

**PERCEPTION DE LA RETRAITE ET REPRESENTATION
SOCIALE DU TRAVAIL CHEZ LES EMPLOYES PROCHES
DE LA RETRAITE : CAS DES EMPLOYES D'UNE
ENTREPRISE AGRO-INDUSTRIELLE DU SUD-OUEST DE
LA COTE D'IVOIRE, LA SOGB (SOCIETE DE
CAOUTCHOUC DE GRAND-BEREBY)**

Koua N'da Lazare

Docteur, enseignant-chercheur, à l'ISAD (Institut des sciences anthropologiques de développement), UFR des Sciences de l'homme et de la société (SHS), université de Cocody-Abidjan (Côte d'Ivoire)

Abstract

This study deals with the problem of retire perception and workers' social representation of work at the approach of the phenomenon of retire. We have notice in the first way that employers who have made socio-economical realization during their professional curriculum have positive social representation of work than the others who have made no socio-economical realization. Secondly, we notice that, more the employers have positive perception of retire more they have negative social representation of work. Socio-professional category can also be observed as a parameter of retire perception; in fact we notice that executives and supervisors have a more positive perception of retire than sample employers. We can also notice that the employers who have post-professional projects have more positive perception of retire than them who have no post-professional projects. At least, stress at the evocation of retire could be justified by economical and social psychological reasons in all socio-professional categories.

Keywords: Retire perception, social representation of work, supervisors, employers and workers, socio-professional categories, stress, post-professional projects

Abstract :

Cette étude montre que les travailleurs proches de la retraite, ayant fait des réalisations ont une représentation sociale plus positive du travail que ceux n'en n'ayant pas fait. Elle révèle aussi d'une part que la perception de la retraite chez les employés ayant des projets post-professionnels en cours de réalisation ou déjà réalisés ont une perception plus positive de la retraite que ceux qui n'en n'ont pas. D'autre part on note que plus les travailleurs ont une représentation sociale favorable au travail plus ils ont une perception négative de la retraite. On note aussi que les cadres et agents de maîtrise ont une perception plus positive de la retraite que les employés subalternes et les ouvriers. On s'aperçoit enfin qu'un certain nombre de paramètres aussi bien économiques que psycho-sociaux justifient le stress chez les travailleurs proches de la retraite à l'évocation de l'idée même de retraite.

Mots-clés : perception de la retraite, représentation sociale du travail, cadres et agents de maîtrises, employés et ouvriers, catégories socio-professionnelles, stress, projets post-professionnel

Introduction

Le travail est une réalité inhérente à la vie de l'homme. Il l'est non seulement pour couvrir ses besoins fondamentaux, notamment, manger et boire, se vêtir, se trouver un toit pour être à l'abri des intempéries et des agressions de tous ordres mais aussi, pour être psychologiquement et socialement intégré. Ainsi tous se présentent comme des appelés au travail et c'est une chance aujourd'hui que de trouver un travail décent et valorisé du fait de la crise de l'emploi qui frappe la plupart des sociétés. Il convient à cet effet de souligner que nombre de personnes sont ainsi intégrées dans l'activité du travail qui connaît une réglementation dont la retraite. C'est-à-dire l'âge légal de cessation d'activité. Alors qu'on se plaint souvent de la pénibilité du travail, très peu de personnes manifestent une volonté réelle de ne plus travailler. Il y a ceux qui refusent d'aller en congé et ceux qui sont toujours embourbés dans des activités incessantes en trouvant constamment le besoin de s'occuper comme s'ils fuyaient leur propre identité sous peine de dépression. Certes les perceptions peuvent différer d'une société à une autre, mais le changement a toujours sa mélancolie et nul n'échappe à cet état fait. Si dans les sociétés dites occidentales, le niveau de vie amène bon nombre à ne pas avoir des appréhensions pour la retraite dans une explication économique, il

n'en demeure pas moins que quelques relents psychologiques peuvent affecter négativement cette étape de la vie.

Des travaux sur la retraite et le travail soulignent que le passage à la retraite soulève un certain nombre de problèmes liés à l'identité professionnelle, au manque de préparation, à l'accumulation d'expériences professionnelles et de définition d'un nouveau rôle social, (Martyriak & Affreux, 1992). Maurin (1989) précisait déjà que ces problèmes qui sont réels ne sont pas ressentis de la même manière selon le sexe. Ainsi selon lui le passage à la retraite est plus durablement ressenti par les hommes que par les femmes. Cela est d'autant plus vrai que dans les sociétés traditionnalistes, surtout, les hommes davantage que les femmes perdent ce qui correspond à leur « vocation sociale ». De ce fait l'effet de cessation d'activité est beaucoup plus profond sur l'emploi du temps de ceux-ci qu'il ne l'est chez les femmes dont la vie quotidienne reste très structurée par les travaux domestiques.

Dans tous les cas, au-delà des questions du genre, le problème de la retraite reste posé pour tous. Et c'est pourquoi bon nombre de spécialistes cherchent à donner des réponses adaptatives à la question. Ainsi des propositions pour bien vivre la retraite (Falardeau, 1999), des astuces pour en profiter (Zéliniski, 2003) ou des techniques pour la maximiser et en tirer profit (Gagné, 2002) ne manquent pas.

D'autres trouvent à cet effet cette période comme un temps de réveil de la conscience (Leclerc, 2000) pour d'autres encore c'est du temps libéré, (Blanchard de Ravinel, 2003). Toutes ces contributions et constatations soulignent l'importance de la question.

Au regard de tous ces tableaux, de ces observations et de ces propositions qui ne font que souligner la problématique de la retraite, on pourrait se demander si aller à la retraite constitue pour l'individu une décision aisée ? Dans quel cas il en aura une perception positive ? Quelle représentation sociale aur-t-il du travail à l'approche de ce phénomène (la retraite). Quels sont les motifs de stress de ces travailleurs appelés à la retraite sous peu ?

La présente étude qui se situe dans un cadre psychosocial se veut comme un creuset de mesure de perception de la retraite et de représentation sociale du travail à l'approche de l'âge légal de la retraite, et une exploration des raisons justificatives du stress à l'évocation de la retraite.

A l'aide d'un questionnaire structuré en échelle de perception sur la retraite et en échelle de représentation sociale sur le travail, nous avons cherché à comprendre certains aspects de ce phénomène au travers de cette étude.

Il s'agissait donc d'évaluer les sujets sur leur perception de la retraite pour en connaître leur dynamique psychologique à l'évocation même cette idée de retraite. Est-ce que selon la

catégorie socio-professionnelle, la perception de la retraite connaît une grande variation ? Les projets post-carrière professionnelle ont-ils un impact sur la perception de la retraite ? Quelle représentation sociale l'individu proche de la retraite a du travail, en considérant certaines variables comme les bénéfices psychologiques et matériel tirés du travail

I. Methode

Nous avons utilisé une échelle de perception et une échelle de représentation sociale respectivement face à la retraite et au travail. Nous avons développé des items positifs et négatifs autour du travail mais aussi de la retraite, puis nous avons fait la cotation des réponses données par les sujets de notre étude.

1. Participants

Nous interrogeons 70 employés dont 52 employés subalternes et 18 cadres et agents de maîtrise, d'une entreprise à caractère agro-industriel, du Sud-Ouest de la Côte d'Ivoire, la SOGB(Société de Caoutchouc de Granb-Béréby) situé justement dans zone de Grand-Béréby. Ils se retrouvent tous plus ou moins proche de la retraite. Le nombre d'années les séparant de la retraite varie de 1 à 6 ans. Ils ont entre 20 et 35 ans de vie professionnelle. Ils sont soumis tous à un questionnaire et 20 d'entre eux à un entretien sémi-directif.

2. Matériel et procédure

La collecte des données proprement dite a été faite sur quatre semaines. Pendant cette période nous avons soumis les sujets à un questionnaire comportant une échelle de perception de la retraite et une échelle de représentation sociale du travail toute de type Likert. Sous notre surveillance les sujets devaient répondre seuls aux questions sans communiquer ou demander l'avis d'une tierce personne. Et ce en vue de préserver le caractère personnel des réponses.

Ainsi soixante dix personnes ont pu se soumettre à cet exercice.

Quelques jours plus tard, après le questionnaire, nous avons procédé, à l'aide d'un échantillonnage au hasard, à un entretien sémi-directif en vue de vérifier et approfondir les données recueillies au niveau du questionnaire mais surtout en vue de comprendre la question du stress chez l'individu à l'évocation de l'idée même de retraite. Ainsi 20 personnes ont été soumises à cet entretien.

3. Hypothèses

3.1. *Hypothèse générale*

La perception de la retraite et la représentation sociale du travail des employés de la SOGB qui sont proches de la retraite est fonction des bénéfices socio-économiques et psychologiques tirés par ceux-ci de leur travail ainsi que de leur catégorie socio-professionnelle.

3.2. *Hypothèses de travail*

1. Plus les employés ont pu faire des réalisations sociales grâce à leur travail, plus ils ont une représentation sociale favorable au travail.
2. Plus ils développent une représentation sociale favorable au travail moins ils ont une perception positive de la retraite.
3. Les travailleurs cadres et agents de maîtrise ont une perception plus positive de la retraite que les employés de catégorie socio-professionnelle inférieure (employés et ouvriers)
4. Les employés ayant eux-mêmes initié un projet post-carrière professionnelle sont plus enclins à une perception positive de la retraite que ceux qui n'en ont pas.
- 5- Le saut dans l'inconnu eu égard aux ruptures psychologiques et sociales et aux réalités socio-économiques nouvelles est source de stress chez les employés proches de la retraite.

II. Résultats

1. *Le questionnaire*

Les différentes hypothèses ont été confirmées et établissent dans l'ordre une certaine logique.

1.1- **Représentation sociale du travail et réalisation**

L'observation des résultats nous montre que 33 sujets de l'échantillon ont une représentation sociale positive ou favorable au travail, et que sur l'ensemble de cet effectif, 29 ont fait des réalisations. A l'opposé, sur 36 sujets ayant une représentation sociale négative du travail 15 ont fait des réalisations et 22 n'en n'ont pas fait.

	Réalisation	Absence de réalisation	Total
Représentation Sociale positive	29	4	33
Représentation Sociale	15	22	37

negative			
Total	44	26	70

Le coefficient de corrélation phi calculé nous donne le résultat suivant :

$$\text{Formule : } \varphi = \frac{(A.D) - (B.C)}{\sqrt{E.F.G.H}}$$

$$\varphi = 0,4958$$

$$\varphi^2 = 0,2458$$

$$\text{Khi}^2 \text{ (ou } \chi^2), = N * \varphi^2 \text{ soit } 70 * 0,2458$$

$$\chi^2 = 17,206$$

A un degré de liberté (1ddl), au seuil de probabilité .01, la valeur calculée $\chi^2 = 17,206$ est supérieure à la valeur théorique(6,64) lue dans la table du Khi carré. L'hypothèse selon laquelle les employés ont une représentation sociale d'autant plus positive du travail qu'ils ont fait des réalisations se trouve ici confirmée. Le travail en plus de devoir constituer un élément de valeur sociale inestimable, constitue ici un moyen sinon un tremplin pour investir ou réaliser quelque chose qui puisse durablement soutenir l'individu et sa famille. Les souvenirs amers liés à la pénibilité du travail se trouvent ainsi compensés par la récompense et le réconfort trouvé dans la réalisation faite par l'individu. La peine de travail n'a pas été inutile pour lui.

1.2- Représentation sociale du travail et perception de la retraite

Comme nous pouvons l'observer dans le tableau ci-dessous, sur 33 sujets qui ont une représentation sociale positive du travail, les 2/3 soit 22 ont une perception négative de la retraite contre 1/3 soit 11 qui en ont une perception positive. Sous l'autre aspect on peut aussi constater que sur 37 sujets qui ont une représentation sociale négative du travail, 25 ont une perception positive de la retraite, contre 12 qui en ont une représentation négative.

	Perception positive de la retraite	Perception négative de la retraite	Total
Représentation sociale positive	11	22	33

Représentation sociale négative	25	12	37
Total	36	34	70

Le coefficient de corrélation phi (ϕ), calculé nous donne les résultats suivants :

$$\phi = -0,3419$$

$$\phi^2 = 0,116$$

$$\text{soit } \chi^2 = 8,18$$

A un degré de liberté, au seuil de probabilité .01 la valeur calculée ($\chi^2 = 8,18$) est supérieure à la valeur théorique (6,64) lue dans la table.

Il existe donc effectivement une corrélation négative entre représentation sociale du travail et perception de la retraite. Plus les employés ont une représentation sociale positive du travail, moins ils ont une perception positive de la retraite. Autrement dit, ils sont plus enclins à une perception négative de la retraite qu'ils ont une représentation sociale positive du travail. Tout se passe comme si les concernés cherchent à s'accrocher à leur travail. Ce qui les valoriserait et donnerait le sentiment d'être utile. Car à l'analyse détaillée des items sur la perception de la retraite on se rend vite compte que les items relatifs à la retraite comme départ à la mort ou poste de garage avaient beaucoup l'assentiment des concernés. Le travail est une « *valeur refuge* ».

1.3- Perception de la retraite selon les catégories socio-professionnelles

Comme nous pouvons l'observer dans le tableau ci-dessous, sur 18 cadres et agents de maîtrise 14 ont une perception positive de la retraite contre 4 qui en ont une perception négative. A l'opposé sur 52 employés et ouvriers seulement 22 ont une perception positive de la retraite contre 30 qui en ont une perception négative. Mais pour tester la significativité des différences, nous nous sommes référé au coefficient de corrélation phi et au khi carré.

	Cadres & agents de maîtrise	Employés et ouvriers	Total
Perception positive de la retraite	14	22	36
Perception négative de	4	30	34

la retraite			
Total	18	52	70

$$\varphi = 0,31$$

$$\varphi^2 = 0,0962$$

$$\chi^2 = 6,73$$

A un degré de liberté, au seuil de probabilité .01 la valeur calculée ($\chi^2 = 6,73$) est supérieure à la valeur théorique (6,64) lue dans la table.

Cette hypothèse est confirmée. On peut comprendre cela par le fait que la plupart des cadres en premier puis des agents de maîtrise en second ont plus de moyens grâce à leur revenu d'acquérir des terrains plus vaste et développer de grandes plantations, en plus de cela ils ont la possibilité de s'inscrire dans des projets plus rémunérateurs qui peuvent les occuper. Car ce qui crée la perception négative de la retraite c'est moins la diminution des ressources financières du travailleur retraité que le sentiment d'inutilité qui pourrait le gagner et la précipitation dans la mort. Car comme le souligne Friedman (1958), la mortalité est aux âges avancés anormalement plus élevée chez les travailleurs retraités que chez ceux qui exercent encore une activité professionnelle. Selon lui, il surviendrait, en effet chez ceux-là un grand choc psychologique correspondant à de grands « rites de passage » de l'existence humaine, que constitue la brusque suppression d'activité en fin de carrière.

Les travailleurs de catégorie socioprofessionnelle inférieure sont comme pris dans un engrenage. D'une part le travail tel qu'ils le subissent n'est pas toujours valorisé par eux mais en même temps ils ont peur de la retraite. C'est quelque fois des réactions qui frisent la résignation qu'on observe dans certains propos, tel que nous avons pu le constater dans nos observations empiriques ou lors de certains échanges informels.

1.4- Projet post-carrière professionnelle et perception de la retraite

Les observations faites dans le tableau ci-dessous montrent que sur 36 sujets qui ont une perception positive de la retraite, 25 ont un projet post-professionnel qui se traduit surtout par une plantation d'hévéa et /ou de cacao. A l'inverse, sur 34 ayant une perception négative de la retraite, 29 n'ont pas de projet post-professionnel pertinent (quelques uns se contentant de déclaration d'intention).

	Perception positive de la retraite	Perception négative de la retraite	Total
--	------------------------------------	------------------------------------	-------

Projet post-professionnel	25	5	30
Absence de projet pertinent	11	29	40
	36	34	70

Le coefficient de corrélation phi donne le résultat suivant :

$$\varphi = 0.5531$$

$$\varphi^2 = 0.3059$$

$$\text{soit } \chi^2 = 21.41$$

A un degré de liberté (1ddl), au seuil de probabilité .01 la valeur calculée ($\chi^2 = 21.41$) est supérieure à la valeur théorique (6,64) lue dans la table. Cette hypothèse selon laquelle les employés ayant eux-mêmes développé une plantation ou un projet post-carrière professionnelle sont plus enclins à une perception positive de la retraite que ceux qui n'en ont pas, est confirmée

Ces projets concernent surtout, le secteur d'activité des travailleurs. Nous voyons que la tendance est favorable pour la plupart des employés ayant réussi à créer une plantation notamment d'hévéas ou de cacao. Ils ont hâte d'aller à la retraite pour s'occuper de leurs activités agricoles. Ils se sentiraient davantage libres d'exercer désormais sans stress, de voir leur employeur les soupçonner d'avoir un rendement insuffisant du fait de leur projet extra-professionnel.

Ainsi tant que la retraite n'est pas perçue comme un poste de garage où le sentiment d'inutilité est le lot des candidats, ceux-ci l'accueillent favorablement. D'ailleurs il ressort de nos observations empiriques sur le terrain que certains travailleurs dont les plantations avaient commencé à être exploitables, ont des revenus nettement supérieures à leur salaire. Mais s'ils restent dans l'entreprise sans démissionner et attendent impatiemment la retraite c'est pour une question d'ordre moral et quelque fois la peur du risque alors qu'ils savent qu'à la retraite ils ont la possibilité de toucher une pension à vie. Par manque de culture un certain nombre d'entre eux ignorent que pour avoir atteint le nombre d'années minimal de cotisation ils ont droit à leur pension même s'ils démissionnent. Au plan moral il y a l'existence d'une fidélité à l'entreprise qui a toléré que ces employés puissent développer leur plantation. D'ailleurs leur employeur est leur premier partenaire commercial dans la vente des produits du latex. Ils viennent vendre ces produits à leur employeur qui achète la

production d'hévéa des plantations villageoises en vue de compléter ses besoins de production. On peut noter au passage que sans l'avoir mentionné nommément ou y avoir pensé, en procédant ainsi, l'entreprise mène une politique de motivation dans un partenariat gagnant-gagnant.

2. L'entretien : Evocation de la retraite et stress chez les travailleurs

Cet entretien qui a porté sur 20 personnes devait nous permettre essentiellement de comprendre au mieux pourquoi l'évocation de la retraite est source de stress chez les travailleurs. Les sujets ayant répondu sont de toutes les tendances. A savoir ceux ayant une perception négative de la retraite comme ceux ayant une perception relativement positive de la retraite.

Les entretiens avec les sujets nous permettent de relever les facteurs suivants comme explicatifs du stress à l'évocation de la retraite.

➤ Facteurs psychologiques voire psychosociaux

- Peur de la nouvelle vie, changement de milieu et peur de l'inconnu,
- Malheur inopiné à l'approche de la retraite,
- Perte des relations amicales, des collaborateurs et de certains liens sociaux,
- Abandon par la grande famille du fait de la perte d'intérêt aux yeux des membres,
- Problème d'intégration au sein de la grande famille,
- Le fait de penser être hors service, Peur de l'oisiveté, (sentiment d'inutilité),
- La perte de certains privilèges et avantages sociaux,
- Des problèmes de santé difficile à gérer (à supporter quand on y pense),
- Départ sans promotion (sentiment d'échec social),
- Peur de la vieillesse.
- Etc.

A l'analyse, même ceux ayant une perception positive de la retraite relèvent un certain nombre de raisons qui sont liées au changement de vie ou de mode de vie. En effet après avoir vécu 20, 25 voire 30 ans dans un milieu avec toutes les habitudes acquises. L'individu se voit un matin appelé à aller vivre très loin quelque fois plusieurs centaines de kilomètres de son milieu naturel de vie. Le cas des employés des complexes agro-industriels est d'autant plus délicat qu'ils ne peuvent loger sur le territoire du complexe que parce qu'ils sont en fonction. Cela serait un peu différent des travailleurs des autres structures qui à la

vérité ont un choix plus ou moins aisé de vivre là où ils logeaient avant d'aller à la retraite. Cela n'est pas possible pour les agents du complexe qui doivent systématiquement plier bagage et s'en aller loin de leur cadre social habituel. Les premiers n'ont pas que pour voisinage leur collègue de la même entreprise, mais une variété de personnes de tout bord et de toute autre structure ou entreprise ; les seconds n'ont que leur collègue et les membres de leur famille dans la quasi-totalité des cas. Il s'agit donc pour eux comme les données de l'entretien nous le font savoir, d'une rupture des liens sociaux, de la perte des relations amicales et même des collaborateurs.

Mais au-delà ils sont soumis à des problèmes psychosociaux communs à tout retraité ; d'ailleurs même le changement de milieu de vie n'est pas leur lot à eux seuls même si leur cas est systématique. Il y a l'apprentissage à la nouvelle vie. Il y a aussi tout ce qui se dit ou se voit et qui est d'ailleurs quelque fois vrai, comme la mort inopinée juste après la retraite. Le sentiment d'échec social vécu par ceux qui ont été comme pris au piège dans un échelon sans avoir jamais connu la promotion tant attendu, qui quelque fois à juste titre serait méritée. Pour beaucoup en effet la retraite leur rappelle qu'ils sont vieux et en décadence donc inutile au plan social. Elle leur rappelle les difficultés et maladies liées à la vieillesse qu'ils doivent aller affronter dans un proche avenir, si ce n'est déjà enclenché pour certains.

Pour d'autres encore il s'agit d'aller affronter des problèmes d'intégration avec les membres de la grande famille ; car tant qu'ils ont été loin et encore en activités ils ont été chouchoutés lorsqu'ils partaient rendre une rare visite au cours de l'année à cette grande famille. Mais s'il est établi que l'on ne peut vivre sans nuire alors la cohabitation va faire développer de nouveaux reflexes qui réciproquement ne seront pas toujours facile à gérer et à digérer par les uns et les autres.

➤ **Facteurs socio-économiques**

- Absence de salaire mensuel
- Baisse du pouvoir d'achat
- Absence d'autres sources de revenu,
- Manque de logement,
- Privation du bénéfice de la sécurité sociale,
- Absence d'économie,
- Problème de scolarité des enfants,
- Difficultés à se soigner,
- La non préparation de la retraite,

- Absence de réalisation,
- Problème de solvabilité (absence de prêts),
- Situation des enfants encore au chômage ou à bas âge
- Etc.

Les problèmes soulevés au plan socio-économique sont naturellement ceux liés aux capacités financières, au pouvoir d'achat et à la possibilité de faire face à un certain nombre de responsabilités dont le nœud est l'argent. C'est de l'impossibilité de scolariser les enfants encore à bas âge, de se soigner, et même de se loger, quand l'individu se retrouve sans maison ni réalisation, Sans salaire et non solvable, ne pouvant plus bénéficier de sécurité sociale, il est rétracté et vit au quotidien le stress pathologique dont les dégâts sur la santé sont entre autres, maladies et affections fonctionnelles ou psycho-fonctionnelles, maladies et affections psychosomatiques, maladies et affections psychiques.

Discussion

En engageant cette étude sur le travail et la retraite nous avons à cœur de mettre en relation un certain nombre de paramètres nous permettant de faire face aux interrogations que l'on pouvait se faire sur la perception de la retraite et la représentation sociale du travail, ainsi que l'étendu du stress à l'évocation même de l'idée de retraite. Les résultats que nous avons obtenus nous permettent de faire les observations suivantes par rapport à un certain nombre de réalités théoriques et de travaux.

A propos de stress, il apparaît à première vue paradoxale que l'on parle de stress pour tous, mais la vérité est que tout changement même souhaité a sa mélancolie (Durkheim). De ce fait même les événements auxquels on a soi-même participé à la construction nous stressent au jour de leur manifestation.

La liste est longue ainsi de toutes ces raisons évoquées pour parler de facteurs de stress, à l'intérieur comme à l'extérieur de la vie professionnelle.

Les projets post-professionnels eux aussi sont vus comme éléments valorisant la retraite. Cependant on pourrait se demander si l'individu pense que la l'âge de la retraite n'est qu'une simple convention qui ne s'appuie pas sur des motifs valables tels que le déclin des forces physiques et des capacités mentales. N'est-ce pas une illusion de croire qu'avec cette activité on sera toujours aussi actifs que performants. Il s'agit pour ceux-là une sorte de nouvelle carrière à la retraite (Samson, 2003). C'est un véritable refuge qui n'occulte pas les vraies questions de la retraite. On reconnaît toutefois que l'individu peut s'ajuster à sa

nouvelle activité selon ses capacités nouvelles, surtout si l'activité devient libérale et qu'il en est l'administrateur.

A propos maintenant de la corrélation négative entre la perception de la retraite et la représentation sociale du travail, il y a lieu de s'interroger, car si le travail est vu aujourd'hui comme une valeur sociale inestimable, il n'en demeure pas moins que la peine liée au travail demeure pour tous. Qu'est ce qui fait qu'on ne puisse pas allier travail et retraite ? Certainement que la culture qui consiste à penser que chaque fois qu'on évoque le travail, il faut penser à la retraite n'a pas été toujours prégnante chez tous. Mais en réalité depuis plusieurs années l'homme s'est habitué à un rythme, à un milieu et à un système qui fait partie intégrante de lui-même, si tant est que le travail occupe un tiers de sa vie (Sullerot,1986), alors la rupture d'activité peut être ressentie par lui comme la perte d'une partie de lui-même. Mais qu'en est-il de ceux qui ont plutôt une perception positive de la retraite tout en ayant une représentation sociale négative du travail ? En réalité, l'histoire des hommes en situation de travail ou en entreprise, leur expérience particulière peut expliquer beaucoup de chose. Car la valeur travail elle-même ne semble pas être mise en cause. C'est plutôt, le type d'activité menée, de sa pénibilité, de la lassitude qu'elle engendre et finalement le type de management souvent austère auquel l'individu est soumis qui finissent par l'user mentalement et créer un ras-le-bol qui finalement lui forge cette représentation négative. Cela est d'autant plus vrai que souvent certains préjugés sont construits à partir d'expérience singulière vécue qu'on finit par généraliser. Or, on sait qu'au-delà de l'effort, le travail peut être un havre de joie.

Conclusion

Que dire au terme de cette étude sinon que la question du travail et de la retraite soulève toujours une problématique à plusieurs équations. La retraite constitue un véritable enjeu (Friot, 2010), non seulement pour l'individu mais aussi pour la société toute entière. A cet effet nous avons pu comprendre que la perception de la retraite chez le travailleur proche de la retraite est fonction de sa capacité de projection dans l'avenir et d'un certain nombre de paramètres psychologiques et économiques. Sa représentation sociale du travail est certainement corrélée à cette perception ainsi qu'aux différentes réalisations qu'il a pu faire grâce à ce travail.

Une retraite heureuse semble-t-il dépend de l'individu (Dessaint, 2005). D'autres investigations sur la question de la retraite et du travail seraient toujours un plus pour accroître notre champ de connaissance sur la question.

Bibliographie:

Friedman, G. (1958) : Le travail en miettes, Paris, Guallimard.

Sullerot, E. (1986) : L'âge de travailler, Paris, Fayard.

Zelinski, E.(2003) - L'art de profiter de sa retraite. - Paris: Éditions d'Organisation,.

Falardeau, J.-L. (199) — Bien vivre sa retraite. - Saint-Hubert, Québec : Un monde différent.

Gagné, H. (2002) - Maximiser votre capital retraite. - Montréal: Transcontinental inc.

Samson, A.(2003) - Une nouvelle carrière à la retraite. - Montréal: Transcontinental,.

Blanchard de Ravinel, C. – Le temps libéré: dialogue sur la retraite. - Montréal: Novalis, 2003.

Leclerc, M. (2000) - L'âge de la retraite, ou, Le réveil de la conscience. -Terrebonne: Les Éditions Berthiaume.

Dessaint, M.-P. (2005) - Une retraite heureuse?: ça dépend de vous! - Montréal: Flammarion.

Friot B. (2010)- L'enjeu des retraites. Paris : La Dispute.