini et Widmer (2007), étudier les vies humaines et le temps demande à considérer les transitions de vie dans le contexte personnel et social de chaque interviewée. Les trajectoires individuelles mettent en jeu différentes catégories de ressources telles qu'économiques (les revenus, les épargnes, et les héritages), culturelles (les diplômes, les

concepts culturels, le vocabulaire) et de capital social (le réseau social). Les discours des répondantes ont permis l'émergence des ressources précitées et des diverses dimensions de vie.

Enfin, les observations liées aux fins de carrières professionnelles des femmes de notre échantillon peuvent illustrer le modèle de déstandardisation que décrit Kholi (1986). Leurs parcours professionnels sont en effet caractérisés par les emplois atypiques, ce qui les extrait du modèle de tripartition (formation, activités professionnelle, retraite). Plus précisément, c'est à partir des années 70 qu'en Occident, la réalité des modèles normatifs a diminué, engendrant une hétérogénéité des trajectoires professionnelles. Depuis, l'accès à l'emploi stable, rendu difficile par les nouveaux modes du marché du travail, n'a concerné qu'une minorité de femmes de cette étude.

Pourtant, la stabilité de l'emploi permet d'acquérir les ressources nécessaires pour subvenir aux besoins quotidiens, concrétiser des projets à long terme et s'épanouir. Les conséquences de l'obligation d'obtenir un emploi stable s'étendent donc au-delà du contexte professionnel ; elles touchent également toutes les autres sphères de la vie des individus (Fieulaine, Apostolidis, & Olivetto, 2006).

6.6. Limites et améliorations

Il est important de notifier les différentes limites et améliorations possibles de cette recherche.

Tout d'abord, avec la méthodologie employée, il demeure possible que le chercheur parvienne à faire émerger une interprétation personnelle, sans lien avec les données recueillies (Miles & Huberman, 2003). Afin d'écartier ces biais au maximum, il aurait été nécessaire d'effectuer l'analyse thématique de manière collective. Par exemple, l'accord inter-juge aurait pu amener plus d'objectivité lors de la définition des catégories et des thèmes.

Afin d'obtenir une meilleure vision de la précarité des femmes seniors, les données récoltées gagneraient en clarté si elles avaient été complétées par un volet quantitatif. Une analyse numérique permettrait, en effet, à cette section de mieux saisir l'ampleur de la problématique des travailleuses précaires.

Le canevas d'entretien présente la faiblesse de comporter de nombreuses questions. Il y a deux grandes questions générales, six questions et plusieurs sous questions investiguant chacune cinq thèmes de recherche. En gardant qu'une seule question générale et moins de sous questions, le canevas permettrait au répondant de s'exprimer pleinement et plus librement sur les sujets abordés.

Des questions moins nombreuses, mais plus pertinentes auraient amélioré la qualité des entretiens. En effet, cette étude ne dispose que de peu d'informations au sujet des activités post-professionnelles et des réinvestissements identitaires. Cette dimension pourrait être approfondie afin de mieux identifier les dynamiques identitaires en jeu, notamment par l'amélioration du canevas d'entretien. Des questions plus ciblées sur les activités post-retraite et les enjeux identitaires lors de cette transition pourraient y apparaître.

Enfin, le nombre de participantes auraient pu être augmenté afin de dégager des thématiques supplémentaires. Cela permettrait au chercheur de tenter une modélisation des différents types de perceptions adoptées par les femmes en lien avec leurs trajectoires professionnelles et leurs activités.

7. Conclusion

Le présent travail de mémoire est l'aboutissement d'une étude qualitative à l'intersection entre la psychologie et la sociologie. L'objectif général de cette recherche était de mieux comprendre les problématiques des travailleuses seniors inscrites sur le marché de l'emploi précaire. Plus spécifiquement, trois buts de recherche ont été élaborés. Un premier objectif consistait à exposer les conjonctures de vie propices à l'établissement et au maintien d'une précarité jusqu'à la fin des parcours professionnels. Le deuxième objectif était de décrire, au regard de cette précarisation professionnelle, les ressentis, les significations et les perceptions des femmes à l'égard de la retraite. Finalement, l'ultime question de recherche visait à identifier les facteurs pris en compte pour poursuivre une activité lucrative après la retraite.

La première observation tirée des diverses analyses concerne les césures répétitives du parcours de vie qui ont tendance à favoriser une installation de la précarité à long terme. Les discontinuités repérées dans le parcours des femmes sont en particulier associées à la sphère relationnelle et à la sphère professionnelle. L'impact de ces ruptures sur ces femmes semble variable, selon le soutien dont elles bénéficient. En effet, les conséquences néfastes de ces ruptures sur les dimensions de vie paraissent plus faibles lorsque les participantes sont épaulées par leur entourage respectif.

Ensuite, le contexte de vie et le profil d'insertion sociale (l'âge, la classe socio-économique et le genre) des participantes émergent comme des paramètres en mesure d'appréhender le sens et les perceptions données à la transition en retraite. Nous avons mis en évidence deux formes de perceptions importantes à l'égard de la transition : un soulagement et un fardeau. Respectivement, elles renvoient à l'idée que la transition apparaît soit comme la rupture soit comme la continuité avec un parcours de vie difficile.

Concernant les spécificités des prises de décisions de retraite, il ressort une absence générale de planification de la retraite. L'idée de « vie au jour le jour » est extrêmement répandue chez les participantes. Cette incertitude du lendemain en rapport avec l'habitude de la précarité les empêche de concrétiser des projets à long terme. Les prises de décision sont fortement influencées par les facteurs liés à l'âge, aux finances et à la santé. Enfin, l'engagement dans des activités post-professionnelles est motivé non seulement par des aspects économiques

mais surtout par des besoins de lien et de reconnaissance sociale. Ces besoins semblent être le fruit d'un fort sentiment de marginalisation. Ces constats révèlent que le passage en retraite ouvre de nouvelles possibilités de remaniements identitaires autour de la poursuite d'une activité post-retraite.

Dans des perspectives de recherches futures, il serait intéressant d'encourager davantage de réflexion sur les travailleurs et travailleuses âgé-e-s afin de reconsidérer la notion de retraite pour la rendre plus dynamique mais surtout plus inclusive. Cette démarche aurait pour but d'englober les groupes socio-professionnels marginaux en Suisse, les différents parcours professionnels des individus et les nouveaux modes de gestion de la vie post-professionnelle. Mieux saisir les attentes et les aspirations des seniors précaires et comprendre les facteurs de réussite et/ou d'échec d'intégration professionnelle sont des questions essentielles pour concevoir une société plus intégrée.

Par ailleurs, pour comprendre les mécanismes d'une intégration durable, il paraît nécessaire d'interroger les professionnelles des institutions sociales. Pour ce faire, une approche qualitative permettrait de solliciter les opinions des différents intervenants psychosociaux sur leurs activités professionnelles, leur rapport avec les bénéficiaires, ou leur forme d'intervention optimale. L'analyse des réponses apportées devraient participer à de meilleures prises en charge des plus vulnérables.

Finalement, les pistes d'interventions pour une intégration professionnelle réussie demeurent complexes. Les circonstances de travail dans lesquelles les femmes précaires évoluent, fragilisent leurs ressources, leur perspective d'avenir et leur identité. C'est paradoxalement l'insertion professionnelle qui est admise comme la principale possibilité d'extraction de la précarité. À la fois la source de difficulté et de solution, le rôle du statut professionnel des seniors se positionne au cœur des questionnements de cette étude. Comprendre la précarité de l'emploi et développer de nouvelles mesures d'intégration durable ne sont possible qu'avec la collaboration concertée de tous les acteurs : les individus précaires, les intervenants psychosociaux et les décideurs politiques.

8. Bibliographie

- Anadón, M. & Guillemette, F. (2007). La recherche qualitative est-elle nécessairement inductive ? *Recherches qualitatives*, 5, 26-37.
- August, R. A., & Quintero, V. C. (2001). The role of opportunity structures in older women workers' careers. *Journal of Employment Counseling*, 38, 62–81.
doi:10.1002/j.21611920.2001.tb00833
- Atchley, R. C. (1971). Retirement and leisure participation: Continuity or crisis? *The Gerontologist*, 11, 13-17. doi: 10.1093/geront/11.1_Part_1.13
- Baltes, P. B. (1987). Theoretical propositions of life-span developmental psychology: On the dynamics between growth and decline. *Developmental Psychology*, 2, 611-626. doi : 10.1037/0012-1649.23.5.611
- Barnay, T., & Briard, K. (2009). Carrière incomplète et départ en retraite: Une estimation de l'incidence de l'état de santé à partir de données individuelles. *Revue Economique*, 60, 345. doi:10.3917/reco.602.0345
- Beehr, T. A. (1986). The process of retirement: A review and recommendations for future investigation. *Personnel Psychology*, 39, 31–55. doi: 10.1111/j.1744-6570.1986.tb00573.x
- Bernard, P., Lemay, M., & Bourdon, S. & al. (2005). Connaître, débattre et décider : la contribution d'une enquête socioéconomique et de santé intégrée et longitudinale (ESSIL). *Ruptures*, 10(2), 77-94.
- Bernasek, A., & Shwiff, S. (2001). Gender, risk, and retirement. *Journal of Economic Issues*, 345–356.
- Blanchet, A., & Gotman, A. (2007). *L'enquête et ses méthodes : L'entretien*. Paris, France: Armand Colin.

- Blustein, D. L. (2001). Extending the reach of vocational psychology: Toward an inclusive and integrative psychology of working. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 171–182. doi:10.1006/jvbe.2001.1823
- Bourhis, A., & Wils, T. (2001). L'éclatement de l'emploi traditionnel. Les défis posés par la diversité des emplois typiques et atypiques. *Relations industrielles/Industrial Relations*, 56, 66–91. doi : 10.7202/000141ar
- Bresson, M. (2007). *Sociologie de la précarité*. Paris, France: Armand Colin.
- Castel, R. (1994). La dynamique des processus de marginalisation: de la vulnérabilité à la désaffiliation. *Cahiers de recherche sociologique*, 11-27. doi : 10.7202/1002206ar
- Caradec, V. (2008). Les mécanismes de la transition identitaire au moment de la retraite. *SPIRALE - Revue de Recherches en Éducation*, 41, 161-176.
- Christin, J., & Peretti, J. M. (2005). Individus et organisations face à la retraite : Pour une approche duale. In J. M. Perretti & J. L. Cerdin. (Eds.). *Actes de la 7ème Université de Printemps de l'Audit Social : Performances économiques & performances sociales à l'Heure de la R.S.* Marrakech, Maroc : Institut international de l'audit social.
- Clément, S., & Mantovani, J. (1999). Les déprises en fin de parcours de vie: Les toutes dernières années de la vie. *Gérontologie et société*, 90, 95-108.
- Cumming, E., & Henry, W. E. (1962). The process of disengagement. *The Journal of Nervous and Mental Disease*, 134(4), 377.
- Davis, M. A. (2003). Factors related to bridge employment participation among private sector early retirees. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 55-71. doi: 10.1016/S0001-8791(02)00016-7
- Delacambre, P. K. (2011). *The influence of gender, years in retirement, and future time perspective on psychological well-being for retirees*. (Bachelor thesis). Oklahoma State University.

- De Montigny, P., & De Montigny, F. (2014). *Théorie du parcours de vie*. Cahier de recherche n°6. Gatineau, Québec:UQO. Retrieved from https://cerif.uqo.ca/sites/cerif.uqo.ca/files/cahier6_theorie_du_parcours_de_vie_web.pdf
- De Puy Leistner, J., & Hofner, M.-C. (2012). *Travail Retraite Santé: revue de la littérature et état des lieux*. Fribourg, Suisse: Fondation Charlotte Olivier.
- Donahue, W., Orbach, H., Pollack, O. (1960). Retirement: The Emerging Social Pattern. In C. Tibbitts, (Ed.). *The Handbook of Social Gerontology*. Chicago, United States: University of Chicago Press.
- Duchesne, S. (2000). Pratique de l'entretien dit « non-directif ». Les méthodes au concret. *Démarches, formes de l'expérience et terrains d'investigation en science politique*, 9-30. doi: 10.7202/040308ar
- Elder, G. H., & Rockwell, R. C. (1979). The life-course and human development: An ecological perspective. *International Journal of Behavioral Development*, 2, 1-21. doi: 10.1177/016502547900200101
- Faurie, I., Fraccaroli, F., & Le Blanc, A. (2008). Âge et travail: des études sur le vieillissement au travail à une approche psychosociale de la fin de la carrière professionnelle. *Le travail humain*, 71, 137-172. doi: 10.3917/th.712.0137
- Feldman, D. C. (1994). The decision to retire early: A review and conceptualization. *Academy of Management Review*, 19, 285–311. doi: 10.5465/AMR.1994.9410210751
- Feldman, D. C., & Beehr, T. A. (2011). A three-phase model of retirement decision making. *American Psychologist*, 66, 193. doi: 10.1037/a0022153
- Fioulaine, N., Apostolidis, T., & Olivetto, F. (2006). Précarité et troubles psychologiques: l'effet médiateur de la perspective temporelle. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 51–64. doi: 10.3917/cips.072.0051

- Fillenbaum, G. G., George, L. K., & Palmore, E. B. (1985). Determinants and Consequences of Retirement Among Men of Different Races and Economic Levels. *Journal of Gerontology*, 40, 85–94. doi: 10.1093/geronj/40.1.85
- Firbank, O. E. (1997). Avance en âge, ressources économiques multiples et situations de vulnérabilité : Vieillesse, travail et revenu, retraites. *Lien Social et Politiques, RIAC*, (38), 87–99. doi : 10.7202/005107ar
- Flippen, C., & Tienda, M. (2000). Pathways to retirement: Patterns of labor force participation and labor market exit among the pre-retirement population by race, Hispanic origin, and sex. *Journals of Gerontology series b*, 55, S14-S27. doi: 10.1093/geronb/55.1.S14
- Fournier, G., & Gaudron, J.-P. (2006). Significations du travail et rôles de vie: perspectives dialectiques et stratégiques. *Carriérologie*, 10(3), 377-392. Retrieved from http://www.carrierologie.uqam.ca/volume10_34/01_significations/01_significations.pdf
- Francequin, G. (2010). Femmes, travail précaire et santé. *Clinique Du Travail*, 189–209. doi : 10.3917/eres.lhuil.2010.02.0189
- Gourmala, N. Caradec, V. (2003). Sociologie de la vieillesse et du vieillissement. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 32(4), 733–734.
- Guillemard, A.-M. (1974). La retraite : une mort sociale. *Sociologie des conduites en situation de retraite. Population*, 29(4), 943–943.
- Hatch, L. R. (1992). Gender Differences in Orientation Toward Retirement from Paid Labor. *Gender & Society*, 6, 66–85. doi :10.1177/089124392006001005
- Hira, T. K., Rock, W. L., & Loibl, C. (2009). Determinants of retirement planning behaviour and differences by age. *International Journal of Consumer Studies*, 33, 293–301. doi: 10.1111/j.1470-6431.2009.00742.x

- Höpflinger, F. (n.d.). Seniors. In *Dictionnaire suisse de politique social*. Retrieved from <http://www.socialinfo.ch/cgi-bin/dicoposso/show.cfm?id=733>
- Kim, S., & Feldman, D. C. (2000). Working in retirement: The antecedents of bridge employment and its consequences for quality of life in retirement. *Academy of management Journal*, 43, 1195-1210. doi: 10.2307/1556345
- Kohli, M. (1986). Le cours de vie comme institution sociale. *Cahier du CERCOM*, (5).
- Lalivé d'Épinay, C. (1998). Précarisation de l'emploi: Impact psychologique et social. In Pro Senectute, *Sans travail à 55 ans: et après ? Actes du colloque du 24 mars 1998 à Yverdon-les-Bains* (p. 41–47). Vevey, Suisse: Pro Senectute Suisse.
- Le Goff, J.-M. (n.d.). Travailleurs âgés. In *Dictionnaire suisse de politique social*. Retrieved from <http://www.socialinfo.ch/cgi-bin/dicoposso/show.cfm?id=809>
- Lo, R., & Brown, R. (1999). Stress and adaptation: Preparation for successful retirement. *Australian and New Zealand Journal of Mental Health Nursing*, 8, 30–38. doi: 10.1046/j.1440-0979.1999.00127.x
- Loisy, C. (2000). Pauvreté, précarité, exclusion. Définitions et concepts. In Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale, *Les travaux de l'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale* (rapport 2000) (p. 23-50). Paris, France : La Documentation française.
- Marti, M., & Osterwald, S. (2004). L'emploi précaire en Suisse. *Revue de politique économique*, 2, 43-46.
- Martin, C. (2013). Penser la vulnérabilité. Les apports de Robert Castel. *ALTER-European Journal of Disability Research/Revue Européenne de Recherche sur le Handicap*, 7(4), 293-298.

- Masdonati, J., & Zittoun, T. (2012). Les transitions professionnelles: Processus psychosociaux et implications pour le conseil en orientation. *L'orientation scolaire et professionnelle*, 41. doi : 10.4000/osp.3776
- Merrien, F. X. (1997). *L'État providence*. Paris, France : Presse universitaire de France.
- Michelat, G. (1975). Sur l'utilisation de l'entretien non-directif en sociologie. *Revue française de sociologie*, 16, 229-247. doi: 10.2307/3321036
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (2003). *Analyse des données qualitatives*. Bruxelles, Belgique : De Boeck Supérieur.
- Nguyên-Duy, V., & Luckerhoff, J. (2006). Constructivisme/positivisme: où en sommes-nous avec cette opposition? *Les actes*, 5, 4-18.
- OCDE. (2013). *Panorama des pensions 2013 : les indicateurs de l'OCDE et du G20*. Paris, France : OCDE.
Retrieved from http://www.keepeek.com/Digital-Asset Management/oced/finance-and-investment/panorama-des-pensions-2013_pension_glance-2013-fr#page1
- Office Fédéral des assurances sociales. (2008). *L'histoire de l'AVS*. Retrieved from <http://www.bsv.admin.ch/themen/ahv/00011/index.html?lang=fr>
- Paillé, P., & Mucchielli, A. (2003). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*. Paris, France : Armand Collin.
- Parkes, C. M. (1971). Psycho-social transitions: A field for study. *Social Science & Medicine*, 5, 101-115. doi: 10.1016/0037-7856(71)90091-6
- Paugam, S. (1991). *La disqualification sociale: essai sur la nouvelle pauvreté*. Paris, France : Presses Universitaires de France.

- Pires, A. (1997). Echantillonnage et recherche qualitative : essai théorique et méthodologique. In J. Poupart, J.P. Deslauriers, L. Groulx, A. Laperrière, R. Mayer & A. Pires (Eds). *La recherche qualitative. Enjeux épistémologiques et méthodologiques* (p. 113-169). Montréal, Canada : Gaëtan Morin.
- Quinn, J. F., & Kozy, M. (1996). The role of bridge jobs in the retirement transition: Gender, race, and ethnicity. *The Gerontologist*, 36, 363-372. doi: 10.1093/geront/36.3.363
- Richardson, V. E. (1999). Women and retirement. *Journal of Women & Aging*, 11, 49–66. doi: 10.1300/J074v11n02_05
- Ruhm, C. J. (1990). Bridge jobs and partial retirement. *Journal of labor economics*, 482-501. doi: 10.1086/298231
- Sapin, M., Spini, D., & Widmer, E. (2007). *Les parcours de vie: de l'adolescence au grand âge* (1^{ère} ed., vol. 39). Renens, Suisse : Presses polytechniques et universitaires romandes.
- Schmid Botkine, C., & Rausa-de Luca, F. (2007). *Vieillesse démographique et adaptations sociales*. Neuchâtel, Suisse: Office fédéral de la statistique.
- Schulz, J. H. (2002). The evolving concept of “retirement”: Looking forward to the year 2050. *International Social Security Review*, 55, 85-105. doi: 10.1111/1468-246X.00116
- Smith, D. B., & Moen, P. (2004). Retirement Satisfaction for Retirees and their Spouses Do Gender and the Retirement Decision-Making Process Matter? *Journal of Family Issues*, 25, 262–285. doi: 10.1177/0192513X03257366
- Super, D. (1964). *La psychologie des intérêts*. Paris, France: Presses universitaire de France.
- Sussman, M.B. (1972). An analytic model for the sociological study of retirement. In Carp, F.M. (eds). *Retirement* (28-73). New York, United States: Behavioral publications.

- Talaga, J. A., & Beehr, T. A. (1995). Are There Gender Differences in Predicting Retirement Decisions ? *Journal of applied psychology*, 80, 16-28. doi : 10.1037/0021-9010.80.1.16
- Veiz, I. (2000). *Trajectoires de précarisation : une approche statistique des bénéficiaires de l'aide sociale valaisanne, notamment de familles mono-parentales*. Sion, Suisse : Bureau de l'égalité entre femmes et hommes. Retrieved from http://www.vs.ch/Press/DS_3/CP-2000-12-14-88/de/CPF141200Rapport.pdf
- Wang, M., Henkens, K., & Van Solinge, H. (2011). Retirement adjustment: A review of theoretical and empirical advancements. *American Psychologist*, 66, 204. doi: 10.1037/a0022414
- Wang, M. (Ed.). (2012). Planning and adaptation to retirement. In *The Oxford handbook of retirement*. New York, United States: Oxford University Press.
- Wang, M., & Shultz, K. S. (2010). Employee retirement: A review and recommendations for future investigation. *Journal of Management*, 36, 172-206. doi: 10.1177/0149206309347957
- Widmer, E., Levy, R., Pollien, A., Hammer, R., & Gauthier, J. A. (2003). Entre standardisation, individualisation et sexuation: une analyse des trajectoires personnelles en Suisse. *Revue Suisse de sociologie*, 29(1), 35-67.
- Widmer, E. D., & Ritschard, G. (2009). The de-standardization of the life course: Are men and women equal? *Advances in Life Course Research*, 14, 28–39. doi:10.1016/j.alcr.2009.04.001
- Widmer, E., Ritschard, G., & Mueller, N. S. (2009). Trajectoires professionnelles et familiales en Suisse: quelle pluralisation ? In Oris M., et al. (dir.) *Transition dans les parcours de vie et construction des inégalités (1^{ère} ed.)*. Lausanne, Suisse : Presses polytechniques et universitaires romandes.

Zhan, Y., Wang, M., Liu, S., & Shultz, K. S. (2008). Antecedents of bridge employment: a longitudinal investigation. *Journal of applied Psychology*, 93, 818. doi : 10.1037/0021-9010.93.4.818

Zimmermann, K. F. (1995). European Migration: Push and Pull. *World Bank Economic Review*, 8, 313-342. doi: 10.1093/wber/8.suppl_1.313

Zimmermann, H., Fournier, G., & Gauthier, C. (2007). Analyse des conduites de salariés en transition de fin de carrière: Le cas de travailleurs et travailleuses en situation d'emploi atypique. *Relations industrielles/Industrial Relations*, 740-767. doi: 10.7202/016959ar

8.1. Articles consultés

Coutinho, M. T., Dam, U. C., & Blustein, D. L. (2008). The psychology of working and globalisation: a new perspective for a new era. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 8(1), 5–18. doi:10.1007/s10775-007-9132-6

Fieulaine, N. (2006). *Perspective temporelle, situations de précarité et santé: Une approche psychosociale du temps*. Université de Provence-Aix-Marseille I.

Malenfant, R., & Lévesque, M. (2005). Trajectoires liées à la pauvreté et santé des femmes. *Le Médecin du Québec*, 40(9), 103-105.

Poupard, D. (2010). La retraite, une transition de taille: Perspectives québécoises. *Le Journal des psychologues*, 282(9), 42. doi: 10.3917/jdp.282.0042

9. Annexes

9.1 Tableau récapitulatif des profils des participantes

Prénom fictifs	Age	Etat civil	Revenu	Emploi	Type de contrat	Niveau de formation	Nombre d'enfants	Date du départ en retraite
Collette	63 ans	Divorcée	1'825 à 3'000	Vendeuse	Contrat atypique et Hospice général	Ecole supérieur inachevée	3	2017
Alba	62 ans	Divorcée	2'700	Employée de maison	50% subi	Niveau secondaire I	2	2018
Marie	62 ans	Divorcée	2'000	Employée de bureau	Chômage, CDD, Stage	CFC	3	2018
Dominique	62 ans	Divorcée	2'600	Employée de ménage	50% subi	Scolarité obligatoire	2	2018
Christina	62 ans	Célibataire	2'900	Secrétaire	50% subi	Diplôme supérieur	2	2018
Lesly	63 ans	Divorcée	2'400	ADR	contrat aidé par l'Hospice (missions, CDD)	Scolarité obligatoire	6	2017

Prénom fictifs	Age	Etat civil	Revenu	Emploi	Type de contrat	Niveau de formation	Nombre d'enfants	Date du départ en retraite
Christiane	62 ans	Mariée	2'700	Employée dans une teinturerie	CDI à 60%	Maturité	2	2018
Melba	64 ans	Mariée	1'500 à 2'500	Gouvernante (maman de jour, nettoyage, cuisine)	Contrat à durée déterminée (taux de travail variable)	Niveau secondaire I	2	2016

9.2 Fiche d'informations

Nom: _____

Prénom: _____

Sexe: _____

Age: _____

Nationalité: _____

État civil: _____

Nombre d'enfants: _____

Leur âge actuel: _____

Profession : _____

- Fonction (employé, cadre): _____
- % de travail avant la retraite: _____

Année probable / date de la retraite: ____/____/____

Niveau d'étude: _____

Revenu mensuel: _____

9.3 Canevas d'entretien

Questions posées aux interviewés:

Question générale:

- I. Pouvez-vous me raconter je vous prie comment vous envisagez/ imaginez votre prochain passage à la retraite ?

Question spécifiques :

Thèmes à aborder

1. Planification du départ en retraite

Comment allez-vous décider /avez décidé du moment de partir en retraite ?

- Quel(s) seraient les critères qui ont guidé cette décision ? Pour quelles raisons avez-vous fait ce choix ?

Quels plans avez-vous élaborés pour le départ en retraite ?

- Quel(s) projet(s) de retraite actuels ?
- Quelles sont vos envies personnelles ?

2. Bridge Employment

- Qu'en pensez-vous ?
- Quel avantage et inconvénients?
- Comment allez-vous vous y prendre ?
- Quels (s) obstacles voyez-vous ?

Question générale:

- II. «Racontez-moi l'histoire de votre parcours professionnel; difficultés et les obstacles rencontrés; les ressources que vous avez mises en œuvres pour surmonter ces obstacles ?»

3. Signification du travail actuel

Comment décririez-vous votre travail ?

- Qu'est-ce qui vous plait dans votre travail ?
- Un exemple de ce que vous aimez le moins?

- Que représente le poste que vous occupez ?

4. Précarité / ressources

Diriez-vous que vous vous trouvez dans une situation de précarité et pourquoi ?

- De quelles ressources financières / Comment gérez-vous ces ressources ?
- Est-ce tout au long de la vie ? Stratégies mises en place avant ?

De quelles ressources sociales et familiales disposez-vous ? Comment gérez-vous ces ressources ?

5. Santé

De manière générale, comment vous sentez-vous aujourd'hui ?

- Quelles sont les pénibilités physiques de votre travail ?
- Quelles sont les pénibilités psychiques de votre travail ?
- Souffrez-vous de problème physiques et psychiques particuliers ?
- Est-ce tout au long de la vie ? Stratégies mises en place avant ?

9.4 Formulaire de consentement

FORMULAIRE DE CONSENTEMENT

- Titre de la Recherche :** Retraite et précarité chez les femmes suisses : une approche du parcours de vie
- Etudiante :** Mikaela Ogbazghi, Master en Psychologie du conseil et de l'orientation scolaire et professionnelle, Université de Lausanne
- Sous la supervision de :** Monsieur Jérôme Rossier, Directeur de mémoire et Monsieur Albert Moukolo, expert du mémoire, Université de Lausanne

A) INFORMATION AU PARTICIPANT

Objet et objectifs de la recherche

Ce mémoire a pour objet de décrire et analyser les réflexions des travailleuses en situation de contrats précaires (faible taux d'occupation, instabilité du revenu, etc.) concernant leur transition en retraite. Cette recherche vise donc à explorer les liens entre les parcours professionnels pouvant amener une certaine forme de précarité et la transition vers la retraite chez les femmes.

Nature de la participation à la recherche

Un entretien avec des participantes volontaires est mis en place, lors duquel cette dernière pourra exprimer son point de vue sur ses activités professionnelles et ses choix concernant son départ en retraite. Cet entretien sera enregistré afin de faciliter au chercheur l'analyse des informations récoltées.

Confidentialité et diffusion des données

Le chercheur s'engage à n'utiliser les données recueillies qu'à des fins académiques (la rédaction d'un Mémoire de Master à L'Université de Lausanne). Les données concernant la participante seront rendues anonymes afin de ne pas permettre son identification. Tous les

renseignements permettant l'identification du participant, y compris les bandes sonores, seront détruits au plus tard six mois après la validation du Mémoire de Master.

Droit de retrait

La participation à cette recherche est entièrement volontaire. Le participant peut à tout moment, sur sa demande exprimée oralement, se retirer de l'étude, et ce sans justification. Le cas échéant, il est en mesure de demander la destruction de toutes les données le concernant.

B) CONSENTEMENT

Je déclare avoir pris connaissance des informations ci-dessus, avoir obtenu les réponses à mes questions sur ma participation et comprendre en quoi consiste ma participation à cette recherche.

Lieu et date : _____

Nom, Prénom du participant : _____

Signature : _____

Pour le chercheur :

J'affirme avoir expliqué le but et la nature de l'étude et avoir été disponible pour répondre à toute question. Je m'engage à respecter les conditions énoncées précédemment et à ne pas y apporter de modification sans en informer le participant.

Lieu et date : _____

Nom, Prénom du chercheur : _____

Signature : _____

Pour toute question relative à cette recherche, vous pouvez joindre Mikaela Ogbazghi à l'adresse mail suivante : mikaela.ogbazghi@unil.ch Sur les deux exemplaires signés du présent formulaire, l'un est remis au participant de la recherche.

9.5 Tableau récapitulatif des thèmes et des catégories

Thèmes	Catégories
<p>1. Trajectoire de rupture comme élément de précarisation</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Rupture relationnelle, professionnelle et début de précarisation</i>
<p>2. Fin de carrière : d'un engagement accru au travail au désinvestissement professionnel</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Engagement accru au travail</i> • <i>Désinvestissement professionnel</i>
<p>3. Perceptions du passage en retraite : entre continuité et rupture</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Retraite comme soulagement : une rupture dans la trajectoire de vie</i> • <i>Retraite comme fardeau : une continuité dans la trajectoire de vie</i>
<p>4. Spécificités du départ en retraite dans les contextes de précarité : planification, prise de décision et modalités de départ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Absence de planification</i> • <i>Prise de décision du départ en retraite</i> • <i>Activités professionnelles post-retraite</i>
<p>5. Activités post-retraites et réinvestissements identitaires</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Travailler pour rehausser sa propre valeur</i> • <i>Travailler pour une reconnaissance sociale</i>