

La fin de carrière professionnelle : une affaire de couple

OGG Jim*
GALLOU Rémi*
BONVALET Catherine**

Contexte et problématique

Depuis une vingtaine d'années, la France a mis en œuvre une série de réformes visant à prolonger la vie active. À partir de 1993, le nombre de trimestres requis pour une retraite à taux plein pour les salariés du régime général a augmenté – à cette date une personne née en 1933 pouvait partir à l'âge de 60 ans avec un taux plein résultant de 150 trimestres de cotisations, tandis que 10 ans plus tard, 160 trimestres étaient nécessaires pour un individu de 60 ans. Les réformes de 2003 ont introduit le dispositif de la « décote » pour les salariés partant à la retraite qui n'avaient pas le taux plein. En 2010, une nouvelle réglementation a instauré une augmentation progressive de l'âge légal de la retraite de 60 ans à 62 ans, et de l'âge du taux plein de 65 ans à 67 ans. Ainsi, un individu né en 1960 doit attendre l'âge de 62 ans et doit avoir cotisé 168 trimestres pour pouvoir partir à la retraite avec le taux plein. Si ces éléments s'appliquent universellement, « l'âge de départ à la retraite dépend de nombreux paramètres et son évolution est difficile à expliquer et, davantage encore, à prévoir » (Benallah et Mette, 2009, p. 178). D'autres dispositifs comme la mise en place de la retraite anticipée ont permis à un nombre important d'assurés de partir à la retraite avant 60 ans dans la période allant de 2000 à 2008. Suite à ces transformations, les fins de carrière sont davantage brouillées. Cette période entre vie active et retraite s'est allongée et les choix possibles se sont multipliés. Symbolisé par le seuil des 60 ans pendant trois décennies, le statut de retraité apparaît aujourd'hui comme d'accès de plus en plus complexe. D'une part, il revêt à la fois une dimension individuelle modulable selon les caractéristiques des itinéraires professionnels, d'autre part il ne signifie plus la fin du statut de salarié puisqu'il est compatible avec le maintien d'une activité.

En même temps et au-delà des facteurs structurels des systèmes de retraite, des éléments non-monétaires peuvent influencer la décision de partir avant ou après l'âge légal de la retraite (Blanchet et Debrand, 2007). Une mauvaise santé est incontestablement l'un des facteurs les plus importants qui résulte de la cessation d'activité définitive en deuxième partie de carrière. D'autres facteurs peuvent causer un départ précoce, comme la perception d'une mauvaise qualité de vie au travail (Mein *et al.*

* Cnav.

** Ined.

2000 ; Volkoff et Bardot, 2004). Tous ces éléments sont des paramètres décisifs qui portent sur la décision de terminer, ou bien prolonger, sa carrière.

Les études qui abordent la question de la cessation d'activité en fin de carrière sont concentrées pour la plupart sur les décisions individuelles, c'est-à-dire (pour ceux qui vivent en couple), en dehors du contexte du couple et en supposant une indépendance des décisions. Or, l'important travail de Michael Hurd (1990) a replacé le couple au centre des décisions liées au départ à la retraite, révélant l'influence du conjoint et notamment, l'importance de la concordance des dates de cessation d'activité. D'après Hurd, l'interdépendance des choix en matière de cessation d'activité en fin de carrière dépend de la complémentarité des préférences pour les loisirs¹. Il s'agit du constat que « la préférence pour les "loisirs" a plus de valeur si le conjoint n'est déjà plus en activité, auquel cas les deux conjoints chercheront à rapprocher leurs dates de cessation d'activité » (Blanchet et Debrand, 2007).

Dans ce contexte, à partir des données quantitatives, plusieurs études ont examiné l'effet « couple » sur la deuxième partie de carrière et la fin d'activité. En ce qui concerne la santé, la fragilité d'un conjoint semble avoir plusieurs conséquences. D'un côté, elle peut être un facteur incitant l'autre membre du couple à prendre sa retraite tôt (Hayward, Friedman, et Chen 1998). De l'autre côté, le conjoint d'une personne en mauvaise santé peut retarder sa décision de partir à la retraite à cause de raisons financières, notamment la perte de revenus liée à la cessation de l'activité du conjoint malade (Pienta, 2003 ; Szinovacz and DeViney, 2000). De fait, la santé semble jouer un double rôle, incitant tantôt un conjoint à cesser son activité, tantôt à la prolonger.

Au-delà de la santé, le « modèle » de fonctionnement du couple semble être décisif. Plusieurs études ont montré que les couples qui sont en union de longue durée, avec des relations non-conflictuelles et des activités de loisirs partagées, tendent à partir tôt à la retraite avec un faible écart entre les dates de cessation d'activité respectives (Henkens and Tazellar 1997 ; Szinovacz and DeViney 2000). À partir des années 1960, les femmes ont commencé à entrer massivement sur le marché du travail, ce qui rend possible l'identification de plusieurs modèles de couples selon la répartition des tâches domestiques et l'investissement dans les carrières professionnelles. Parmi ces modèles, on observe des couples de type fusionnel avec une femme plus souvent inactive ou à temps partiel, éloignée du monde du travail ; des couples où la femme essaye de concilier famille et emploi ; et enfin des couples « compagnonnage » dans lesquelles les femmes investissent autant que les hommes dans leur carrière professionnelle (Bonvalet *et al.* 2011). Nous pouvons donc supposer que la fin de carrière d'un conjoint est en partie déterminée par le modèle du couple et l'organisation domestique de la vie privée qui en découle.

En ce qui concerne les données françaises sur la fin de carrière des couples, Desmet et Lozachmeur (2003) ont constaté que les dispositifs financiers incitant les hommes à partir à la retraite ont un effet sur la prise de décision du départ à la retraite de leur conjoint, confirmant alors l'hypothèse de la complémentarité des préférences pour les loisirs. En revanche, Seillon et Walraet (2002) ont trouvé que « les femmes intègrent la situation d'activité de leur conjoint dans leur décision de cessation d'activité alors que les comportements des hommes semblent moins sensibles à la situation de leur conjointe » (Seillon et Walraet, 2002, 79). Ce dernier suggère que le rapport hommes/femmes au sein des couples et

¹ Le terme de « loisirs » doit s'entendre dans son acception la plus large et correspond à toutes les activités non salariées et non professionnelles.

la question de genre impactent les décisions des couples en ce qui concerne la fin de carrière, d'autant plus dans le contexte de l'augmentation de nombre de femmes actives entre 55 et 64 ans qu'a connu la France ces dernières années².

Il s'ensuit que la concordance des dates de cessation d'activité au sein des couples dépend de nombreux facteurs, dont les dispositifs relatifs et le fonctionnement du couple jouent un rôle clé. La fin de carrière des conjoints s'opère donc dans un contexte politique où chaque génération doit prendre en compte les dispositifs relatifs à ses droits à la retraite, et dans un contexte familial où les relations au sein du couple jouent un rôle primordial. De ce fait, comment les couples récemment à la retraite, pour la plupart appartenant aux générations nées entre 1936 et 1950 ont-ils vécu la période de transition entre fin de carrière et passage à la retraite ? Ce vécu diffère-t-il de celui de générations plus jeunes qui sont en train de vivre cette étape majeure de leur vie ? Comment les hommes et les femmes opèrent-ils leur décision de partir ou de rester plus longtemps sur le marché du travail ? Comment ce choix se justifie-t-il par rapport à l'autre membre du couple ou de l'entourage familial ? Observe-t-on des comportements différents concernant la concordance de la date du départ à la retraite entre les générations ?

Sur la base d'un cadre théorique qui explique le passage à la retraite en termes d'une interdépendance des choix de l'homme et de la femme dans le couple, nous proposons de comprendre les formes différentes de cessation d'activité dans différents modèles des couples en prenant compte de l'effet des dispositifs relatifs à la retraite en vigueur au moment où les couples passent à la retraite. Plus précisément, l'objet de la recherche est d'analyser la façon dont les conjoints respectifs ont cessé (envisagent de cesser) leur carrière professionnelle. Pour cela, nous nous intéressons en particulier à la notion de « la complémentarité pour des préférences de loisirs », non simplement pour examiner s'il y a concordance avec les travaux antérieurs³, mais aussi pour mieux comprendre comment les couples s'expriment sur leurs décisions respectives de départ à la retraite et comment celles-ci sont facilitées ou au contraire, contrariées par les transformations des dispositifs de retraite relatifs à chaque génération.

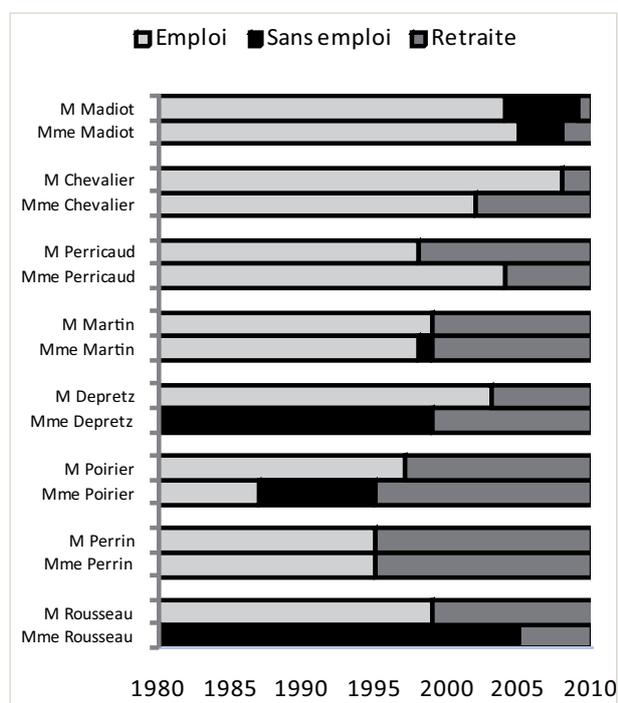
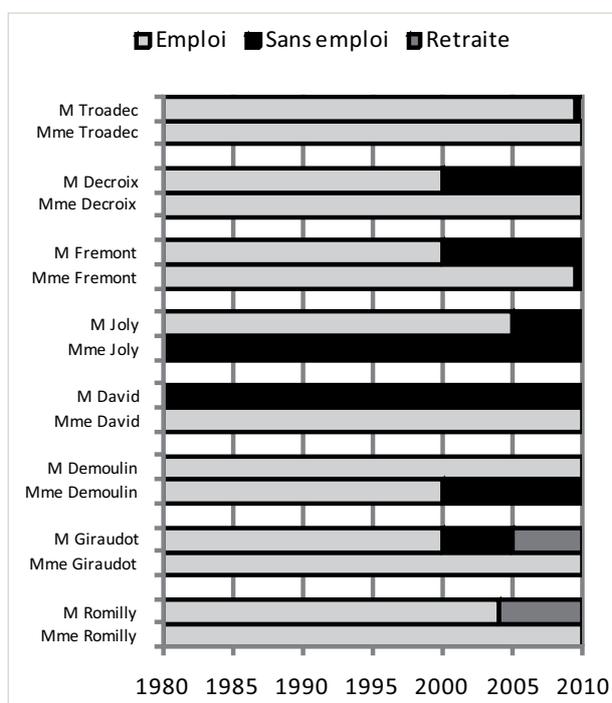
Données et méthodes

Pour les questions de recherche posées dans cet article, deux groupes de couples⁴ ont été retenus. Dans un premier temps, il s'agit des couples dans lesquels les deux membres sont à la retraite (les conjoints ont exercé une activité professionnelle et liquidé leur retraite) ou au-dessus de l'âge légal de la retraite et sans emploi (par exemple des femmes qui n'ont jamais ou très peu exercé d'activité professionnelle). Huit couples (16 entretiens) correspondent à cette description. L'âge moyen de ce groupe est de 68,6 ans pour les hommes et de 68,3 ans pour les femmes. L'écart d'âge entre les conjoints est de 3 ans en moyenne ; dans 4 couples, l'homme était plus âgé que la femme, dans 3 couples la femme était plus âgée que l'homme, et dans un couple les conjoints avaient le même âge.

² En 2011, le taux d'activité des 55-64 ans était de 47,2 % pour les hommes et de 41,8 % pour les femmes (Dares, 2012).

³ Sauf erreur de notre part, il n'existe pas de recherches qualitatives sur la théorie de la complémentarité des préférences pour les loisirs dans le cadre de la cessation d'activité en deuxième partie de carrière.

⁴ Voir l'encadré méthodologique détaillant l'enquête PARC (Ined / Cnav, 2010).

Groupe 1 : deux conjoints sans emploi
en 2010Groupe 2 : un conjoint en emploi,
un conjoint sans emploi en 2010

Enquête PARC : Encadré méthodologique

Les données utilisées dans cette étude proviennent de l'enquête PARC (Passage à la Retraite des Couples) menée par l'INED et la CNAV en 2010. Nous avons réalisé 48 entretiens (soit vingt-quatre couples) sur la base de questions clés abordant les thèmes de l'emploi, du passage à la retraite, du logement et de la famille. Les enquêtés résidaient en région Île-de-France et avaient tous participé à l'enquête Logement de l'Insee en 2006. L'échantillon est composé de couples dont l'un des deux conjoints au moins est âgé de 50 à 74 ans, une tranche d'âge suffisamment large pour distinguer les comportements supposés plus « traditionnels » parmi les couples les plus âgés et les relations plus « égalitaires » dans les couples plus jeunes, proches de la retraite et dans lesquels les carrières féminines ont davantage d'importance (voir tableaux 1 et 2 pour quelques caractéristiques des enquêtées). La majorité de l'échantillon consiste en des couples « stables », avec des mariages de longue durée.

Les questions abordées sont suffisamment larges pour laisser l'enquêté s'exprimer librement sur le sujet. Deux enquêteurs ont interrogé les deux conjoints simultanément mais séparément et de façon aléatoire. À partir des récits de vie de chaque membre du couple, il s'agit d'étudier les arbitrages réalisés tout au long de la vie du point de vue de la famille, du travail et du logement. La technique des entretiens est inspirée de Gubrium et Holstein (1998) : « l'entretien actif ». L'enquête offre la possibilité de mieux comprendre les arbitrages entre l'homme et la femme en matière de décisions qui portent sur les carrières professionnelles respectives et la cessation d'activité et/ou la liquidation des droits de retraite en deuxième partie de carrière.

Le deuxième groupe est formé de couples dans lesquels un membre est en emploi et l'autre non (qu'il soit à la retraite, au chômage, en arrêt de longue maladie ou au foyer). Ce groupe se compose de 8 couples (16 entretiens) avec une moyenne d'âge de 60,1 ans pour les hommes et de 58,5 ans pour les femmes. L'écart d'âge entre les conjoints est en moyenne 3,8 ans ; dans 5 couples, l'homme était plus âgé que la femme, dans 3 couples, la femme était plus âgée que l'homme. Les deux graphiques ci-dessous tracent la carrière professionnelle des couples de 1980 à 2010 (la date de l'enquête), en identifiant les périodes d'emploi, sans emploi et retraite.

Analyses

Les couples retraités ou sans activité professionnelle

Les couples retraités que nous avons enquêtés en 2010 appartiennent essentiellement aux générations nées entre 1935 et 1943, c'est-à-dire à des générations qui restent peu concernées par les réformes de 2003 et 2010 et moins touchées que les jeunes générations par l'augmentation de la précarité qu'a connu le monde du travail à partir de la fin des années 1990. Leurs durées de cotisations varient entre 37,5 ans pour les plus âgées et 40 ans pour les plus jeunes. Outre ces différences dues au changement des retraites, ils forment un groupe hétérogène composé des couples « traditionnels » où la femme n'a jamais exercé d'activité professionnelle et d'autres plus jeunes composés des premières générations de baby-boomers avec l'entrée de la femme dans le monde du travail. Les trajectoires professionnelles et le départ à la retraite témoignent de ces différences de générations, mais également des rapports entre conjoints.

En ce qui concerne la fin de carrière, la première constatation qui s'impose, c'est la façon normative dont les couples retraités s'expriment à propos des raisons du départ à la retraite, en évoquant principalement les facteurs structurels (droits de liquidation, licenciement économique, politique d'entreprise de préretraite etc.) qui s'appliquaient à leur situation individuelle. D'emblée, le fait d'avoir atteint suffisamment de trimestres cotisés pour ouvrir les droits à la retraite apparaît comme une raison incontestable dans la décision de cesser son activité (« *je suis parti parce que j'avais cotisé suffisamment* » ; « *je suis à la retraite parce que j'ai eu 60 ans...* »). Pour les couples appartenant aux générations plus anciennes, il s'agit surtout de la cessation de l'activité professionnelle de l'homme, celui-ci décidant plus ou moins seul du moment de l'arrêt et ce, souvent dans une configuration où la femme ne travaillait pas. Tout semble se passer comme si le passage à la retraite était décidé longtemps à l'avance, déterminé par les paramètres institutionnels et façonné par les rôles de l'homme et de la femme dans un couple type de cette génération. À première vue, la situation du conjoint ne semble pas jouer un rôle important dans le processus de transition entre emploi et retraite, et ceci d'autant plus que la femme ne travaillait pas.

Cependant, les couples retraités plus jeunes ou les couples ayant été biactifs ont eu à gérer deux transitions professionnelles au sein du ménage. Pour ceux-ci, la fin de carrière est devenue une « affaire de couple ». D'autres facteurs au-delà des dispositifs de retraite sont intervenus. Les entretiens ont montré que dans un certain nombre de couples retraités, le départ à la retraite a été négocié, coordonné et planifié au sein du couple, et que des paramètres non-matérielles liés à un conjoint ont eu un effet sur l'autre. Nous retrouvons bien sûr l'effet d'une dégradation de la santé qui, dès qu'elle était un motif déter-

minant pour la cessation d'activité d'un conjoint, avait l'effet de précipiter la retraite de l'autre conjoint plutôt que de la retarder. Dans le cas du couple Madiot, la femme qui était atteinte d'un cancer à 55 ans aurait pu reprendre son travail après 3 ans d'arrêt maladie, mais elle a décidé de faire valoir ses droits à la retraite avant 60 ans. Suite à cette décision, son conjoint, devenu chômeur alors que sa femme tombait malade, a décidé de ne pas chercher activement un nouvel emploi et de passer du statut de chômeur à celui de retraité le plus vite possible, c'est-à-dire à 60 ans. Si, pour la femme, il n'y pas eu de discussion entre elle et son conjoint au sujet de leurs décisions respectives pour mettre un terme à une vie de travail (*Madame Madiot : Non, y a pas eu de discussion. Ca s'est fait... de toute façon, je fais un peu ce que je veux*), elle reconnaît que la présence de son conjoint à la maison pendant sa maladie l'a beaucoup aidée à surmonter le cancer. Le couple Madiot sentait la nécessité d'être ensemble à la maison pendant la maladie de madame, ce qui a occasionné une cessation coordonnée de leur activité professionnelle.

La dégradation de la santé est un des facteurs les plus importants entraînant une sortie précoce du marché de travail, pouvant avoir des conséquences pour l'autre membre du couple. Mais il existe également d'autres éléments, plutôt conçus comme des projets de retraites, qui avaient pour effet de précipiter ou d'accélérer la cessation d'activité d'un conjoint, une fois que l'autre était à la retraite. Ces activités non-professionnelles liées aux projets de retraite prenaient une importance particulière pour les retraités qui n'ont pas été touchés par les mesures de réforme visant à prolonger la vie active et qui ont pu profiter de la retraite anticipée. Les conjoints du couple Martin semblent avoir coordonné leurs cessations d'activité respectives pour s'occuper des petits-enfants, une décision en partie facilitée par la possibilité l'homme de prendre sa retraite après 25 ans de service et sans décote. Son conjoint a arrêté son travail à l'âge de 59 ans en 1998, un an avant l'ouverture de ses droits à la retraite, pour raison de santé (arthrose). L'année suivante, l'homme a lui aussi cessé définitivement son activité, à l'âge de 56 ans (« *C'était au prorata, bien sûr* ») pour que le couple réalise leur projet de retraite centré sur la famille élargie et notamment la garde des petits-enfants.

Une mauvaise appréciation des conditions de travail qui déclenche la cessation d'activité d'un conjoint semble également avoir un effet sur l'autre conjoint toujours en emploi. Dans le cas du couple Perrin, le passage à la retraite s'est déroulé simultanément pour les deux conjoints, c'est-à-dire en 1995 quand la femme avait 58 ans et l'homme 60 ans. Après une restructuration, « *très fatiguée* », elle accepte sans regret l'offre de partir qui lui a été proposée. Elle est restée une année au chômage, puis elle a touché sa retraite. En même temps, son conjoint, suite à la vente de son entreprise, décide comme sa femme de s'inscrire au chômage pour une durée de 6 mois en attendant la liquidation de ses droits. La cessation d'activité des conjoints a donc été simultanée, même si dans le discours de chacun, l'appréhension du processus n'était pas la même (la femme : *[il n'y a pas eu] une discussion... c'était dans la normalité des choses ; l'homme : je lui ai conseillé de rester [le plus longtemps possible]*).

Nous retrouvons avec les exemples des trois couples cités ci-dessus, des comportements qui s'accordent avec la préférence pour la complémentarité de loisirs et le rapprochement de la cessation d'activité de chaque membre du couple. Pour d'autres couples, le désir de partager les loisirs pendant la retraite est moins évident. Dans ce cas, les difficultés révélées par les conjoints après le passage à la retraite y sont afférentes, liées aux ajustements et à la réorganisation nécessaire engendrée par un nouveau rythme de vie (cf. Caradec, 1996). Pour deux couples, nous avons pu constater la tendance marquée de l'un des conjoints à *prolonger* son activité professionnelle, du fait que l'autre était à la retraite. Pour les femmes retraitées les plus âgées, cette décision de continuer à travailler et à reprendre le travail tardivement,

souvent « des petits boulots », était liée à la présence du conjoint retraité dans le ménage et les difficultés à mener une vie ensemble à cent pour cent. Prenons l'exemple du couple Rousseau. Plus âgé de 8 ans que sa femme, l'homme a pris sa retraite en 1996 à l'âge de 65 ans après avoir réalisé une carrière complète. À cette époque, madame âgée de 57 ans, dont la carrière professionnelle s'était interrompue pendant plus de 10 ans, décide de poursuivre son travail de représentante en vente à domicile (Tupperware) jusqu'à l'âge de 64 ans, c'est-à-dire 9 ans après l'arrêt d'activité de son mari. Même si le couple explique cette situation par le manque de trimestres cotisés de la femme, on peut constater que d'autres facteurs viennent s'ajouter et justifier sa prolongation d'activité après la retraite de son conjoint. On apprend ainsi que le passage à la retraite de l'homme a posé quelques problèmes d'organisation dans le couple et que ces problèmes sont liés à la répartition des tâches en ce qui concerne le travail domestique et la carrière professionnelle. Non seulement la femme ne cherche pas à arrêter en même temps que son conjoint, mais la retraite de ce dernier l'incite au contraire à différer la sienne, même si cette activité professionnelle était peu rémunérée.

Nous retrouvons cette même tendance avec le couple Poirier, mais cette fois-ci, c'est l'homme qui cherche à continuer de travailler dans la durée, après le départ en retraite de sa femme - « *parce que quand on passe à la retraite, on se retrouve entre 4 murs avec sa femme...* ». Dans le cas de ce couple, la carrière de la femme s'est terminée définitivement en 1987 à l'âge de 52 ans, celle de l'homme se poursuivait pour 10 ans encore. Le couple ne semble pas avoir la moindre prédisposition à coordonner leurs dates de cessation d'activité définitives et encore moins à partager des loisirs pendant la retraite. Les activités sont en général réalisées séparément (l'homme s'occupe de l'entretien d'une résidence secondaire qui se situe tout près de leur résidence principale, il joue au golf, tandis que sa femme préfère faire du sport -gym, piscine- et entretient régulièrement un réseau social et amical).

Globalement, il semble que parmi les couples retraités, ceux qui ont pu bénéficier d'une certaine souplesse par rapport aux dispositifs en place (retraite anticipée, dispense de recherche d'un emploi pour des chômeurs en fin de carrière, absence de la décote) ont pu s'organiser pour faire en sorte que leur cessation d'activité coïncide. Souvent parmi les premières générations des baby-boomers, ces couples voulaient cesser leur activité pour passer plus de temps ensemble, même s'il existait des préoccupations liées à l'état de santé de l'un des conjoints. En revanche, pour les couples plus « traditionnels » souvent plus âgés et dans lesquels la carrière de l'homme avait pris plus d'importance que celle de la femme, le désir de synchroniser les dates de cessation d'activité était moins visible.

Les couples où un conjoint est actif, l'autre inactif

Comment la vie des couples s'organise-t-elle ou se réorganise-t-elle quand l'un des conjoints est actif et l'autre inactif ? Ce groupe se distingue des couples retraités dans la mesure où, à l'heure de l'entretien, le couple était en train de construire un projet de retraite, avec souvent beaucoup d'incertitudes sur l'avenir. Comme pour les couples retraités, évaluer s'ils cherchent une concordance de leurs dates de cessation d'activité se révèle complexe. On peut néanmoins dégager des similitudes avec les trajectoires des couples retraités, dans la mesure où quelques cessations d'activité ont suivi un schéma classique, les femmes acceptant facilement le retour au foyer alors que leur époux continue de travailler, et ce d'autant plus qu'elles savent s'organiser et diversifier leurs activités ou encore apprécier ces moments de solitude, tandis que d'autres mettaient en évidence la "nouvelle donne" de la femme active en fin de carrière.

Nous retrouvons d'abord, la situation où la cessation d'activité de la femme ne semble pas sensible à la décision de l'homme. Dans le cas du couple Giraudot, la femme (65 ans) est retraitée depuis 5 ans tandis que son conjoint (62 ans) travaille encore. La femme pouvait prétendre au taux plein puisqu'elle avait commencé à travailler à l'âge de 19 ans. Cependant, elle évoque tout d'abord une mauvaise qualité de vie au travail comme raison principale de son départ à 60 ans. Mais en même temps, et contrairement à la femme du couple retraité Perrin présentée précédemment, elle ajoute que son conjoint l'avait également encouragé à partir :

Madame Giraudot : « ...il voyait bien que j'en pouvais plus mais il m'a dit « mais prends ta retraite »... Parce que je devais être insupportable, je suppose, quand je rentrais du boulot. Il devait se dire, il est temps qu'elle arrête ».

Elle part donc à la retraite, mais sa décision ne semble pas avoir beaucoup d'impact sur la fin de carrière de son conjoint. À l'époque, Monsieur Giraudot avait 57 ans et n'était pas en position d'avoir un taux plein. Madame Giraudot précise qu'elle n'était absolument pas pressée de voir son mari prendre sa retraite et qu'elle était « *bien toute seule...* ». Cependant, on apprend par la suite qu'elle aurait préféré ne pas avoir pris sa retraite à 58 ans parce que depuis, elle s'ennuie. Le sentiment qu'elle exprime n'est pas anodin, puisqu'il révèle que parmi les premières générations des baby-boomers au sein desquelles les femmes se sont investies sur le marché de travail, une carrière ne se termine pas forcément à l'âge correspondant à l'ouverture des droits. Dans la vie de ce couple, un facteur « aggravant » joue un rôle important dans les décisions prises par chacun des conjoints. Le couple a un fils de 27 ans qui souffre de schizophrénie. Il vit toujours chez eux et son état nécessite une attention constante, ce qui représente du temps et de l'argent pour les parents. La maladie de son fils auquel s'ajoute le besoin de contacts professionnels, sont les deux raisons qui conduisent Monsieur Giraudot à se maintenir au travail (« *j'ai une raison rédhibitoire et économique [de continuer de travailler]* »).

Pour le couple Cardot, les choses se sont déroulées un peu différemment. Madame (62 ans) a pris sa retraite deux ans avant l'âge légal, sur proposition de la DRH et dans le cadre d'une retraite anticipée. Avec trois enfants, le couple savait que la femme bénéficierait d'une bonification des cotisations retraite et qu'elle serait éligible à la retraite bien avant son mari qui de plus, est son cadet de quatre ans (57 ans). L'homme est auditeur externe pour une filiale du groupe Natixis. Selon lui, il y a un accord au sein du couple, portant sur le prolongement nécessaire de la période d'activité, induit par la dernière réforme des retraites. Cet accord porte sur la durée, mais aussi, et surtout sur l'investissement de l'homme dans son travail (« *elle comprend tout à fait que travailler un an de plus c'est un peu un devoir citoyen là en l'occurrence elle l'admet* »). Et effectivement, sur la poursuite d'activité de son mari, la femme se montre compréhensive. Alors qu'elle aimerait qu'il soit davantage présent à la maison et qu'il puisse l'aider dans la gestion du quotidien, elle patiente le temps que son mari connaisse une période professionnelle moins intéressante pour arrêter ou tout au moins, ralentir son rythme de travail. Monsieur Cardot sait que sa femme est en attente. Certes, il n'est pas question de mettre un terme à sa carrière avant d'avoir cotisé suffisamment de trimestres pour obtenir le taux plein, mais ralentir son rythme de travail est en discussion. Pour la suite, une nouvelle négociation se profile, car si madame compte sur l'arrêt définitif de la vie active de son mari, ce dernier prévoit à terme de poursuivre une activité indépendante, à mi-temps.

Si d'après Seillon et Walraet (2002), les femmes intègrent la situation d'activité de leur conjoint dans leur décision de cessation d'activité, les entretiens que nous avons menés montrent toutefois que cette

situation est moins fréquente quand il s'agit d'une retraite anticipée parmi les générations plus jeunes, comme dans le cadre de certains régimes à l'époque (fonctionnaires, cheminots, etc.). Dans le couple Troadec, l'homme (56 ans) vient de terminer ses 38 ans de carrière de garde républicain. Officiellement il est à la retraite, mais il a souhaité continuer à travailler, car il se considérait comme trop jeune pour être en retraite, et de plus, sa conjointe de deux ans plus jeune que lui « *se verrait obligée* » de travailler jusqu'à 62 ans. Monsieur a donc postulé à un certain nombre d'emplois par le biais de sa cellule de reconversion de la gendarmerie et sa candidature a été retenue dans un établissement privé d'enseignement d'une école d'ingénieurs en travaux publics à Paris. Ce travail est programmé en attente de la retraite de sa conjointe pour qu'ils puissent enfin emménager dans leur résidence secondaire de Vendée et partir plus souvent voir leur fils qui habite le sud de la France. La volonté de synchroniser les dates de cessation, bien que présente, se heurte ici aux dispositifs visant à prolonger la vie active.

Pour certains couples, et notamment les couples les plus aisés, la frontière entre « retraite » et « travail » peut se révéler floue, même si d'un point de vue administratif la situation est nécessairement plus claire. Au sein du couple Romilly, les deux époux ont connu une vie professionnelle valorisante et prenante à un tel point qu'ils sont encore « en activité » selon leurs propres dires. L'homme (74 ans) est à la retraite depuis 15 ans. Néanmoins, il continue d'autofinancer ses recherches dans le domaine des télécommunications. La femme (67 ans) continue de donner des cours à l'Université et d'écrire des ouvrages. Ce couple fait figure d'avant-gardiste tant l'activité de madame ne peut se dissocier du parcours du couple, à la fois familial et professionnel. Le début de leur vie commune semble être celui d'un couple « classique » ou « traditionnel ». La femme a d'abord très peu travaillé, suivant son mari et s'occupant de leurs trois enfants. Elle a ensuite repris ses études à un très haut niveau et elle a commencé à travailler à l'âge de 34 ans. Elle explique finalement son maintien en emploi après l'âge légal de la retraite et surtout longtemps après celle de son mari, comme un rattrapage de la vie passée. La question de la retraite entendue comme arrêt de toute activité professionnelle, n'est pas d'actualité (« *Comment est-ce qu'on sort de la vie professionnelle progressivement ? On ne peut pas arrêter d'un seul coup* »). Cependant, lorsqu'elle évoque cette perspective, c'est de l'inquiétude et sans doute de l'angoisse qui transparaissent. Il est question de la santé de son mari, mais également de la peur de ne plus être utile, de ne plus servir à rien d'autre qu'à aider des membres de la famille.

Le couple Romilly montre comment l'arrivée des femmes sur le marché de travail change non simplement les relations dans le couple pendant la première partie de carrière, mais aussi bien après et parfois jusqu'aux âges avancés. Plus jeune (57 ans pour l'homme et 54 ans pour la femme), le couple Barbereau montre également des signes innovateurs quant aux rôles dévolus à chacun des membres du couple dans la période ralliant vie active et retraite. La femme doit travailler encore 8 ans pour prétendre à une carrière complète, mais elle craint pour l'avenir (« *beaucoup de déplacements, beaucoup de transport... Je ne suis pas sûre de tenir jusqu'à 62 ans* »). L'homme, techniquement au chômage, n'imagine pas sa retraite sans madame, de même qu'elle ne poursuivra pas sa carrière jusqu'à son terme si son mari ne reprend pas une activité. Il s'avère que les conjoints vivent de façon très dépendante leurs situations respectives à l'égard de l'activité.

En dehors des questions liées aux difficultés de se maintenir dans un travail éprouvant jusqu'à la fin de sa carrière, la femme évoque l'interaction avec la situation de son mari, pouvant jouer dans le sens d'un arrêt anticipé de sa carrière, ou bien, à l'inverse, de sa prolongation. Mais un lien est clairement établi entre les deux : « *C'est assez difficile que lui ne fasse rien, que moi je continue à travailler, il va*

Tableau 1. Couples retraités ou sans emploi

Couple	Age ♂	Age ♀	Statut et carrière HOMME	Statut et carrière FEMME
Rousseau : 42 ans de mariage	78	70	Retraité : carrière complète – hydrologue, plusieurs missions pour les fonctions publiques ; à la retraite depuis l'âge de 64 ans (1996)	Retraite : secrétaire – 10 ans d'interruption pour élever les enfants ; à la retraite depuis l'âge de 65 ans (2005) ; petite pension de retraite ; dépend de son mari
Perrin : 51 ans de mariage	75	73	Retraité : carrière complète – ingénieur dans la même société (la cimenterie) ; à la retraite depuis l'âge de 60 ans (1995)	Retraite : secrétaire, carrière complète dans la même société – à la retraite depuis l'âge de 58 ans (1995) ; A mal supporté le passage aux nouvelles technologies
Poirier : 52 ans de mariage	75	75	Retraité : carrière complète d'ingénieur dans le nucléaire, toujours dans la même société ; à la retraite depuis l'âge 62 ans (1997)	Retraite : secrétaire, carrière partielle – cessation définitive à 52 ans (1987) ; Petite pension de retraite, dépend de son mari. Dépassée par l'arrivée de l'informatique
Depretz : 50 ans de mariage	67	71	Retraite : carrière complète – ingénieur, plusieurs missions à l'étranger ; continue de faire des missions ponctuelles ; départ à 60 ans suite aux réformes de 2003 (en 2003)	Retraite : diplôme d'infirmière-assistante sociale mais n'a pratiquement jamais travaillé
Martin : 2 ^{ème} union pour madame mais plus de 40 ans de mariage avec Monsieur	67	72	Retraité de la RATP ; Retraite légale à 56 ans (RATP) ; (1999) mais prorata ;	Retraite : agent comptable ; cessation activités 59 ans (1998), un an d'invalidité, retraite à 60 ans avec ses droits
Perricaud : plus de 40 ans de mariage	65	62	Retraite – carrière complète, policier, retraite légale à 52 ans (1998)	Retraite – infirmière ; retraite légale à 56 ans (2004)
Chevalier : 40 ans de mariage	62	63	Retraite : carrière complète, technicien chauffagiste ; Retraite à 60 ans (2008)	Retraite : auxiliaire puéricultrice, retraite légale à 55 ans (2002)
Madiot : 38 ans de mariage	60	61	Retraite : carrière complète, métallurgie, fraiseur ; cessation d'activité 55 ans (chômage) ; retraite à 60 ans en 2009	Retraite : directrice de l'administration générale ; cessation à 55 ans (invalidité) ; retraite à 58 ans (2007)

falloir qu'on trouve une articulation, c'est certain ». Quand est-ce qu'elle doit s'arrêter ? Alors qu'ils en discutent ensemble (« *on se pose des questions, je n'ai pas de réponse* ») les nouvelles dispositions de départ à la retraite les plongent dans une incertitude qu'ils semblent avoir un peu de mal à supporter. La présence des enfants et des petits enfants apparaissent comme l'un des piliers autour duquel le choix pourra s'organiser. Quoi qu'il en soit, l'homme pressent que l'avis de sa femme sera déterminant, et que décidément, « *la vie à la retraite, c'est mieux à deux* ». Lorsqu'est évoquée l'hypothèse d'une situation inversée, où l'homme serait actif et elle inactive, madame Barbereau ne se sent pas plus à l'aise. Pour elle la situation d'équilibre passe par le partage d'un même statut entre les conjoints : soit tous les deux actifs, soit tous les deux inactifs. Et finalement, ils vivent avec difficulté ce décalage, chacun en prise avec ses angoisses.

Tableau 2. Couples où un conjoint est en emploi et l'autre conjoint sans emploi

Couple	Age ♂	Age ♀	Statut et carrière HOMME	Statut et carrière FEMME
Romilly : à peu près 50 ans de mariage	74	67	Retraite : ingénieur chez IBM carrière complète, haut niveau ; retraite à 58 ans (1994)	Travaille encore ; Elle rattrape sa carrière est devenue universitaire sur le tard ; elle a donné priorité à la carrière de son mari – elle est issue d'une famille bourgeoise suédoise.
Demoulin : plus de 30 ans de mariage	59	60	En emploi : responsable magasin peinture ; il envisage de travailler 2 ou 3 ans au-delà de la date quand il pourra liquider ses droits	Inactive – mais exerce un métier dans la brocante ; avant elle était secrétaire de direction dans une société de conseil ; puis elle a repris le tabac de ses parents – mais « ça n'a pas marché »
Giraudot : 36 ans de mariage	62	65	En emploi : bibliothécaire-adjoint ; il ne s'épanouit pas – mais il faut qu'il continue à cause de leurs fils malade	Retraité : BEPC – a travaillé dans une librairie ; s'est arrêtée de travailler à 55 ans, liquide ses droits à 60 ans ; elle est amère par rapport à sa carrière ; elle n'aime pas être à la retraite
David : plus de 35 ans de mariage	60	56	En emploi : ingénieur dans l'électricité ; il a connu de nombreux déplacements en France	Sans emploi : elle n'a quasiment jamais travaillé ; elle ne semble pas avoir de regrets
Joly : deuxième union – 20 ans ensemble	59	51	Chômage depuis quelques mois ; Chauffeur poids lourd	Sans emploi : (elle travaille 2 heures par jour) ; ancienne hôtesse d'air ; elle se dit incapable de travailler à plein temps
Fremont : plus de 30 ans de mariage	59	58	Chômage - contrat universel d'insertion ; il a fait l'armée, puis a connu des difficultés en deuxième partie de carrière	Retraite : agent de service dans les écoles ; carrière complète si on compte les trimestres pour les enfants
149 : deuxième union	52	57	En emploi : prof de maths	Retraite anticipée – ancien professeur d'EPS – elle avait 47 ans quand elle voulait arrêter son travail pour passer plus de temps avec ses enfants
Troadec : plus de 30 ans de mariage	56	54	Retraite : ancien garde républicain ; officiellement à la retraite, mais il va prendre un nouveau travail (reconversion)	En emploi : biochimiste ; carrière complète ; elle s'attache à son métier ; se préoccupe des aspects financiers de son travail dans sa réflexion de cessation d'activité.
Barbureau : 33 ans d'union	57	54	Au chômage depuis 3 ans, attend un éventuel emploi sans trop d'espoir (fortes prétentions salariales)	En activité ; professeure des Écoles spécialisée dans l'enseignement pour enfants handicapés. A travaillé dans le prêt- à-porter en 1 ^{re} partie de carrière

Mais pour les derniers cas étudiés, nous ne saurons pas évidemment si les souhaits exprimés lors des entretiens verront le jour et confirmeront l'hypothèse de « la complémentarité pour les loisirs ». Les femmes encore en activité, plus jeunes que leurs maris, ne bénéficiant pas des mêmes faveurs de conditions de départ à la retraite ou plus simplement très impliquées professionnellement et ne souhaitant pas s'arrêter de travailler finiront-elles par partir plus tôt que prévu pour réaliser les projets de retraite du couple ? Autre possibilité, l'état de santé de leur conjoint ou d'un ascendant aura-t-il raison de leur maintien en emploi ? Ces questions liées aux cas de l'enquête PARC étudiés ne trouveront pas nécessairement de réponse ici. Mais elles permettent de mettre en avant un certain nombre de choix opérés par les individus pour négocier le passage de la vie active à la retraite. Elles apparaissent de façon tantôt classique, tantôt personnelle, tantôt conjointe et tantôt innovante.

Conclusion

Les entretiens que nous avons menés montrent bien l'impact des différentes réformes de retraite dans la vie des couples au seuil de la retraite. Pour les plus âgés dont le passage à la retraite a eu lieu entre les années 1990 et le début des années 2000, la cessation d'activité en fin de carrière était un événement qui concernait quasi exclusivement l'homme, surtout quand le modèle du couple s'est construit autour d'un mari actif et d'une femme au foyer. Dans le cas où les deux membres du couple étaient en emploi, la négociation concernant la concordance du départ était encore facilitée il y a quelques années par un âge légal fixe à 60 ans, l'absence de dispositifs de décote, de surcote ou de cumul emploi-retraite, et l'existence d'une panoplie de mesures concernant la retraite anticipée. Cependant, il est aussi vrai que dans certains couples, le réajustement nécessaire des rôles après la retraite ne se faisait pas sans difficulté, ce qui pouvait parfois inciter les hommes à retarder la date de leur arrêt d'activité, ou les femmes à chercher des activités extérieures au foyer.

L'entrée massive des femmes sur le marché du travail à partir des années 1970, les diverses réformes des systèmes de retraite depuis 1993 ont bouleversé la donne. La cessation d'activité en fin de carrière est devenue plus complexe et pour certains individus il ne s'agit plus de la simple décision de quitter le marché du travail une fois pour toutes. De fait, le passage à la retraite est devenu une affaire de couple lors de laquelle il s'agit de planifier, de gérer, voire de coordonner deux cessations d'activité professionnelle en fonction des trajectoires plus ou moins ascendantes et selon les aléas de la vie professionnelle (chômage, mutation, place des seniors dans l'entreprise...), des états de santé, des *desiderata* de chaque membre du couple quant à la « complémentarité pour les loisirs ». C'est toute la complexité des négociations révélant la place de chaque conjoint, le rapport de force entre eux aux termes de la vie active que nous avons voulu retracer dans ce travail à partir du témoignage des couples.

Cette complexité qui entoure désormais une période dont la durée tend à croître et au cours de laquelle les individus passent du statut d'actif à celui de retraité pourrait encore s'intensifier dans les années à venir. Cette hypothèse confère davantage de poids à la nécessité de prendre en compte la dimension des couples dans les politiques du vieillissement actif. Ainsi, depuis le 1^{er} janvier 2009, le dispositif du cumul emploi-retraite a été libéralisé, rendant plus facile pour un retraité de cumuler un emploi tout en percevant une pension de retraite. Par ailleurs, si les couples que nous avons interviewés étaient pour la plupart en union de longue durée, l'augmentation des familles recomposées avec une différence d'âge accrue entre conjoints, parfois la naissance tardive d'un enfant, devrait venir compliquer les négociations ayant pour objet la concordance des dates de cessation d'activité des membres du couple et le passage à la retraite.

Références bibliographiques

- Benallah S., Mette C., 2009, *Âge moyen de départ en retraite : tendances récentes et évolutions attendues*. *Retraite et société* n° 58 – Nov. 2009, p. 166-183.
- Blanchet D., Debrand T., 2007, *Souhaiter prendre sa retraite le plus tôt possible : santé, satisfaction au travail et facteurs monétaires*, *Économie et Statistique* n° 403-404, p. 39-62.
- Bonvalet C., Clément C., Ogg J., 2011, *Réinventer la famille : l'histoire des baby-boomers*, Collection « Le lien social », Paris, PUF.

- Dares, 2012, *Emploi et Chômage des 55-64 ans en 2011*. Dares analyses, juillet, 2012, n° 49.
- Desmet R., Lozachmeur J.-M., 2003, *Le départ à la retraite des couples mariés*. *Revue française d'économie*. Volume 18, n° 2. p. 35-54.
- Gubrium J.F., Holstein J.A., 1998, *Narrative practice and the coherence of personal stories*. *The Sociological Quarterly*, 39, 1, p. 163-87.
- Hayward M.D., Friedman S. and Chen H., 1998, *Career trajectories and older men's retirement*. *Journal of Gerontology: Social Sciences*. ; 53B: S91-S103.
- Hurd M., 1990, *The Joint Retirement Decisions of Husbands and Wives*. In *Issues in the Economics of Aging*, David A. Wise (ed.) Chicago, University of Chicago Press.
- Henkens K., Tazellar F., 1997, *Explaining retirement decisions of civil servants in the Netherlands. Intentions, behavior, and the discrepancy between the two*. *Research on Aging*. 19, p. 139-173.
- Mein G., Martikainen P., Stansfeld S.A., Brunner E.J., Fuhrer R., Marmot M.G., 2000, *Predictors of early retirement in British civil servants*. *Age & Ageing*. 29, (6), p. 529-36.
- Pienta A., 2003, *Partners in marriage: An analysis of husbands' and wives' retirement behavior*. *Journal of Applied Gerontology*, 22, p. 340-358.
- Szinovacz M.E., DeViney S., 2000, *Marital characteristics and retirement decisions*. *Research on Aging*, 22, p. 470-498.
- Volkoff S., Bardot F., 2004, « *Départs en retraite, précoces ou tardifs : à quoi tiennent les projets des salariés quinquagénaires ?* », *Gérontologie et Société*, n° 111, p. 71-94.