

La retraite : un nouveau temps de vie entre inquiétude et nouveaux investissements psychiques

Jean-Marc Talpin¹

Introduction

La retraite est un temps important dans la vie de chacun, et, pour prendre la mesure de son incidence, il est utile de la penser à l'aune de l'investissement professionnel, des enjeux de carrière, de la reconnaissance ainsi apportée et des charges afférentes.

Le sujet est confronté à son vieillissement en appui sur des indicateurs venant d'une part de son corps, d'autre part du social (l'un et l'autre étant étroitement articulés) qui lui en donnent des indices explicites, à commencer par la retraite, enfin de ses objets, qu'il s'agisse de leur vieillissement ou de leur perte. Ceci pose la question de la prise de conscience par chacun de son propre vieillissement, mais aussi des représentations qu'il en a. Il peut y avoir un écart important entre être à la retraite et se sentir (ou ne pas se sentir) vieux.

La retraite (que le sujet y soit mis du fait des obligations légales, de contraintes économiques de l'employeur, ou qu'il fasse le choix de la prendre) met à jour les différents enjeux, du rapport au travail et à l'emploi ainsi que les fonctions psychiques de ceux-ci. Cet appui permettra de mieux comprendre les enjeux psychiques, pour chacun, du passage de la retraite.

Un point important ne sera pas développé ici : le genre. Cependant l'abord de la retraite peut être différent au masculin et au féminin, avec des variations en fonction des générations, d'une part du fait de l'investissement du travail, d'autre part du fait de la durée de l'emploi ou de la pratique professionnelle à cause des arrêts maternités, du chômage, des temps partiels... Dans le milieu hospitalier, on peut constater comment la proportion de femmes décroît au fur et à mesure que l'on monte dans la hiérarchie, avec souvent le fameux « plafond de verre » pour les positions hiérarchiques les plus hautes.

Je vais maintenant développer les enjeux psychologiques de la retraite en différents points qui parleront en négatif de la fonction psychique du travail, de l'emploi et de la place hiérarchique au sein des institutions, ici principalement les CHU et les grands centres hospitaliers.

1. Fonction d'organisation de la temporalité

Le travail, en particulier de par son inscription institutionnelle organise la temporalité de chaque sujet, au quotidien comme sur l'année et les années : la vie de chacun est largement organisée par le cadre du travail, qu'il s'agisse des heures de lever, des jours de repos, des temps de vacances. De ce fait, le sujet se laisse largement porter par ce cadre auquel il délègue et confie pour partie la gestion de son temps, ce qui génère des mouvements ambivalents entre sécurité et aliénation dès lors qu'il perd une part de maîtrise ; ceci varie selon la profession et la position hiérarchique. Ceci ressort très clairement à la retraite lorsque les sujets doivent porter seul l'emploi de leur temps devenu libre, ce qui peut mobiliser un sentiment de libération mais aussi des affects dépressifs : le temps est alors vécu comme trop long, difficile à « remplir », ce qui renvoie en partie au point suivant et à la question des objets à investir. Bien des retraités se réjouissent de redevenir « maître de leur temps » (ce qu'ils n'ont souvent jamais été, l'école ayant commencé à structurer le temps et donc à le socialiser). Pour certains cela dure, d'autres passent par un temps d'angoisse face à ce vaste temps libre. Certains vont alors soit s'accrocher à leur emploi du temps professionnel de manière relativement obsessionnelle, soit s'inventer de nouveaux rituels,

¹ Psychologue clinicien, professeur de psychopathologie et psychologie clinique, Université Lumière-Lyon 2, CRPPC

ceci du moins s'ils n'ont pas de nouveaux investissements leur donnant des contraintes horaires, que ce soit dans la vie associative, amicale ou familiale. D'autres, en particulier les célibataires (car l'autre du couple participe aussi à l'entretien d'un temps socialisé dans le couple, d'un temps commun, ne serait-ce qu'autour des repas), font, au moins un temps, l'expérience d'une organisation de la temporalité qui se disloque, dans laquelle ils perdent leurs repères.

Le passage à la retraite peut susciter des mouvements maniaques permettant de chasser tout vide de l'emploi du temps ainsi que j'ai pu le constater dans le cadre d'une université pour retraités. Il n'est pas rare que la première année de retraite les personnes s'inscrivent à de nombreuses activités tant le temps vide leur paraît angoissant. L'année suivante, ces personnes transforment le plus souvent cet investissement défensif maniaque en investissement porteur de sens et pourvoyeur de plaisir : elles ne gardent alors que deux ou trois choix. Le temps libre, vacant, ne fait plus peur, il est même apprécié.

Un autre point est fondamental : le temps de la retraite ouvre sur un temps qui n'est plus (ou moins) ponctué par des rituels et/ou des obligations sociales. De ce fait, certains sujets vont s'appuyer sur des cadres professionnels anciens ou en lien avec leur profession et leurs investissements, quand d'autres vont créer de nouvelles étapes, de nouveaux marqueurs d'une temporalité fractionnée, que ce soit par des échéances dans leurs engagements ou dans la vie familiale marquée par l'accès à de nouveaux statuts générationnels.

2. Fonction de proposition d'un objet d'investissement stable

L'emploi et le travail (les deux sont ici indissociables) sont parmi des organisateurs sociaux majeurs de la temporalité du sujet en l'inscrivant dans une temporalité collective plus ou moins contraignante qui fait partie du cadre institutionnel professionnel. Ils sont aussi un important objet d'investissement dans la durée, avec ce que ceci implique d'idéalisation et d'ambivalence.

Cet investissement de l'objet « travail stable de plus ou moins longue durée » renvoie fondamentalement à un appareillage social participant à la régulation de la pulsionnalité. Ceci pose aussi la question de la plus ou moins grande diversité des objets d'investissements de ces sujets. Le dispositif social « travail » participe donc tout à la fois à cette économie (protégeant à certains égards le sujet de l'angoisse) et à la captation à son propre service de la libido ainsi économisée. Ce point est fondamental car lors de la retraite le sujet se trouve donc confronté à du temps et à de la pulsion libre, ce qui peut être source de jouissance mais aussi d'angoisse.

Cependant, le rapport au travail peut, en fin de carrière, être affecté par l'évolution des modalités d'organisation et de réalisation de celui-ci. Un collègue psychologue à l'hôpital, un autre à l'université, me firent part de leur soulagement à partir à la retraite tant ils ne reconnaissaient plus (et ne se reconnaissaient plus dans) le cadre institutionnel d'exercice de leur profession hautement investie. L'un et l'autre faisaient part de la lourdeur croissante de l'aspect administratif du travail, lourdeur qui les éloignait de la tâche primaire (consultations pour l'un, enseignement et recherche pour l'autre). Si l'évolution des cadres institutionnels est réelle, le fait qu'à un moment, et pour un sujet donné, elle ne soit plus supportable, pose la question des capacités de transformation de ce sujet au regard de son idéal du moi (ici dans sa dimension professionnelle), instance fondamentale, ainsi que le souligne Balier (1979), dans la dynamique du vieillissement. Ces évolutions témoignent d'une dimension générationnelle dans l'adhésion à des modèles et à des modes de travail ; elles peuvent atteindre narcissiquement le sujet qui les vit comme un désaveu de ce qu'il a investi tout au long de sa vie professionnelle. Le risque est alors la construction d'un objet nostalgique, d'un passé idéalisé qui va de pair avec la dépréciation des pratiques contemporaines. Cependant, lorsque l'écart se creuse entre obligations professionnelles (je pense ici en particulier à l'exigence d'inscrire ses pratiques dans des procédures, Diet, 2003, 2008) et idéal, éthique professionnels et personnels, la retraite peut être une manière d'en sortir par le haut : non par la démission ou la fuite mais par l'inscription dans le cadre social et législatif du départ du fait de l'âge. A cet égard il serait intéressant de faire une étude sur

les parcours autour de la retraite, entre ceux qui partent dès qu'ils y ont droit et ceux qui restent aussi longtemps qu'ils y ont droit.

Il serait aussi intéressant de voir comment certains lâchent des activités ou responsabilités avant leur retraite quand d'autres les conservent jusqu'au bout, voire s'y agrippent. Dans cette logique, la retraite peut être source de soulagement car alors le sujet peut ne conserver, selon certains dispositifs sociaux, que les aspects agréables, qu'il aimait de son travail.

3. Fonction de reconnaissance narcissique

Le travail, et plus encore l'emploi (l'embauche même est une valorisation narcissique en tant que reconnaissance de compétences), participent à la dimension sociale de reconnaissance narcissique au double sens de la valorisation et de l'identité. Si avoir un emploi est valorisant en tant que tel, cette valorisation est aussi, secondairement, corrélée à la dimension qualitative du métier et du poste. Les métiers de l'hôpital, en particulier les métiers du soin, sont des métiers socialement valorisés du fait que les professionnels s'occupent des autres, ce sont des métiers qui comportent toujours plus ou moins, dans leur imaginaire, une dimension de don. Or la retraite conduit à ne plus être en relation avec les patients, sauf à trouver une nouvelle implication dans un cadre associatif, dans des missions...

Les retraités peuvent aussi tirer des bénéfices narcissiques du fait d'être sollicités au titre de leur expertise : comités de sélection, d'évaluation, conférences, formations, ce deux derniers points permettant en outre de mobiliser la dimension de la transmission. Cependant, cette dimension peut aussi mobiliser des tensions entre générations.

En même temps, dans la logique du métier et dans celle de l'emploi, le travail participe à soutenir la dimension professionnelle de l'identité qui peut être un point de rassemblement de la complexité d'être de tout sujet : ainsi de ces personnes retraitées depuis de longues années qui continuent à se présenter à partir de leur métier au présent ou au passé (ex...). Ce recours au métier pour se présenter souligne qu'une fois à la retraite le sujet est en quelque sorte mis à nu (Talpin, 2017), qu'il n'a plus certaines des prothèses sociales qui le soutenaient et avaient une dimension défensive vis-à-vis de l'exposition de son intimité psychique.

La valeur narcissisante du travail se retrouve dans deux dimensions distinguées par P. Molinier (2008) dans le rapport aux autres professionnels : le jugement de beauté (décerné par les pairs) et le jugement d'utilité (décerné par la hiérarchie). Les deux soutiennent l'identité dans une dimension de reconnaissance narcissique inscrite dans les liens horizontaux et verticaux qui participent au sentiment d'appartenance (il sera développé dans le point suivant). A la retraite, si le sujet n'a pas de nouveaux investissements sociaux et/ou familiaux, ces deux dimensions sont perdues, qui, dans une logique dépressive, peuvent le conduire au sentiment d'inutilité et de ce fait de perte de sens de la vie. Ceci permet de souligner la dimension étayante et/ou défensive du travail par rapport à la question existentielle profonde du sens de sa propre vie, question que la réponse par l'utilité vient obturer dans la logique du faire plutôt que de l'être développée par Winnicott (1971). Cette réponse mobilise aussi une autre dimension : le sujet ne trouve pas le sens de sa vie uniquement en lui-même mais aussi dans la relation à l'autre, ce qu'avait développé la philosophie personnaliste (communautaire) d'E. Mounier (1949).

Cependant, il importe de ne pas idéaliser le travail dans la mesure où il peut aussi être une source et un lieu de souffrance et d'atteinte narcissique, non seulement du fait des évolutions mais aussi des exigences de la hiérarchie ou de la rivalité entre pairs. Le passage à la retraite peut alors être une véritable source de soulagement face à ce qui est vécu comme une pression insupportable et/ou une blessure narcissique réitérée, que ce soit dans la dévalorisation ou dans la mise à mal de l'identité professionnelle (le savoir professionnel serait devenu obsolète, le salarié coûterait trop cher). Il peut aussi être une occasion de développer de nouveaux investissements tenus en réserve par le sujet pour le moment où il aura du temps libre.

4. Fonction de soutien des liens interpersonnels

Les lieux de travail sont un des principaux cadres de rencontres et de socialisation dans la vie adulte, que ce soit dans des liens fonctionnels (avec la hiérarchie ou avec les pairs), dans des liens idéologiques (les syndicats, les instances légales dans l'entreprise), ou encore dans des liens amicaux ou amoureux. En effet, tous ceux qui travaillent dans des lieux collectifs ou participent à des réseaux avec contacts directs ou à distance (téléphone, ordinateur...), doivent, a minima, cohabiter avec les autres. Mais le plus souvent cette cohabitation favorise la création de liens d'une part dans la fonctionnalité des relations professionnelles, d'autre part en dehors de celle-ci.

Si le travail est un des principaux lieux où se créent des liens interpersonnels, le passage à la retraite remet en partie ceci en cause. Généralement les liens qui débordent le cadre professionnel perdurent, encore qu'ils puissent se distendre en particulier lorsqu'ils sont marqués par des écarts générationnels ou lorsque le retraité déménage. Les liens qui s'étaient tenus au cadre professionnel sont le plus souvent mis à mal.

Face à cette rupture d'un certain nombre de contacts sociaux (quand bien même ils n'étaient pas très chargés affectivement), d'autres sujets vont répondre par l'isolement. Le deuil des relations au travail et l'investissement de nouvelles relations, singulières ou de groupe, peuvent prendre du temps. Je suis ainsi frappé, dans l'atelier d'écriture que j'anime, de voir combien se sont créés des liens en dehors des temps de l'atelier, qu'ils passent par l'envoi de mail (échanges de textes écrits durant l'atelier, de nouvelles), par des appels téléphoniques (en particulier à un participant absent) ou encore par des rencontres. Ceci dit aussi l'importance de la diversité des relations et des « réseaux » bien avant la retraite.

5. Fonction de régulation du couple et/ou de la famille

En lien avec le point qui précède, le travail et l'emploi ont aussi une fonction quant à la vie du couple. En effet, si des couples peuvent se former sur les lieux du travail, celui-ci n'en a pas moins pour le sujet employé, et même si ce n'est pas une de ses fonctions sociales directes, une fonction de régulation des relations dans le couple ou la famille. En effet, l'emploi régule l'emploi du temps (le temps d'être ensemble, avec les conflits qui peuvent tenir au surinvestissement du travail), fournit d'autres objets d'investissement que l'objet amoureux (au risque de la rivalité lorsque l'un des membres du couple passe trop de temps au travail) mais aussi d'autres sources de gratifications et de reconnaissance narcissique. Lorsque la retraite arrive, en particulier s'il n'y a pas d'autres investissements extérieurs, le couple peut se trouver porteur des attentes et régulations jusqu'alors portées par le travail (un peu comme aux premiers temps de la formation du couple (Lemaire, 1990)). Ceci remet en particulier en question la capacité du couple à se séparer : certains couples expriment avoir vécu la séparation par le travail comme une contrainte subie et se réjouissent, au moins au début, de ne plus avoir à se séparer. Ces couples-ci sont à même de se donner de nouveaux investissements conjoints, tantôt plus centrés sur leur famille (enfants, petits-enfants, mais aussi parents vieillissants, cf. les travaux de C. Attias-Donfut), tantôt sur les loisirs, les voyages, tantôt encore sur des engagements associatifs.

Les couples qui durent ont à effectuer des réaménagements quant aux régulations (en particulier de la séparation, mais aussi des attentes narcissiques) jusqu'alors portés par le travail, sans parler des équilibres quant aux tâches domestiques et des questions de territoire.

6. Fonction de procurer des ressources financières

Cette fonction de donner des ressources financières par les revenus, le salaire..., de permettre au sujet de « gagner sa vie », est une fonction manifeste et explicite du travail, celle qui est le plus aisément mise en avant et couvre le plus souvent les fonctions implicites et inconscientes. Cette fonction s'articule aux autres, en particulier en ce qui concerne la dimension narcissique (la hauteur du salaire témoignant souvent de la reconnaissance, voire

de l'importance que le sujet pense avoir) ainsi que les investissements hors travail, même si ceux-ci ne se réduisent pas à la dimension financière.

Lors du passage à la retraite, les moyens financiers baissent, ce qui peut générer des affects d'angoisse (crainte de ne pas s'en sortir, de ne plus y arriver comme avant), de dévalorisation pour ceux qui évaluent leur valeur à leur ressource, le salaire disant alors au sujet « combien il vaut ». Ceci rappelle non seulement la dimension sécurisante du travail mais aussi sa fonction d'apporter de la sécurité.

Ce point risque de beaucoup évoluer compte-tenu du devenir des systèmes de retraite mais aussi des carrières à trou du fait de temps de chômage plus ou moins long ou d'entrées plus tardives dans l'emploi pour les jeunes. Il convient aussi de prendre en compte le fait que certaines professions permettent plus facilement que d'autres de développer une nouvelle activité rémunératrice, souvent liée aux réseaux créés durant le temps de l'activité professionnelle.

Conclusion

Comme toute perte, celle de l'emploi nécessite :

- ici, parce que c'est possible, de l'anticipation, tant sur le plan matériel (ressources, lieu de vie) que sur celui des investissements ;
- un temps psychique de réorganisation afin de bénéficier du temps libéré en poursuivant des investissements, en en trouvant d'autres qui soient source de plaisir.

Bibliographie

Attias-Donfut, C. (1995). *Les solidarités entre générations*, Paris, Nathan.

Attias-Donfut, C., Segalen, M. (1998). *Grands-parents. La famille à travers les générations*, Paris, Odile Jacob.

Balier, C. 1976. « Eléments pour une théorie narcissique du vieillissement », *Cahiers de gérontologie*, Décembre 1976, 128-153.

1979. « Pour une théorie narcissique du vieillissement », *L'information psychiatrique* vol 55 N°6, 635-645.

Bleger, J. 1966. « Psychanalyse du cadre psychanalytique », in Kaës, R. *Crise, rupture et dépassement*, Paris, Dunod, 1979, 254-274.

(1967). *Symbiose et ambiguïté*, Paris, Puf, 1981.

Diet, E. 2003. « L'homme procédural. De la perversion sociale à la désubjectivation aliénante », *Connexions*, 1/2003, N°79, 11-28

Freud, S., 1915. « Deuil et mélancolie », *Métapsychologie*, Paris, Paris, Gallimard, (1968), 145-171

1921. « Psychologie des foules et analyse du moi », in *Essais de psychanalyse*, Paris, Payot, 1981, 117-218.

Lemaire, J-G., 1990, *Le couple, sa vie, sa mort*, Paris, Payot

Molinier, P., 2008, *Les enjeux psychiques du travail*, Paris, Payot

Mounier, E., 1949, *Le personnalisme*, Paris, Que sais-je ?

Talpin, J-M., 2004. Deuil partiel, deuil total, in *Corps et psychisme, comment vieilliront-ils ensemble ? Actes de la 17ème journée d'étude de l'ARAGP*, Lyon, 50-57.

2011. « Etre créatif : un impératif psychique tardif au service de la vie », *Gérontologie et société* N°137, Créativité, 23-36.

2017, *Psychologie du vieillissement normal et pathologique*, Paris, Armand Colin

Winnicott, D. W. (1971). *Jeu et réalité*, Paris, Gallimard, (1975).