Le passage à la retraite en Algérie

Mémoire présenté

dans le cadre du programme de maîtrise en gestion des personnes en milieu de travail

en vue de l'obtention du grade de maître ès sciences

PAR

© MOUHABA Sofiane

août 2026

Composition du jury :

Alae Eddine Nassar, président du jury, Université du Québec à Rimouski

Marie-Noëlle Albert, directrice de recherche, Université du Québec à Rimouski

Oumaima Alaoui M'Hammedi, examinatrice externe, École Nationale de Commerce et de Gestion de Tanger

Dépôt initial le 08 Mai 2026 Dépôt final le 14 Août 2026

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À RIMOUSKI
Service de la bibliothèque

Avertissement

La diffusion de ce mémoire ou de cette thèse se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire « *Autorisation de reproduire et de diffuser un rapport, un mémoire ou une thèse* ». En signant ce formulaire, l'auteur concède à l'Université du Québec à Rimouski une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de son travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, l'auteur autorise l'Université du Québec à Rimouski à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de son travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de la part de l'auteur à ses droits moraux ni à ses droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, l'auteur conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont il possède un exemplaire.

À mon père, mon premier retraité, et à toutes les personnes retraitées de ce monde, que ce travail rende hommage à leurs parcours et à leur courage.

REMERCIEMENTS

Avant toute chose, je rends grâce à Dieu, le Très-Haut, pour la force, la patience et la clarté qu'il m'a accordées tout au long de ce cheminement exigeant. Ce mémoire n'est pas seulement l'aboutissement d'un travail académique : il représente aussi une étape de vie, traversée de questionnements, d'efforts, de remise en sens et de persévérance. Je tiens à exprimer ma profonde gratitude à toutes les personnes qui, de près ou de loin, ont contribué à sa réalisation.

Je remercie tout d'abord ma directrice de recherche, madame Marie-Noëlle Albert, pour son accompagnement d'une grande qualité tout au long de ce mémoire. Sa rigueur scientifique, sa disponibilité et sa bienveillance ont été déterminantes. Dans les périodes où l'écriture se heurtait au doute, elle a su, avec tact et exigence, m'aider à clarifier mes idées, à structurer mon raisonnement et à transformer mes expériences en matière de réflexion. Son regard juste et son exigence méthodologique m'ont permis de gagner en confiance et de trouver une voix plus affirmée dans ce travail.

Je remercie également l'Université du Québec à Rimouski (UQAR), ainsi que l'ensemble des personnes rencontrées dans ce parcours, pour le cadre d'apprentissage, les ressources et l'encouragement qui ont soutenu mon cheminement dans le programme de maîtrise. Cette expérience universitaire a été pour moi une occasion de grandir, tant sur le plan intellectuel que sur le plan personnel.

Je tiens à remercier du fond du cœur mes parents et ma famille, pour leur amour, leurs prières, leur patience et leur présence constante, même à distance. Leur confiance et leurs sacrifices ont été un socle discret, mais essentiel : ils ont accompagné chaque étape, chaque fatigue, et chaque petit progrès qui a rendu possible l'aboutissement de ce mémoire.

À ma conjointe, Sarah, je veux dire merci du fond du cœur. Merci d'avoir été là, jour après jour, avec ta douceur, ta force et ton soutien, surtout quand l'énergie manquait et que les échéances semblaient trop lourdes. Ta confiance en moi, tes mots d'encouragement et ta présence ont été un véritable pilier. Si ce mémoire a pu aller jusqu'au bout, c'est aussi grâce à toi et à tout ce que tu as porté avec moi, dans le silence du quotidien.

À tous celles et ceux qui m'ont soutenue, encouragée, aidée ou simplement écoutée : merci. Que ce travail soit, modestement, une contribution utile et respectueuse, à la hauteur des personnes et des expériences qu'il cherche à comprendre.

RÉSUMÉ

La retraite constitue désormais une étape de plus en plus déterminante dans les trajectoires de vie, notamment dans les sociétés confrontées à un vieillissement démographique croissant. En Algérie, elle s'inscrit dans un cadre institutionnel fondé sur la répartition, aujourd'hui mis à l'épreuve par des défis financiers et démographiques. Pour les individus, elle représente aussi un moment de redéfinition des repères professionnels, familiaux et sociaux.

Ce mémoire a pour objectif de comprendre comment se construit le passage à la retraite en Algérie, à partir de trajectoires situées, en tenant compte à la fois des règles du système de retraite, des conditions de fin de carrière et des ressources mobilisables dans l'environnement social, familial et territorial.

La recherche repose sur une démarche qualitative de type autopraxéographique, appuyée sur une analyse réflexive de témoignages relatifs à la retraite, issus de mon entourage proche. Ces récits sont analysés à la lumière de références théoriques qui considèrent la retraite comme institution sociale, comme tournant biographique et comme phase de recomposition identitaire, en intégrant les dimensions liées au genre, au parcours professionnel antérieur et aux ressources disponibles au moment de la transition.

Les résultats indiquent que le passage à la retraite en Algérie ne peut être réduit à une simple cessation d'activité professionnelle. Il s'agit d'un processus complexe de recomposition où les individus s'efforcent de maintenir une place, des liens et une continuité de vie. Selon la cohérence entre les règles du système, les décisions de fin de carrière et les ressources sociales ou territoriales accessibles, cette transition peut être vécue soit comme une sortie de rôle préparée et soutenue, soit comme une sortie incertaine marquée par la rupture et la vulnérabilité, autour de dynamiques telles que le maintien d'un rôle social, la réinvention de l'activité, l'enracinement territorial ou le départ anticipé en contexte de désillusion organisationnelle.

Mots-clés : *retraite ; passage à la retraite ; Algérie ; trajectoires de fin de carrière ; autopraxéographie ; identité.*

ABSTRACT

Retirement has become an increasingly decisive stage in life trajectories, particularly in societies facing growing demographic ageing. In Algeria, it is embedded in an institutional framework based on a pay-as-you-go system, which is currently being tested by financial and demographic challenges. For individuals, it also represents a moment of redefinition of professional, family and social reference points.

This thesis aims to understand how the transition to retirement is constructed in Algeria, on the basis of situated trajectories, taking into account the rules of the pension system, late-career conditions and the resources that can be mobilized in the social, family and territorial environments.

The research is based on a qualitative autopraxeographic approach, supported by a reflective analysis of retirement narratives drawn from people in my close circle. These accounts are analysed in the light of theoretical references that consider retirement as a social institution, a biographical turning point and a phase of identity recomposition, while integrating dimensions related to gender, prior career paths and the resources available at the time of the transition.

The results indicate that the transition to retirement in Algeria cannot be reduced to a simple cessation of professional activity. It is a complex process of recomposition in which individuals strive to maintain a place, social ties and continuity in their lives. Depending on the coherence between system rules, late-career decisions and the social or territorial resources that are accessible, this transition may be experienced either as a prepared and supported role exit or as an uncertain departure marked by rupture and vulnerability, structured around dynamics such as maintaining a social role, reinventing activity, territorial rootedness or early retirement in a context of organizational disillusionment.

Keywords: *retirement; transition to retirement; Algeria; late-career trajectories; autopraxeography; identity.*

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS ix

RÉSUMÉ xi

ABSTRACT xiii

LISTE DES TABLEAUX xviii

LISTE DES FIGURES xx

LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES 1

INTRODUCTION GÉNÉRALE 3

CHAPITRE 1 CADRE CONCEPTUEL 9

1.1 LE PASSAGE A LA RETRAITE 10

1.1.1 Carrière 10
1.1.2 Définition 16
1.1.3 Analyse multidimensionnelle du passage à la retraite 25
1.1.4 Contexte historique et fondements des systèmes de retraite 38

1.2 CONTEXTE ALGERIEN 40

1.2.1 Contexte général de l'emploi 40
1.2.2 Les couples à double carrière 41
1.2.3 Conciliation chez les femmes salariées 42
1.2.4 L'empreinte culturelle dans les perceptions sociales : un héritage algérien spécifique 42

1.3 CONTEXTE ALGERIEN DU PASSAGE A LA RETRAITE 45

1.3.1 Évolution historique et institutionnelle du système de retraite en Algérie 45
1.3.2 Les avantages du système de retraite en Algérie 49
1.3.3 Les défis du système de retraite en Algérie 54
1.3.4 Les contraintes du système de retraite en Algérie 59

1.4 OBJECTIF DE LA RECHERCHE 61

CHAPITRE 2 CADRE MÉthodologique 63
2.1 POSITIONNEMENT EPISTEMOLOGIQUE 63
2.2 L'AUTOPRAXEOGRAPHIE 65
2.3 LES PRECAUTIONS ETHIQUES 66
2.4 UTILISATION DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE DANS LE PROCESSUS DE RECHERCHE. 67
CHAPITRE 3 TÉmoinage 69
3.1 PARCOURS DE RETRAITE : RECITS DE VIE ET TEMOIGNAGES DIRECTS 69
3.1.1 Une première rencontre avec le mot retraite à l'école 69
3.1.2 Tata Rawia : la retraite comme continuité silencieuse 72
3.1.3 Mon oncle Hamid : une retraite pour rebondir 75
3.1.4 Mon père : enracinement, retraite et absence 76
3.1.5 Omar : Un départ en retraite en temps de crise 79
CHAPITRE 4 Analyse et discussion 83
4.1 ANALYSE 83
4.1.1 Premiers contacts émotionnels avec la retraite : entre absence de préparation et fracture symbolique 83
4.1.2 Retraite différée et ajustement discret : stratégies de préservation identitaire chez les femmes 86
4.1.3 Recul stratégique ou relance économique ? La retraite comme opportunité de réinvention professionnelle 90
4.1.4 Retraite et enracinement : entre retour aux origines et sécurisation familiale post-mortem 94
4.1.5 Loyauté en contexte de désillusion : retraite anticipée et fin de l'engagement organisationnel 99
4.2 DISCUSSION 102
4.2.1 Représentations et maintien du rôle social autour de la retraite 103
4.2.2 Réinvention professionnelle et continuités familiales au moment de la retraite 104
4.2.3 Retraite et enracinement : retour à la terre et sécurisation familiale post-mortem 107
4.2.4 Transition identitaire et clôture du rôle en contexte de désillusion organisationnelle 109
CONCLUSION GÉNÉRALE 113

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....117

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1. Principales définitions de la retraite dans la littérature scientifique (1971-2024) 16

LISTE DES FIGURES

Figure 1. Architecture du système de sécurité sociale en Algérie (Salhi, 2015, p.107)..... 51

LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES

ANEM : Agence nationale de l'emploi

AUMA : Association des Oulémas musulmans algériens

CACOBATPH : Caisse nationale des congés payés et du chômage-intempéries des secteurs du bâtiment, des travaux publics et de l'hydraulique

CASNOS : Caisse nationale de sécurité sociale des non-salariés

CASOREC : Caisse de Sécurité Sociale de la Région Est.

CASORAN : Caisse de Sécurité Sociale de la Région Nord.

CASORAL : Caisse de Sécurité Sociale de la Région Sud.

CDI : Contrat à durée indéterminée

CNAC : Caisse nationale d'assurance chômage

CNAS : Caisse nationale des assurances sociales

CNR : Caisse nationale des retraites

CNSS : Caisse Nationale de Sécurité Sociale

EPTC 2 : Énoncé de politique des trois conseils : Éthique de la recherche avec des êtres humains

DARES : Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

FNRR : Fonds national de réserve des retraites

MENA : Moyen-Orient et Afrique du Nord

IA : Intelligence artificielle

OCDE : Organisation de coopération et de développement économiques

ONS : Office national des statistiques

OFSTED : Office for Standards in Education, Children's Services and Skills [Bureau des normes en éducation, des services à l'enfance et des compétences]

PAYG : Pay-As-You-Go ; système par répartition

SNMG : Salaire national minimum garanti

INTRODUCTION GÉNÉRALE

Dans les sociétés contemporaines, la retraite ne renvoie plus seulement à l'arrêt de l'activité professionnelle, mais à une phase de vie de plus en plus longue qui lui succède. Sous l'effet du vieillissement démographique et de l'augmentation de l'espérance de vie, une proportion croissante de travailleurs peut passer près de deux décennies à la retraite, ce qui en fait une véritable « troisième étape » de l'existence et un moment clé pour le bien-être individuel (Coile, 2018). Le système de retraite est aujourd'hui soumis à une pression de plus en plus forte. Cela s'explique notamment par le fait que les personnes vivent plus longtemps et passent davantage de temps à la retraite. En d'autres termes, il y a de plus en plus de retraités par rapport au nombre de personnes en activité. Cette situation fragilise les régimes fondés sur la répartition, puisque les cotisations des travailleurs doivent couvrir les pensions d'un nombre croissant de bénéficiaires. Face à cette réalité, les États sont amenés à envisager différents ajustements, comme modifier le taux de cotisation, repousser l'âge de départ à la retraite ou encore revoir le niveau des pensions (Gannon et al., 2022).

Dans ce contexte général, le cas de l'Algérie présente des spécificités fortes. Le système de retraite y constitue un pilier central de la protection sociale et repose principalement sur un régime général et obligatoire par répartition, financé par les cotisations des salariés et des employeurs, avec une intervention accrue de l'État pour combler les déficits (Salhi, 2021). Les analyses économiques mettent cependant en évidence une situation de déséquilibre financier durable : d'une part, les mécanismes de redistribution intragénérationnelle transfèrent une partie des ressources des hauts vers les bas revenus et corrigent partiellement les inégalités de pension, sans les éliminer totalement (Mendil et al., 2018) ; d'autre part, les projections montrent qu'en raison du vieillissement démographique, le régime par répartition devrait connaître un déficit croissant que de simples ajustements paramétriques ne suffiront pas à résorber. Les travaux de Flici et Dominguez-Fabian (2024)

montrent que l'équilibre financier du régime de retraite algérien dépend de plusieurs paramètres. Parmi les scénarios étudiés, le plafonnement des salaires soumis à cotisation apparaît comme une piste possible, mais seulement s'il est accompagné d'autres réformes et d'un contexte économique favorable. Cette analyse montre que la retraite en Algérie soulève trois enjeux liés : la capacité du système à rester financièrement viable, la manière dont il redistribue les ressources et l'équité entre les différentes catégories de travailleurs.

Au-delà de ces dimensions institutionnelles, la retraite constitue également une étape importante des parcours de vie. Sur le plan sociologique, elle est analysée comme une institution sociale qui organise la sortie des travailleurs âgés du marché du travail et institue un rôle spécifique de « retraité », encadré par des dispositifs de pension et des attentes collectives (Atchley, 1982). Les trajectoires de fin de carrière sont toutefois loin de suivre un schéma unique : la frontière entre emploi et retraite est souvent floue, marquée par des allers-retours entre emploi, chômage, temps partiel et retrait, ce qui conduit à penser la retraite comme un processus de transition plutôt que comme un événement ponctuel (Denton et Spencer, 2008). Les travaux plus récents soulignent par ailleurs la grande diversité des significations associées à cette période : certaines personnes y voient une occasion d'ouvrir de nouveaux projets, de chercher un nouveau sens à leur vie, de continuer à contribuer autrement ou de disposer d'un temps libéré, tandis que d'autres y associent davantage des pertes ou une forme de marginalisation, ces significations étant façonnées par les ressources individuelles et le contexte de vie (Amorim et al., 2024). Une revue systématique et une méta-analyse montrent aussi que la retraite peut s'accompagner d'une amélioration, d'une détérioration ou d'une stabilité de la satisfaction de vie, sans effet moyen unique, ce qui souligne le caractère paradoxal et fortement contextuel du lien entre anxiété liée à la retraite et bien-être (Ugwu et al., 2024).

Cette transition s'inscrit enfin dans des dynamiques identitaires et des rapports sociaux inégalitaires. Des études qualitatives mettent en évidence que le passage à la retraite implique une reconfiguration des identités de rôle : les personnes passent du rôle de travailleur à d'autres rôles sociaux, et la transition est d'autant plus fluide qu'elles disposent,

avant le départ, d'identités professionnelles et extra-professionnelles diversifiées ; à l'inverse, lorsque l'identité est fortement centrée sur le travail, la sortie de l'emploi peut générer des crises de rôle et nécessiter un important travail de reconstruction identitaire (Bordia et al., 2020). Ces processus identitaires se croisent aussi avec des inégalités de genre. Des analyses longitudinales montrent, par exemple, que la satisfaction de vie tend à augmenter après la retraite chez les hommes, mais beaucoup moins chez les femmes. Cela s'explique en partie par le fait que ces dernières se disent moins satisfaites de leur situation financière, ce qui prolonge, une fois à la retraite, les inégalités économiques accumulées au cours de leur carrière (Calasanti et al., 2021).

Pour saisir cette complexité, certains auteurs proposent de mobiliser des démarches qualitatives ancrées dans l'expérience vécue. Dans une perspective interdisciplinaire, l'autopraxéographie se présente comme une méthode de recherche à la première personne qui part du récit naïf d'une situation vécue par le praticien-chercheur, puis met ce récit en dialogue avec différents cadres théoriques et avec d'autres acteurs de la recherche, dans un paradigme constructiviste et pragmatique visant à produire des savoirs génériques praticables (Albert et al., 2023). Cette démarche repose sur un va-et-vient entre l'écriture du vécu, la réflexion théorique et la construction de connaissances. Elle a notamment été utilisée pour analyser des situations de vulnérabilité au travail, en permettant au praticien de prendre du recul dans un espace réflexif sécurisé. L'intérêt de cette approche est qu'elle ne s'arrête pas au récit individuel : elle cherche à transformer des expériences particulières en connaissances pouvant éclairer d'autres situations (Albert et Michaud, 2023). Dans ce mémoire, elle constitue ainsi une voie pertinente pour comprendre, à partir de récits concrets, la manière dont le passage à la retraite est vécu dans un contexte socio-économique particulier, celui de l'Algérie.

À partir de ces constats, ce mémoire a pour objectif d'analyser la manière dont le passage à la retraite, en Algérie, se construit à l'intersection du système de retraite, des pratiques organisationnelles de fin de carrière et des ressources mobilisables dans l'entourage et dans l'environnement des personnes. La démarche adoptée est de type autopraxéogra-

phique : elle repose sur des récits d'expériences tirés de mon entourage proche, recueillis au fil du temps, puis analysés de manière réflexive à la lumière des cadres théoriques mobilisés dans ce travail. Cette approche ne cherche pas seulement à décrire des situations individuelles, mais à comprendre, de l'intérieur, comment des salariés algériens vivent la transition vers la retraite, se situent par rapport aux règles institutionnelles et réaménagent leur identité au moment de quitter la vie professionnelle.

Cette étude se concentre plus particulièrement sur les situations dans lesquelles les dispositifs et la législation relative à la retraite en Algérie, les contraintes imposées par les organisations et les ressources accessibles dans l'environnement social ne s'articulent pas de manière fluide. Elle cherche à comprendre comment ces combinaisons, parfois favorables, parfois défavorables, influencent le moment choisi ou subi du départ, les formes prises par la transition hors de l'emploi, ainsi que les manières dont les individus reconfigurent leur rôle, leur identité existentielle, leur position sociale et la signification qu'ils attribuent à cette nouvelle phase de leur parcours.

Dans cette perspective, ce mémoire vise à analyser les articulations entre, d'une part, les dispositifs institutionnels et les pratiques organisationnelles qui encadrent la fin de carrière et, d'autre part, les manières dont les personnes vivent concrètement leur passage à la retraite en Algérie. Il cherche également à comprendre à comprendre comment le passage à la retraite se présente concrètement selon le genre, le secteur d'activité, le poste occupé, le contexte territorial et la situation au moment du départ. Il ne s'agit pas seulement de décrire des parcours individuels, mais aussi de mettre en évidence les mécanismes qui orientent la retraite vers différentes formes : prolongement de la vie professionnelle, rupture avec le monde du travail, reconfiguration de l'identité ou encore nouveau départ. À partir de cette analyse, ce mémoire vise également à proposer des pistes en matière de gestion des personnes, afin de mieux accompagner les salariés algériens dans cette transition.

En mobilisant les travaux qui envisagent la retraite à la fois comme institution et comme transition biographique, ceux consacrés à l'identité de rôle et les approches centrées sur les ressources nécessaires à l'adaptation, l'étude développe une analyse située de trajec-

toires de sortie de l'emploi en Algérie, fondée sur des expériences concrètes, mais pouvant éclairer d'autres contextes proches.

Le travail présenté est structuré en quatre chapitres. Le premier est consacré au cadre conceptuel : il revient d'abord sur la notion de carrière, puis sur les différentes définitions de la retraite, pour aboutir au contexte algérien du système de retraite. Le deuxième chapitre présente la méthodologie autopraxéographique retenue ainsi que sa justification dans ce contexte d'étude. Le troisième chapitre, qui constitue le noyau de ce travail et est intitulé « Témoignages », expose les récits de vie de personnes de mon entourage en lien avec le passage à la retraite. Enfin, le quatrième chapitre propose une analyse suivie d'une discussion, afin de porter un regard critique sur cette transition.

CHAPITRE 1
CADRE CONCEPTUEL

« Le passage à la retraite constitue l'une des principales transitions vécues au cours de la vie par les membres des sociétés contemporaines développées » (Champsaur et al., 1999*, cité dans* Alaphilippe et al., 2001). Il ne se limite pas à un simple arrêt du travail, mais entraîne des transformations profondes sur les plans économique, social et psychologique (Alaphilippe et al., 2001).

Selon Alaphilippe et al. (2001), « l'environnement de travail, qu'il soit formel ou informel, constitue un cadre normatif structurant autour duquel s'organise la vie du travailleur. La rupture avec ce passé implique un processus de deuil, tout comme l'entrée dans l'âge adulte marque la fin de l'enfance. »

Cette période de transition est influencée par plusieurs facteurs, notamment l'âge de départ, les conditions de travail, l'état de santé et la préparation individuelle. Ainsi, le passage à la retraite constitue un tournant majeur nécessitant une adaptation aux nouvelles conditions d'existence, notamment la réorganisation des activités quotidiennes, des relations sociales et des repères identitaires. Bien qu'il puisse être anticipé, il demeure une étape complexe, dont l'expérience varie selon les individus et les contextes professionnels (Alaphilippe et al., 2001).

Afin de construire le cadre conceptuel de cette recherche, ce chapitre s'organise en quatre sections. La première porte sur le passage à la retraite. Elle revient d'abord sur les notions de carrière et de fin de carrière, puis présente les principales définitions de la retraite recensées dans la littérature scientifique, avant de proposer une analyse multidimen-

sionnelle de cette transition et d'en rappeler certains repères historiques ainsi que les fondements généraux des systèmes de retraite.

La deuxième section est consacrée au contexte algérien. Elle présente la structure générale de l'emploi en Algérie et aborde plusieurs dimensions de la société algérienne contemporaine, notamment les rapports sociaux, les parcours professionnels, la conciliation chez les femmes salariées et l'empreinte culturelle dans les perceptions sociales.

La troisième section porte plus précisément sur le passage à la retraite en Algérie. Elle expose l'évolution historique et institutionnelle du système de retraite, puis en examine les avantages, les défis et les contraintes.

Enfin, la quatrième section énonce l'objectif de la recherche en lien avec l'ensemble des éléments conceptuels et contextuels présentés dans le chapitre.

Dans cette démarche, il convient d'examiner d'abord le passage à la retraite comme transition inscrite dans les trajectoires de carrière et de fin de parcours professionnel.

1.1 LE PASSAGE À LA RETRAITE

Le passage à la retraite est une transition majeure du parcours de vie : il recompose les repères et redessine les horizons. Pour en saisir les mécanismes, il faut d'abord le replacer dans la trajectoire professionnelle. Avant d'aller plus loin, il est essentiel de comprendre la trajectoire de carrière et sa phase finale, afin d'éclairer les choix et les issues possibles.

1.1.1 Carrière

La notion de carrière a fait l'objet de différentes conceptualisations au fil du temps. Dans l'un des textes fondateurs de la sociologie française, Tréanton (1960) propose de la concevoir comme une succession organisée de positions professionnelles et de responsabilités, structurée par la profession elle-même. Dans cette perspective, Tréanton met surtout en avant la dimension institutionnelle et collective de la carrière. La carrière n'est donc pas seulement une affaire individuelle : elle dépend aussi de règles, de statuts et de formes de

reconnaissance établies. Cette logique apparaît clairement dans les professions réglementées, comme celles de médecin, de magistrat ou de notaire, où l'évolution professionnelle suit des étapes bien définies. Tréanton montre toutefois que cette manière de penser la carrière s'est aussi étendue aux métiers manuels et industriels, autrefois plus instables. Avec le développement du syndicalisme, de l'automatisation et des protections sociales, ces métiers ont progressivement gagné en stabilité et ont été davantage reconnus comme de véritables parcours professionnels.

Dans la continuité de cette perspective institutionnelle, certains travaux se sont intéressés aux déterminants plus récents de la stabilité professionnelle. À partir d'une perspective plus récente, Benoteau (2015) illustre que les étapes de carrière, en particulier en début et en milieu de parcours, conditionnent fortement la stabilité professionnelle ultérieure. En mobilisant le Panel 2008 de la DARES, il montre que le recours à un contrat aidé dans le secteur marchand favorise l'accès à un emploi stable de type CDI, tandis que les dispositifs du secteur non marchand produisent des effets neutres, voire défavorables. Ces résultats mettent en évidence le rôle différencié des politiques publiques de l'emploi : certains dispositifs fonctionnent comme tremplins professionnels, alors que d'autres aboutissent davantage à des impasses ou à des trajectoires précaires. La carrière apparaît ainsi comme un processus cumulatif, où les expériences initiales orientent la qualité et la pérennité des positions futures (Benoteau, 2015).

Cette évolution ouvre la voie à des approches plus contemporaines de la carrière. Dans les approches contemporaines, la carrière n'est plus réduite à un statut ou à une simple progression hiérarchique. Elle est envisagée comme une trajectoire évolutive façonnée par des dispositifs formels (plans, programmes de développement), mais aussi par des dynamiques informelles, telles que la mobilité ou l'apprentissage en situation (Blachnicka, 2022). Ce déplacement rejoint les définitions d'Arthur, Hall et Lawrence (1989), ou encore de Collin et Watts (1996), repris notamment par Arnold (2011), qui décrit la carrière comme une séquence d'expériences professionnelles interconnectées dans le temps.

Ces perspectives théoriques se prolongent aujourd'hui par une attention accrue aux nouvelles orientations de carrière. Les travaux récents insistent également sur les nouvelles orientations de carrière. Hirschi et Koen (2021) distinguent notamment l'orientation protéenne — autodirigée et fondée sur les valeurs personnelles — et l'orientation sans frontières, marquée par une mobilité qui dépasse les limites organisationnelles traditionnelles. Ces deux orientations stimulent des comportements proactifs, comme le réseautage ou l'exploration, qui sont associés à la réussite professionnelle. Seibert et al. (2024) complètent cette perspective en soulignant que la réussite de carrière doit être comprise dans une double dimension : objective (revenus, promotions, statut) et subjective (satisfaction, sentiment d'accomplissement, équilibre vie-travail). L'intégration de ces deux volets permet de mieux saisir la diversité des trajectoires et d'enrichir les modèles explicatifs.

Ainsi, la carrière peut aujourd'hui être définie comme un parcours cumulatif et multidimensionnel, qui articule des dynamiques individuelles (valeurs, motivations, stratégies) et structurelles (marché du travail, institutions, organisations). Cette conceptualisation intégrée fournit un cadre pertinent pour examiner la fin de carrière, étape où ces dimensions se cristallisent et préparent la transition vers la retraite.

1.1.1.1 Fin de carrière

En fin de carrière, plusieurs analyses soulignent d'abord des obstacles structurels. Dans un article conceptuel s'appuyant sur une revue de sources secondaires (organisations internationales, travaux académiques et documents web), Radović-Marković (2013) recense des difficultés récurrentes à l'emploi des travailleurs âgés de 55 ans et plus. L'auteure met en évidence le poids de l'âgisme et des stéréotypes (moindre flexibilité, santé supposée fragile, résistance au changement), qui affectent le recrutement, la mobilité et l'accès à la formation continue. Elle souligne aussi une dimension genrée : l'âge et le genre peuvent se cumuler pour fragiliser certaines trajectoires, notamment dans des professions féminisées. Radović-Marković (2013) propose un cadre qui combine l'élévation des qualifications, la lutte contre les discriminations et l'ouverture de voies d'ajustement, telles que l'autoemploi

ou l'entrepreneuriat. Dans cette perspective, ces options apparaissent comme des leviers possibles de maintien ou de retour en emploi en fin de carrière. Toutefois, compte tenu de la temporalité des sources mobilisées (indicateurs et diagnostics situés surtout autour de 2012–2014), ces résultats doivent être interprétés avec prudence et actualisés dans des contextes plus récents. Cette grille de lecture macro-organisationnelle introduit la question plus générale de la soutenabilité du travail à l'approche de la retraite.

Une part importante des salariés déclare ne pas se sentir capable de tenir jusqu'à la retraite, ce qui traduit l'effet cumulé des expositions physiques et psychosociales, de l'état de santé, des contraintes organisationnelles et des situations familiales (Beatriz, 2023). L'enquête de 2019 indique qu'environ 37 % des travailleurs estiment ne pas pouvoir poursuivre le même emploi jusqu'à la fin de leur vie active. Cette proportion varie selon l'âge (moins fréquente après 50 ans), le genre et la catégorie professionnelle (Beatriz, 2023). Parmi les leviers identifiés, la réduction de l'intensité du travail, l'autonomie et le soutien social contribuent à diminuer le sentiment d'insoutenabilité, alors que des changements organisationnels imposés et non concertés l'accentuent (Beatriz, 2023). Les trajectoires professionnelles comptent beaucoup dans ces parcours. Lorsqu'une personne peut changer d'activité ou se tourner vers l'indépendance, elle a parfois plus de chances de sortir d'une situation qu'elle juge intenable, même si ce type de mobilité reste rare chez les travailleurs les plus âgés. À l'inverse, quand le travail devient difficile à supporter, les départs ont tendance à se faire plus tôt, souvent pour des raisons de santé ou à cause de mauvaises conditions de travail, avec des conséquences financières généralement moins favorables (Beatriz, 2023). Ces tendances générales se déclinent de manière contrastée selon les métiers.

La fin de carrière prend des formes très différentes selon les secteurs professionnels. En moyenne, près d'un tiers des sorties d'activité ne correspondent pas à un départ immédiat à la retraite, mais plutôt à une sortie plus précoce, souvent liée à la santé, au chômage ou à d'autres formes d'inactivité, avec des écarts importants selon les familles de métiers (Flamand, 2023). Ces situations sont particulièrement fréquentes dans l'hébergement-restauration, le bâtiment, les services à la personne et la manutention, alors qu'elles concer-

nent moins les professions qualifiées comme les médecins, les ingénieurs, les enseignants ou les cadres.

Cette répartition rejoint aussi le sentiment d'insoutenabilité exprimé dans certains métiers : là où les départs précoces sont les plus nombreux, on retrouve souvent des personnes qui disent ne pas pouvoir « tenir jusqu'à la retraite ». Du côté des conditions de travail, le lien entre les contraintes professionnelles et les départs pour raison de santé existe, mais il reste modéré. Les niveaux les plus élevés concernent la manutention non qualifiée, tandis que des professions moins exposées affichent des taux plus faibles (Flamand, 2023). Ce cadrage par métier permet ainsi de mieux cibler des réponses adaptées aux différents contextes professionnels. Ces données sectorielles font écho aux expériences concrètes des individus. Chez les enseignants de langues, la fin de carrière se distingue par des parcours variés, influencés à la fois par des facteurs personnels et par les règles institutionnelles. Une étude qualitative menée en Autriche et au Royaume-Uni auprès de treize enseignants met d'ailleurs en lumière quatre trajectoires vers la retraite, allant d'un désengagement marqué par le stress à un véritable épanouissement sans intention de quitter la profession (Babic et al., 2022). Ces trajectoires se distinguent notamment par la charge de travail, la discipline enseignée, la diversité des rôles et le degré d'autonomie. Dans certains contextes, des dispositifs d'évaluation comme l'OFSTED au Royaume-Uni ou la Matura en Autriche accentuent la pression et le stress. À l'inverse, un climat d'établissement positif, des relations de soutien et une plus grande autonomie peuvent donner davantage de sens au travail et encourager les enseignants à poursuivre leur carrière. Selon les étapes de la vie, comme les responsabilités familiales ou l'état de santé, certains enseignants n'envisagent pas la retraite, tandis que d'autres souhaitent continuer aussi longtemps que possible (Babic et al., 2022). Ces expériences individuelles peuvent d'ailleurs être mieux comprises à la lumière de modèles théoriques portant sur l'ajustement entre la personne et son environnement.

La transition de fin de carrière s'analyse en effet comme une dynamique d'ajustement où l'adéquation personne-environnement (P-E fit, personne environnement fit) éclaire l'hétérogénéité des parcours de maintien, d'adaptation ou de retrait (Caines et al., 2020).

L'adéquation renvoie à la congruence entre les caractéristiques de la personne (compétences, intérêts, valeurs) et celles de son environnement (poste, équipe, organisation, contexte de vie) (Caines et al., 2020). Elle est par nature instable, influencée par des changements internes (déclin des capacités physiques et cognitives, évolution des besoins/valeurs) et externes (transformations du travail, bouleversements personnels) (Caines et al., 2020). D'un point de vue méthodologique, mesurer cette adéquation reste délicat : certains travaux confondent les formes d'inadaptation (déficit vs excès), et les perceptions subjectives peuvent être biaisées par l'âgisme, conduisant tantôt à un retrait anticipé, tantôt à l'absence de soutien recherché. D'où la nécessité d'analyser les trajectoires d'ajustement dans le temps pour mieux orienter les interventions (Caines et al., 2020). Lorsque l'adéquation se détériore, certains seniors construisent leur propre solution en se tournant vers l'entrepreneuriat, trajectoire « passerelle » entre emploi et retraite. Cette voie est stimulée par des facteurs de poussée/attraction (contraintes vs opportunités) et combine des ressources (expérience, maturité, résilience) avec des contraintes (stéréotypes liés à l'âge, coûts d'échec, exigences cognitives du démarrage d'activité). Le succès de cette bifurcation dépend alors de l'équilibre entre ressources psychologiques et exigences du rôle, ce qui plaide pour des soutiens adaptés (Caines et al., 2020). À côté de ces analyses théoriques, certains travaux proposent des recommandations pratiques pour accompagner la fin de carrière.

Dans une perspective plus prescriptive, Doucette (2017), propose d'organiser les 90 premiers jours d'une prise de poste en fin de carrière autour d'une observation structurée : privilégier l'écoute, le questionnement et la lecture du contexte, tout en différant les décisions importantes pour éviter des choix précipités. L'auteur recommande de tenir un carnet d'observation, en notant les constats et les décisions spontanées, puis de les réévaluer après trois mois. Cette période d'immersion, planifiée et protégée, doit inclure des rencontres à tous les niveaux hiérarchiques, afin de favoriser la compréhension de la culture et des processus. Fixer des objectifs écrits (immersion, rencontres clés, évaluation initiale), les partager avec la hiérarchie et résister à la dispersion provoquée par les courriels et réunions sont autant de leviers pour réussir cette étape. Enfin, s'appuyer sur un collègue référent

interne et sur des mentors externes facilite l'ajustement des postures et la rétroaction managériale (Doucette, 2017).

En somme, la fin de carrière apparaît comme un processus multidimensionnel où se combinent obstacles structurels, contraintes sectorielles et expériences individuelles. Cette complexité appelle à clarifier la notion même de retraite, objet de la section suivante.

1.1.2 Définition

Afin de mieux saisir la diversité des conceptualisations de la retraite, le tableau suivant présente un ensemble de définitions issues de la littérature scientifique, classées chronologiquement afin de mettre en évidence l'évolution des perspectives au fil du temps.

Tableau 1

Principales définitions de la retraite dans la littérature scientifique (1971-2024)

Auteur (année)	**Définition (AO = Anglais original / FT = Français traduction)**	**Référence**
Castells et Guillemard (1971), *P*282.	« La retraite est la situation sociale dans laquelle se trouve un individu à partir de la cessation, institutionnellement réglementée, de l'exercice de son activité professionnelle rémunérée. Il s'agit donc en termes plus simples du passage d'une situation de travail à une situation de non-travail. »	*La détermination des pratiques sociales en situation de retraite*. *Sociologie du travail.*
Atchley (1982) , *P*263.	AO: "Retirement can have at least two basic meanings. For the individual, it means withdrawal from one's business or occupation either to enjoy more leisure or	*Retirement as a sociale institution*. *Annual Review of Sociology*

	freedom or to cope with health problems. For the employer, retirement means the removal or withdrawal from a position of employment of someone eligible for retirement. Retirement is usually accompanied by a pension—a periodic payment provided by an employer, union, or government in consideration of past service." FT : « La retraite peut avoir au moins deux sens fondamentaux. Pour l'individu, elle signifie le retrait de ses affaires ou de sa profession soit pour jouir de davantage de loisirs ou de liberté, soit pour faire face à des problèmes de santé. Pour l'employeur, la retraite renvoie au retrait d'un poste d'une personne admissible à la retraite. La retraite s'accompagne généralement d'une pension — un paiement périodique versé par un employeur, un syndicat ou l'État en contrepartie des services passés. »	
Luborsky (1994), 411–429. (p. 2 et p. 14).	AO: « In the United States, retirement is overtly defined as a time for leisure and freedom from work. » FT : « Aux États-Unis, la retraite est explicitement définie comme un temps de loisir et de liberté par rapport au travail. » AO: « Retirement, the process of separa-	*The retirement process: Making the person and cultural meanings malleable. Medical Anthropology Quarterly.*

	tion from the realm of career jobs… » FT : « La retraite, processus de séparation du domaine des emplois de carrière… »	
Costa (1998), *p. 6-7.*	AO: « The term retirement generally connotes a complete and permanent withdrawal from paid labor, and entering retirement is often thought of as an abrupt change in the life of an elderly person. » FT : « Le terme retraite renvoie généralement à un retrait complet et permanent du travail rémunéré, et l'entrée en retraite est souvent considérée comme un changement abrupt dans la vie d'une personne âgée. » AO: « Defining retirement as a departure from paid labor, regardless of the number of hours worked. » FT : « définir la retraite comme un départ du travail rémunéré, quel que soit le nombre d'heures travaillées »	*The evolution of retirement: An American economic history, 1880–1990*. University of Chicago Press. (Chapitre « The Evolution of Retirement ».
Alaphilippe et al. (2001), (P 30).	« La troisième période de vie est celle qui s'ouvre avec le passage à la retraite… Cette période est marquée par le retrait de la vie productive… C'est la période au cours de laquelle on peut profiter de la vie sans l'obligation de la gagner. »	Alaphilippe, D., Gana, K., et Bailly, N. (2001). *Le passage à la retraite : Craintes et espoirs*. *Connexions, 76*(2), 29–40.

Reitzes et Mutran (2004) 63–84. (p. 70)	AO: « The retirement literature suggests that a combination of self-definitions … as well as departure from full-time employment (i.e., working less than 35 hours a week) is the most appropriate way to operationally define retirement. » FT : « La littérature sur la retraite suggère qu'une combinaison d'auto-définitions… ainsi que le départ de l'emploi à temps plein (c.-à-d. travailler moins de 35 heures par semaine) constitue la manière la plus appropriée de définir opérationnellement la retraite. »	*The transition to retirement: Stages and factors that influence retirement adjustment*. *International Journal of Aging et Human Development, 59* (1).
Borland (2005) (cité par Denton et Spencer), (p. 4).	AO: « Generally it seems that retirement has been interpreted as … not being engaged in any paid work. » FT : « De façon générale, la retraite a été interprétée comme… ne pas être engagé dans un travail rémunéré. »	Denton, F. T., et Spencer, B. G. (2008). *What is retirement? A review of concepts and measures* (QSEP Research Report No. 427). Michael G. DeGroote School of Business, McMaster University (p. 4)
Statistics Canada (Bowlby, 2007, p17, cités par Denton et Spencer.) (p. 9)	AO: « Retired refers to a person who is aged 55 and older, is not in the labour force, and received 50 percent or more of his or her total income from retirement-like sources. » FT : « Est réputée retraitée la personne	Denton, F. T., et Spencer, B. G. (2008). *What is retirement? A review of concepts and measures* (QSEP Research Report No. 427). Michael G. DeGroote School of

	âgée de 55 ans et plus, hors de la population active, et dont 50 % ou plus du revenu total provient de sources de type retraite. »	Business, McMaster University
Oxford English Dictionary (cité par Denton et Spencer [2008] (p. 2).	AO: « To withdraw from office or an official position; to give up one's business or occupation in order to enjoy more leisure or freedom (especially after having made a competence or earned a pension). » FT : « Se retirer d'une charge ou d'une fonction officielle ; abandonner son entreprise ou son occupation afin de profiter davantage de loisirs ou de liberté [surtout après avoir constitué un capital suffisant ou obtenu une pension]. »	Denton, F. T., et Spencer, B. G. [2008]. *What is retirement? A review of concepts and measures* (QSEP Research Report No. 427). Michael G. DeGroote School of Business, McMaster University.
Denton et Spencer [2008] (p. 2)	AO: « Retirement usually refers to withdrawal from paid working life. » FT : « La retraite renvoie généralement au retrait de la vie de travail rémunéré. »	*What is retirement? A review of concepts and measures* (QSEP Research Report No. 427). Michael G. DeGroote School of Business, McMaster University.
Atchley cité par Lunceford [2017], (p. 2).	AO: "Retirement is defined as the complete exit from the workforce. It is also called the ending of one's working or professional career (Atchley, 1982)." FT : « La retraite est définie comme la sortie complète de la population active. Elle	Lunceford, G. [2017]. *What is retirement in the 21st century?* (Doctoral dissertation, Case Western Reserve University). ProQuest.

	est aussi appelée la fin de la carrière professionnelle. »	
Coile (2018),(P. 1)	AO: « Retirement refers both to the act of withdrawing from the workforce and to the period of life that follows this action. » FT : « La retraite renvoie à la fois à l'acte de se retirer de la population active et à la période de vie qui suit cet acte. »	*The Demography of Retirement*. In *Future Directions for the Demography of Aging: Proceedings of a Workshop* (Chap. 8). National Academies Press.
Urbaniak (2021), ***p. 2 et 3.***	AO: « In this contribution, retirement is understood as a transitional process that occurs within the individual's life course and incorporates objective transformation as well as subjective developmental change in identity, expectations, preferences, and meanings. » FT : « Dans cette contribution, la retraite est comprise comme un processus transitionnel qui a lieu dans le cours de vie de l'individu et intègre une transformation objective ainsi qu'un changement développemental subjectif de l'identité, des attentes, des préférences et des significations. » AO: « Therefore, retirement, which is a turning point in an individual's life, should be considered as a processual, practical	*(Re)production of inequalities in retirement practices and meanings assigned to the term 'retiree' in the post-communist context*. *Frontiers in Sociology*.

	accomplishment that involves various social practices, sites, and human, as well as non-human, actors. » [Wanka, 2019, cité par Urbaniak 2021] FT : « Dès lors, la retraite devrait être considérée comme un accomplissement processuel et pratique impliquant diverses pratiques sociales, des lieux et des acteurs humains autant que non humains. »	
Beer et Bowling, 2013 ; Wang et Shi, 2014) cité par Amorim et al (2024), *P 2.*	AO: « In psychological terms, retirement can be considered as process in which phases such as planning, decision, transition, and adaptation occur dynamically. » (Beer et Bowling, 2013 ; Wang et Shi, 2014) FT : « En termes psychologiques, la retraite peut être considérée comme un processus au sein duquel se déroulent de façon dynamique des phases, telles que la planification, la décision, la transition et l'adaptation. »	Amorim, S. M., de Oliveira, A. P. S., et Vasconcelos, A. L. R. (2024). *Meanings of retirement*.

Sur un demi-siècle, les définitions s'élargissent : de l'état social normé et du retrait de l'emploi rémunéré (Castells et Guillemard, 1971 ; Denton et Spencer, 2008) vers une transition biographique plurielle qui articule institutions, marchés du travail, identités et temporalités individuelles (Urbaniak, 2021 ; Amorim et al., 2024). Les critères opérationnels (âge, heures, sources de revenus) offrent des repères mesurables (Reitzes et Mutran, 2004 ; Bo-

wlby, 2007, cités dans Denton et Spencer, 2008), mais réduisent la complexité vécue. À l'inverse, les approches processuelles rendent compte des phases et changements, mais exigent une théorie capable d'articuler niveaux (individuel/organisationnel/sociétal) et temporalités (avant/pendant/après) (Urbaniak, 2021 ; Amorim et al., 2024).

Cette évolution du retrait statutaire vers une transition multidimensionnelle exige de préciser l'approche théorique permettant d'articuler règles institutionnelles, critères d'activité, phases de transition et reconfigurations identitaires pour analyser le passage à la retraite en gestion des personnes.

1.1.2.1 Approche théorique

a) *CADRES INSTITUTIONNELS ET ECONOMIQUES DE LA RETRAITE*

La retraite est structurée par un système financé par répartition et à prestations définies, assorti d'âges légaux d'ouverture des droits ; son objectif central est d'assurer un revenu de substitution soutenable pour les assurés (Mendil et al., 2018 ; Mendil et Brahimia, 2014). La viabilité du dispositif dépend de paramètres économiques, sociaux et démographiques propres aux pays, lesquels dessinent des fenêtres de départ et produisent des incitations et contraintes orientant les décisions individuelles (Mendil et al., 2018 ; Mendil et Brahimia, 2014). Ces paramètres définissent des fenêtres de départ et des incitations, mais ils n'épuisent ni le sens que les travailleurs accordent à la sortie ni les formes progressives qu'ils adoptent (Péron et al., 2019 ; Cahill et al., 2006).

En somme, les paramètres institutionnels (répartition, prestations, âges d'ouverture) poursuivent une finalité de sécurisation : assurer un revenu de substitution et couvrir les risques tout au long du parcours, ce qui justifie d'examiner maintenant la protection sociale (Mendil et al., 2018 ; Mendil et Brahamia, 2020 ; Salhi, 2015).

b) *PROTECTION SOCIALE ET FINALITES DE SECURISATION*

Replacée dans la protection sociale, la retraite constitue un droit destiné à sécuriser les individus face aux aléas pouvant survenir avant, pendant et après l'activité (chômage, maladie, accidents du travail, vieillissement) ; elle participe ainsi d'une sécurité économique et sociale plus large (Salhi, 2015). Qualifier la retraite de droit (Salhi, 2015) n'annule pas les contraintes de viabilité du régime (Mendil et Brahamia, 2020) ni la diversité des vécus mise en évidence sur le plan psychosocial (Péron et al., 2019).

Dès lors, passer du cadre juridique du droit à ses traductions biographiques s'impose : l'appropriation des règles (emplois-pont, reports, retraits) dépend des parcours et des vécus (Salhi, 2015 ; Hayward et al., 1998 ; Cahill et al., 2006 ; Péron et al., 2019).

c) *PARCOURS DE VIE, VECUS ET FORMES DE TRANSITION*

À l'échelle biographique, la retraite relève d'un processus façonné par l'ensemble du parcours professionnel accumulé (Hayward et al., 1998). Loin d'un arrêt brutal, de nombreux travailleurs recourent à des emplois-pont avant la sortie définitive du marché du travail ; ces transitions sont notamment influencées par l'âge, l'état de santé, le type de pension et la couverture d'assurance maladie (Cahill et al., 2006). Les vécus demeurent contrastés : pour certains, la retraite représente une libération après un travail pénible ; pour d'autres, elle s'accompagne d'une perte de sens et d'utilité sociale, ce qui rappelle la centralité du travail (Péron et al., 2019).

Le cadre économico-institutionnel fixe des opportunités et contraintes (Mendil et al., 2018 ; Mendil et Brahamia, 2020), la protection sociale légitime l'accès au droit (Salhi, 2015), tandis que les parcours et vécus (Hayward et al., 1998 ; Cahill et al., 2006 ; Péron et al., 2019) expliquent la diversité des formes de transition et d'adaptation.

1.1.3 Analyse multidimensionnelle du passage à la retraite

La complexité du processus de passage à la retraite en fait une transition multidimensionnelle qui présente diverses limites, affectant plusieurs aspects de la vie des individus. Dans la suite, nous analyserons ces limites en tenant compte des dimensions économique, sociale et psychologique.

1.1.3.1 Dimension temporelle

Le moment du départ s'analyse comme un processus étalé, et non comme un basculement instantané ; il peut comporter des étapes intermédiaires (réduction d'heures, changement d'emploi, retrait partiel) avant la sortie définitive (Fisher et al., 2016 ; Cahill et al., 2006).

Les synthèses récentes montrent que le « quand partir » dépend d'un ensemble de facteurs combinant santé, caractéristiques du travail, ressources financières, préférences et règles institutionnelles (Scharn et al., 2018). Cette littérature recommande d'intégrer plusieurs domaines simultanément pour expliquer la diversité des calendriers (Scharn et al., 2018 ; Fisher et al., 2016).

Dans cette dynamique, les emplois-pont constituent une forme fréquente de transition : ils s'insèrent entre l'emploi de carrière et la sortie définitive, souvent à temps partiel ou de courte durée, répondant à des motifs économiques, organisationnels et identitaires (Cahill et al., 2006 ; Fisher et al., 2016).

Parallèlement, les réformes qui rehaussent les âges d'ouverture des droits et l'évolution des incitations déplacent ce qui est considéré comme âge habituel de départ, tout en maintenant une hétérogénéité marquée des trajectoires selon les contextes (Scharn et al., 2018 ; Fisher et al., 2016).

Enfin, des analyses longitudinales indiquent que des sorties trop précoces par rapport aux âges socialement et légalement attendus s'associent à une baisse de santé déclarée, tandis qu'un départ dans la fenêtre attendue ou plus tard n'entraîne pas de désavantages et peut

s'accompagner d'une amélioration affective de court terme, une fois prise en compte les biais de sélection liés aux règles d'éligibilité et aux offres de départ anticipé pris en compte (Calvo et al., 2013). En synthèse, il convient de mesurer la dimension temporelle en trajectoires et fenêtres d'âges, d'articuler emplois-pont et repères institutionnels, et d'éviter les généralisations hors contexte (Cahill et al., 2006 ; Scharn et al., 2018 ; Fisher et al., 2016 ; Calvo et al., 2013)

Deux éléments ressortent de la temporalité : le moment du départ s'inscrit dans des fenêtres d'âges et des séquences (souvent via des emplois-pont) fortement conditionnées par la sécurité financière et les règles d'éligibilité (Fisher et al., 2016 ; Cahill et al., 2006 ; Calvo et al., 2013).

La section suivante analysera donc comment les piliers de revenu, les incitations et les paramètres d'accès façonnent ces calendriers de sortie et leur diversité (Scharn et al., 2018 ; Fisher et al., 2016).

1.1.3.2 Dimension économique

La dimension économique de la retraite soulève un ensemble de défis liés à la mesure des revenus, à la littératie financière, aux réformes institutionnelles et à la gestion des risques individuels. Dans un premier temps, Dushi et Trenkamp (2021) montrent que les enquêtes usuelles sous-estiment les revenus de retraite, notamment en raison de la sous-déclaration des pensions privées et des retraits de comptes individuels. En couplant les enquêtes avec des fichiers fiscaux et administratifs, ils constatent que la part des pensions dans le revenu agrégé est nettement plus élevée, ce qui réduit à la fois le taux estimé de pauvreté et la dépendance aux prestations publiques. Ces constats rejoignent indirectement les analyses de Gallego-Losada et al.(2022), dans la mesure où la capacité à interpréter correctement les revenus disponibles dépend aussi du niveau de littératie financière. Autrement dit, une meilleure mesure statistique et une meilleure compréhension individuelle apparaissent comme deux conditions complémentaires pour appréhender la sécurité économique à la retraite (Dushi et Trenkamp, 2021 ; Gallego-Losada et al., 2022).

Dans le prolongement de cette réflexion sur la préparation économique, la littératie financière émerge comme un facteur structurant. Gallego-Losada et al. (2022) soulignent que la production scientifique sur ce thème s'est intensifiée depuis la crise financière mondiale, avec un intérêt marqué pour l'épargne, la gestion de portefeuille et les décisions de risque. La littératie financière soutient les choix d'accumulation et d'allocation nécessaires pour sécuriser le revenu de retraite. En ce sens, elle constitue non seulement un levier explicatif des écarts de préparation entre individus, mais elle conditionne aussi la capacité à mettre en œuvre les stratégies complexes décrites par Pfau (2018), qui exigent d'orchestrer investissements, protections assurantielles et coussins de liquidité. Les deux approches convergent ainsi pour montrer que la gestion efficace du risque dépend à la fois des dispositifs institutionnels et des compétences financières individuelles (Gallego-Losada et al., 2022 ; Pfau, 2018).

Par ailleurs, l'architecture des systèmes de retraite et leurs réformes successives structurent directement les incitations économiques des travailleurs. Lechevalier (2022) met en lumière les ajustements opérés en France depuis les années 1990 — allongement des durées de cotisation, relèvement des âges légaux et passage d'une indexation sur les salaires à une indexation sur les prix — qui visent à garantir la soutenabilité financière, mais modifient la dynamique des pensions. Ces inflexions institutionnelles font écho aux observations de Cahill et al. (2006), qui montrent que, dans le contexte américain, la fragilisation des piliers traditionnels de revenu incite les individus à retarder leur départ à la retraite. Ainsi, d'un côté, les réformes systémiques redéfinissent les paramètres économiques ; de l'autre, elles se traduisent concrètement par des ajustements dans les trajectoires professionnelles des travailleurs âgés (Lechevalier, 2022 ; Cahill et al., 2006).

À une échelle plus fine, Pfau (2018) insiste sur la complexité de transformer un patrimoine accumulé en un revenu soutenable dans un contexte de longévité incertaine et de risques financiers. Le risque de séquence, en particulier, peut compromettre la soutenabilité des retraits, ce qui justifie la mise en place de stratégies spécifiques pour protéger les premières années de la retraite. Ces analyses résonnent avec celles de Dushi et Trenkamp

(2021), puisqu'une mauvaise mesure des revenus disponibles accentue la difficulté d'élaborer une ingénierie de revenu fiable. Elles s'articulent aussi avec les résultats de Gallego-Losada et al. (2022), selon lesquels l'absence d'une littératie financière suffisante empêche les individus de mobiliser efficacement les outils nécessaires pour sécuriser leur flux de revenu. Ce croisement illustre que la soutenabilité financière repose à la fois sur des données fiables, sur des compétences financières et sur une gestion fine des risques (Pfau, 2018 ; Dushi et Trenkamp, 2021 ; Gallego-Losada et al., 2022).

Enfin, ces transformations économiques se répercutent directement sur les comportements de travail des aînés. Cahill et al. (2006) montrent que l'affaiblissement des trois piliers traditionnels — Sécurité sociale, pensions à prestations définies et épargne privée — conjugué aux pressions sur les systèmes de santé pousse de nombreux individus à prolonger leur vie active ou à accepter une baisse de leur niveau de vie. Ces observations complètent les analyses institutionnelles de Lechevalier (2022), puisque les réformes paramétriques ne peuvent être comprises pleinement qu'à la lumière des stratégies concrètes mises en place par les individus. Les politiques publiques et les comportements individuels apparaissent ainsi interdépendants : les premières fixent le cadre économique, tandis que les seconds traduisent les ajustements face aux contraintes et aux incitations (Cahill et al., 2006 ; Lechevalier, 2022).

En somme, la dimension économique de la retraite se déploie du niveau macro — où s'élaborent les réformes institutionnelles et les méthodes de mesure — jusqu'au niveau micro — où les individus ajustent leurs comportements financiers et professionnels. La prochaine section portera sur la dimension sociologique, qui éclaire les dynamiques sociales et culturelles structurant ces trajectoires de fin de carrière.

1.1.3.3 Dimension sociologique

Les auteurs soulignent la centralité du parcours de vie : les réformes ont renforcé le lien entre l'histoire d'emploi et les droits, si bien que les revenus de vieillesse et la retraite reflètent de plus en plus des inégalités accumulées au fil des trajectoires (Kuitto et al.,

2021). Dans les États sociaux développés, les pensions sont rattachées aux biographies professionnelles et familiales, alors même que les parcours se standardisent et se fragmentent, exposant davantage certains groupes (Kuitto et al., 2021). Parallèlement, on observe une forte variation entre pays quant aux arrangements institutionnels et à leurs effets, d'où l'intérêt d'approches comparatives pour évaluer l'impact des systèmes sur l'adéquation des pensions et les transitions de retraite (Kuitto et al., 2021). Ces constats rejoignent les analyses de Taylor et Earl (2016), puisque la fragmentation des parcours professionnels (Kuitto et al., 2021) renforce la nécessité de repenser l'intégration des travailleurs âgés dans un marché du travail où les opportunités sont inégalement distribuées (Taylor et Earl, 2016).

Le cadrage public de la retraite s'est déplacé d'une logique de sorties anticipées vers une norme de prolongation des carrières, avec la fermeture progressive des dispositifs dédiés au retrait précoce et la mise en avant de l'intégration des travailleurs âgés (Taylor et Earl, 2016). Cette inflexion repose sur une construction sociale de la vieillesse au travail où coexistent des récits concurrents — productivité attendue et vulnérabilité supposée — qui génèrent des contradictions de politique et des effets mitigés sur les pratiques d'employeurs (Taylor et Earl, 2016). Dans ce contexte, des stéréotypes liés à l'âge demeurent influents et peuvent limiter les opportunités effectives (Taylor et Earl, 2016), tandis que certaines mesures ciblées risquent de renforcer la stigmatisation au lieu de faciliter des trajectoires de mobilité (Taylor et Earl, 2016). Les auteures préconisent d'éviter les programmes ségrégués par l'âge et de privilégier l'intégration au droit commun de l'emploi, afin de réduire les barrières, d'améliorer la qualité des emplois de fin de carrière et d'ancrer durablement la participation des seniors (Taylor et Earl, 2016). Ces résultats peuvent être mis en relation avec ceux d'Alaphilippe et al. (2001), qui insistent sur l'importance croissante accordée à la retraite comme étape de vie à part entière : prolonger les carrières (Taylor et Earl, 2016) ne saurait être envisagé sans tenir compte de la qualité sociale et symbolique de cette transition (Alaphilippe et al., 2001).

La retraite représente en effet une étape majeure du parcours de vie, marquant une transition significative entre la période de production professionnelle et une nouvelle phase

d'existence (Alaphilippe et al., 2001). Ce passage implique une rupture avec l'environnement de travail, qui structurait non seulement l'activité économique, mais aussi l'identité sociale des individus (Alaphilippe et al., 2001). Le départ à la retraite est influencé par plusieurs facteurs, notamment l'âge de cessation d'activité, définie selon des critères légaux, réels et idéaux, et dont la détermination résulte d'enjeux socio-économiques (Alaphilippe et al., 2001). L'âge légal a d'ailleurs évolué dans le temps, passant de 65 à 60 ans en fonction des politiques publiques (Alaphilippe et al., 2001). Cette transition s'inscrit également dans une perspective historique, car le système de retraite tel qu'il existe aujourd'hui est relativement récent, institué après 1945 et consolidé dans les décennies suivantes (Alaphilippe et al., 2001). Enfin, l'importance accordée à cette période de la vie n'a cessé de croître, renforçant son statut de phase à part entière dans l'organisation sociale du temps de vie (Alaphilippe et al., 2001). Ces observations dialoguent avec celles de Kuitto et al. (2021), car elles montrent que la retraite (Alaphilippe et al., 2001) n'est pas seulement un dispositif institutionnel, mais une construction sociale marquée par les inégalités de parcours et les choix politiques (Kuitto et al., 2021).

En définitive, la dimension sociologique de la retraite met en évidence l'entrelacement des trajectoires de vie (Kuitto et al, 2021), des pratiques d'employeurs (Taylor et Earl, 2016) et des représentations sociales (Alaphilippe et al., 2001), qui ensemble structurent les inégalités et les opportunités en fin de carrière. Cette analyse ouvre sur la dimension psychologique, centrée sur les expériences individuelles et les ajustements personnels face au passage à la retraite.

1.1.3.4 Dimension psychologique

La retraite, aujourd'hui perçue comme une période de repos après une vie de travail salarié, représente bien plus qu'un simple changement de rythme. Elle s'impose désormais comme une étape socialement partagée, bien que vécue de manière inégale (Foulard, 2010). Si les préoccupations économiques sont souvent mises en avant, cette transition réveille

aussi des angoisses plus profondes, liées à la finitude et au vieillissement (Foulard, 2010). La retraite marque une rupture qui touche plusieurs dimensions de la vie : elle modifie le rapport au corps, aux relations familiales, sociales, conjugales et à l'image de soi (Foulard, 2010). C'est une période de bouleversements multiples, parfois contradictoires, qui entraîne une perte de stabilité et une remise en question des repères (Foulard, 2010). Vieillir peut-être vécu de façon ambivalente, entre douleur, joie et renoncements. Cette étape demande à chacun de s'adapter aux limitations nouvelles, aux transformations physiques, ainsi qu'à la fragilité grandissante des proches. Il s'agit d'un moment de maturité, traversé de luttes intimes, où le psychisme est amené à se renouveler dans un temps qui n'est plus aussi linéaire qu'avant (Foulard, 2010). Ces observations générales sur la complexité psychique de la retraite trouvent un écho dans les travaux empiriques plus récents, qui mettent en évidence l'importance de la satisfaction de vie et des conditions du départ (Atalay et Barrett, 2022 ; Calasanti et al., 2021 ; Ugwu, Ajele et Idemudia, 2024).

La sortie du travail n'a pas le même effet psychique selon la manière dont elle se produit : lorsqu'elle est choisie, on observe une hausse notable de la satisfaction de vie ; lorsqu'elle résulte d'un départ forcé, d'un choc de santé ou d'une perte d'emploi, les gains n'apparaissent pas et les effets négatifs sont plus marqués chez les personnes socialement défavorisées (Atalay et Barrett, 2022). Cette asymétrie s'explique en partie par deux mécanismes : les difficultés financières et l'appauvrissement des liens sociaux après un départ contraint (Atalay et Barrett, 2022). Par ailleurs, la retraite d'un conjoint a des répercussions sur l'autre. Lorsqu'un mari part à la retraite de manière contrainte, cela tend à réduire la satisfaction de vie de l'épouse qui est encore en emploi, notamment en raison d'une dégradation de la situation financière du ménage et d'un appauvrissement des interactions sociales (Atalay et Barrett, 2022).

Sur le plan empirique, ces résultats reposent sur des données de panel australiennes et sur une méthode qui utilise les âges d'accès à la pension pour mieux isoler l'effet de la retraite sur la satisfaction de vie, ce qui renforce l'interprétation causale des différences observées entre retraites choisies et subies (Atalay et Barrett, 2022).

Enfin, les auteurs montrent que la participation sociale évolue après la retraite : elle augmente surtout lorsque le départ est choisi, tandis que les départs contraints s'accompagnent davantage d'un repli relationnel et d'un sentiment d'exclusion, ce qui affecte négativement la satisfaction de vie (Atalay et Barrett, 2022). Ces résultats font écho à ceux de Foulard (2010), qui décrivait déjà la retraite comme une étape ambivalente, à la fois porteuse de renouveau psychique et de risques d'isolement social.

Les trajectoires de satisfaction de vie après la retraite varient aussi selon le genre : les hommes connaissent généralement une amélioration significative, alors que les femmes n'enregistrent pas de gain comparable (Calasanti et al., 2021). Cette différence ne s'explique ni par les loisirs ni par la vie familiale, où les niveaux de satisfaction sont globalement similaires, mais plutôt par la manière dont la situation financière est perçue après la retraite.

En effet, les femmes se déclarent moins satisfaites de leurs finances, et cet élément joue un rôle important dans l'écart global de satisfaction (Calasanti et al., 2021). Autrement dit, à profil équivalent, la satisfaction financière après la retraite influence fortement le ressenti général et explique environ un tiers de la différence observée entre les femmes et les hommes (Calasanti et al., 2021). Ces résultats viennent compléter ceux d'Atalay et Barrett (2022), en montrant que les inégalités financières — qu'elles soient liées au genre ou aux conditions de départ à la retraite — jouent un rôle central dans le bien-être psychologique des retraités.

La relation entre l'anxiété liée au départ à la retraite et la satisfaction de vie reste toutefois variable et difficile à trancher. L'analyse de 19 études menées sur plusieurs continents met en évidence des résultats contrastés — parfois positifs, parfois négatifs, parfois neutres — sans effet moyen clairement significatif, et avec une forte variabilité entre travaux (Ugwu et al., 2024). Cette diversité s'explique en partie par les outils de mesure utilisés : selon les échelles retenues, les corrélations peuvent changer de sens ou d'intensité, ce qui invite à la prudence dans l'interprétation des résultats (Ugwu et al., 2024). Ainsi, l'ajustement psychologique à la retraite ne peut pas être réduit à une tendance unique : il

dépend des contextes, des méthodes et des parcours individuels. Cela souligne l'importance de dispositifs d'accompagnement qui prennent en compte la santé mentale, les relations sociales et la capacité d'adaptation, au-delà de la seule dimension financière (Ugwu et al., 2024). Ces résultats nuancent les constats d'Atalay et Barrett (2022) et de Calasanti et al. (2021), en rappelant que l'effet de la retraite sur la satisfaction de vie reste variable et contextuel.

En somme, la dimension psychologique met en évidence la diversité des expériences vécues à la retraite, influencées par les conditions du départ, les inégalités de genre et les contextes sociaux (Atalay et Barrett, 2022 ; Calasanti et al., 2021 ; Ugwu, Ugwu et al., 2024 ; Foulard, 2010). Cette analyse ouvre ensuite sur la dimension institutionnelle, qui permet d'examiner le rôle structurant des cadres politiques et organisationnels dans les trajectoires de fin de carrière.

1.1.3.5 Dimension institutionnelle

L'évolution des politiques publiques joue un rôle central dans la reconfiguration des parcours de retraite. Aux États-Unis, Cahill et al. (2006) soulignent que certains changements institutionnels, notamment dans le système de Sécurité sociale, ont eu un impact direct sur la temporalité des départs. L'un des exemples les plus significatifs est le relèvement progressif de l'âge normal de départ à la retraite pour la sécurité sociale, qui est passé de 65 ans à 66 ans pour les personnes nées après 1943 (Cahill et al., 2006). Cette mesure constitue une incitation à rester plus longtemps dans la vie active, puisqu'elle entraîne une réduction des prestations anticipées pour ceux qui partent avant l'âge nouvellement fixé (Cahill et al., 2006). Ces observations américaines rejoignent celles faites en Europe, où des réformes similaires modifient aussi les calendriers de sortie du marché du travail.

Le relèvement progressif de l'âge légal de la retraite aux Pays-Bas illustre bien cet effet : la probabilité d'être en emploi augmente nettement autour du nouvel âge d'ouverture des droits et la concentration des départs au seuil légal recule (Atav et al., 2021). L'ampleur de l'effet dépend de deux facteurs institutionnels clés : la part de personnes encore en em-

ploi juste avant l'âge légal et le taux de sortie au moment exact du seuil (Atav et al., 2021). Ces deux composantes déterminent le regroupement des départs et donc l'impact d'une réforme d'âge (Atav et al., 2021). En parallèle, on observe une montée du recours aux prestations de remplacement autour du nouvel âge, principalement par substitution passive (prolongation de situations déjà ouvertes), tandis que la bascule active depuis l'emploi vers l'assurance-chômage ou l'invalidité reste minoritaire (Atav et al., 2021). Enfin, le cadre légal joue directement : aux Pays-Bas, les contrats de travail prennent fin de plein droit à l'âge légal et l'assurance-chômage ou l'invalidité ne sont plus ouvertes après ce seuil, ce qui contribue à concentrer les départs (Atav et al., 2021). Ces constats complètent ceux de Cahill et al. (2006), en montrant que les réformes légales, qu'elles soient américaines ou néerlandaises, produisent des incitations, mais aussi des contraintes qui structurent fortement les choix individuels.

Le relèvement de l'âge normal d'ouverture des droits crée des incitations à rester en emploi, mais leur efficacité est limitée par les frictions du marché du travail. En Allemagne, la simulation d'un passage de 65 à 67 ans n'entraîne qu'un report moyen modéré du départ et s'accompagne d'effets distributifs défavorables (Etgeton, 2018). La perte d'emploi involontaire après 60 ans, combinée à des chances très faibles de réemploi, réduit la capacité d'ajuster le calendrier de sortie, surtout pour les travailleurs peu qualifiés et les ouvriers (Etgeton, 2018). Ainsi, les réformes accentuent les inégalités de revenus à la vieillesse (Etgeton, 2018). Cette contrainte n'est pas propre à l'Allemagne : les taux de chômage et d'inactivité élevés chez les 60–64 ans dans plusieurs pays européens illustrent une demande de travail limitée pour les seniors (Etgeton, 2018). Ces résultats font écho à ceux Atav et al. (2021), en ce qu'ils soulignent que la portée des réformes dépend aussi du contexte du marché du travail et de la capacité effective des seniors à rester employés.

Du point de vue des employeurs, l'élévation de l'âge légal et surtout son arrimage automatique à l'espérance de vie rencontrent un faible soutien (van Dalen et al., 2019). Deux options recueillent en revanche un large appui : un âge légal différencié pour les métiers physiquement exigeants et une flexibilisation de l'âge de liquidation (van Dalen et al.,

2019). Dans les secteurs de la construction et de l'industrie, les employeurs se disent particulièrement inquiets de la capacité de leurs salariés à tenir jusqu'au nouvel âge légal, ce qui éclaire leur préférence pour des aménagements ciblés (van Dalen et al., 2019). Les inquiétudes relatives à la capacité physique et mentale à travailler plus longtemps prédisent le rejet du statu quo, tandis que le soutien à un âge plus bas pour les emplois pénibles est étroitement associé aux préoccupations concernant la santé et l'employabilité (van Dalen et al., 2019). Enfin, la demande de flexibilisation apparaît surtout dans les grandes organisations, suggérant un besoin d'instruments de gestion pour ajuster les fins de carrière (van Dalen et al., 2019). Ces positions des employeurs nuancent les analyses de Cahill et al. (2006) et d'Etgeton (2018), car elles rappellent que l'acceptabilité sociale des réformes dépend non seulement des règles légales, mais aussi de leur faisabilité dans les milieux de travail.

En somme, la dimension institutionnelle révèle que les règles légales, les conditions du marché du travail et les stratégies des employeurs interagissent pour façonner les trajectoires de retraite (Cahill et al., 2006 ; Etgeton, 2018 ; Atav et al., 2021 ; van Dalen et al., 2019). Cette analyse ouvre sur la dimension identitaire, centrée sur la manière dont la retraite redéfinit le rapport à soi et aux autres.

1.1.3.6 Dimension identitaire

Tout d'abord, le passage à la retraite constitue une rupture dans la construction identitaire de l'individu, marquée par la perte du rôle professionnel comme élément central de définition de soi (Péron et al., 2019). Cette transformation peut générer un sentiment de désaffiliation, notamment lorsque l'identité sociale était fortement liée à l'activité exercée (Péron et al., 2019). Si certains perçoivent cette transition comme une libération, d'autres la vivent comme une érosion de leur utilité sociale et de leur reconnaissance (Péron et al., 2019). Dans ce contexte, la redéfinition de l'identité post-professionnelle devient essentielle : elle se construit progressivement à travers l'engagement dans de nouvelles activités,

la participation sociale ou la revalorisation de rôles non professionnels, permettant ainsi de rétablir un équilibre identitaire dans cette nouvelle phase de vie (Péron et al., 2019). Ces constats rejoignent les analyses de Bartol et Grah (2024), qui situent la perte d'identité professionnelle comme un enjeu central de la transition.

Ensuite, la retraite touche au cœur de l'identité liée au travail : pour une partie des personnes, l'arrêt de l'activité entraîne la perte d'activités et de liens sociaux qui soutenaient la stabilité de soi, rendant l'ajustement particulièrement difficile chez celles et ceux dont l'identité professionnelle était très forte (Bartol et Grah, 2024). Le passage demande ainsi de laisser tomber des significations de soi héritées du rôle de travailleur et d'en recomposer de nouvelles dans d'autres cadres de vie (Bartol et Grah, 2024). Enfin, la qualité de l'ajustement dépend des ressources relationnelles et des espaces d'engagement accessibles après le retrait de l'emploi, car le travail participait au sens, à la routine et au statut (Bartol et Grah, 2024). Ces analyses prolongent celles de Péron et al. (2019), en montrant que la continuité identitaire repose sur la capacité à investir d'autres rôles, sociaux ou familiaux, pour compenser la perte du rôle professionnel.

Par ailleurs, la transition identitaire au moment de la retraite n'est pas un simple « arrêt » du rôle professionnel : elle s'étale et dépend fortement de la configuration des identités déjà présentes avant le départ (Bordia et al., 2020). Lorsque la personne dispose de plusieurs identités bien ancrées hors travail — famille, engagement social, loisirs — la sortie du rôle salarié est plus fluide ; à l'inverse, une identité centrée presque uniquement sur le travail exige un effort important de reconfiguration pour retrouver une continuité de soi (Bordia et al., 2020). Les auteurs montrent que les identités de l'avant-retraite constituent de véritables ressources : elles peuvent être mobilisées pour maintenir, adapter ou créer de nouveaux rôles après le départ (Bordia et al., 2020). Ils décrivent des chemins différenciés selon la force respective des identités de travail et hors travail, et détaillent les formes de « travail identitaire » mises en œuvre par les retraités afin d'assurer du sens et de la continuité dans la période post-emploi (Bordia et al., 2020). Enfin, l'analyse souligne une implication pratique : investir, avant la retraite, dans un « portefeuille » diversifié d'identités non

professionnelles pour éviter le sentiment de « vide de rôle » au moment de la sortie (Bordia et al., 2020). Ces résultats font écho à ceux de Bartol et Grah (2024), qui insistent également sur l'importance de ressources relationnelles et sociales pour stabiliser l'identité post-professionnelle.

Enfin, chez les universitaires récemment retraités, l'identité professionnelle demeure centrale et oriente la manière d'aborder la transition (Miron et al., 2022). Cette transition identitaire s'organise autour de trois dynamiques : continuité (préserver et élargir des appartenances, par exemple poursuivre des activités intellectuelles), changement (adopter d'autres appartenances, familiales, communautaires ou bénévoles) et conservation (rester attaché à l'ancienne identité sans ressources ou motivation suffisantes pour la transformer) (Miron et al., 2022). La théorie des identités sociales appliquée aux transitions souligne que la pluralité d'appartenances facilite l'ajustement, en permettant de maintenir certains groupes tout en en intégrant de nouveaux, ce qui soutient le bien-être pendant la retraite (Miron et al., 2022). Dans les témoignages recueillis, la famille apparaît fréquemment comme socle de redéfinition, tandis que la continuité académique peut se manifester sous des formes plus souples, comme encadrer des projets ou garder un « esprit » de recherche (Miron et al., 2022). À l'inverse, lorsque les personnes peinent à lâcher les marqueurs du rôle antérieur et disposent de peu de liens alternatifs, la conservation identitaire s'accompagne d'un ajustement plus fragile au début de la retraite (Miron et al., 2022). Ces résultats complètent ceux de Bordia et al. (2020), en montrant que la diversité des identités disponibles avant le départ conditionne la réussite de la transition identitaire.

Le passage à la retraite est un processus étalé plus qu'un basculement : il s'organise en fenêtres d'âges et inclut fréquemment des emplois-pont, sous l'effet combiné de la santé, du travail, des ressources et des règles d'accès (Fisher et al.,2016 ; Cahill et al., 2006 ; Scharn et al., 2018). La sécurité économique dépend à la fois d'une mesure fiable des revenus et de la littératie financière, puis d'une ingénierie de retrait adaptée aux risques de longévité et de marché (Dushi et Trenkamp, 2021 ; Gallego-Losada et al., 2022 ; Pfau, 2018). Les inégalités de parcours et les cadrages publics orientés vers le travail prolongé structu-

rent les opportunités réelles des seniors, avec des effets contrastés selon les contextes (Kuitto et al.,2021 ; Taylor et Earl, 2016). Sur le plan psychologique, l'effet du départ varie selon qu'il est choisi ou contraint et selon le genre, avec des résultats hétérogènes sur la satisfaction de vie (Atalay et Barrett, 2022 ; Calasanti et al., 2021 ; Ugwu et al., 2024). Pour comprendre ces dynamiques, il faut maintenant revenir aux origines historiques et aux architectures institutionnelles qui fixent âges, droits et incitations (Lechevalier, 2022).

1.1.4 Contexte historique et fondements des systèmes de retraite

Tout d'abord, les systèmes de retraite émergent avec l'essor de la protection sociale, autour de deux principes complémentaires : assurer un revenu de base au nom de la solidarité et maintenir un niveau de vie proportionnel aux droits acquis. Cette dualité trouve ses racines dans la distinction entre un modèle professionnel de type assurance et un modèle de couverture générale financé par l'impôt, qui continuent d'orienter les objectifs et les instruments des régimes contemporains (Salhi, 2015 ; Gannon et al., 2022).

Ensuite, cette généalogie se traduit par des architectures à plusieurs étages, articulées autour d'un étage de base, d'un étage professionnel obligatoire et d'un étage individuel, combinant des règles de prestations ou de contributions notionnelles. Les choix de pilotage (indexations, coefficients, prix du point) matérialisent des préférences collectives face au vieillissement et aux chocs économiques, en répartissant différemment les risques entre générations (Gannon et al.2022 ; Salhi, 2015).

Puis, les instruments historiques clarifient les logiques sous-jacentes : l'assurance sociale protège contre les pertes de revenu liées aux risques de chômage, maladie ou vieillesse ; l'assistance garantit un minimum sous condition ; la protection universelle vise toute la population selon les « trois U ». Ces trois voies se combinent avec les modes de financement par répartition (transfert immédiat entre actifs et retraités) et par capitalisation (épargne accumulée et revenus du capital), chacun exposant le système à des contraintes spécifiques (Salhi, 2015 ; Gannon et al., 2022).

Par ailleurs, la trajectoire de longue période montre que la participation des aînés a reculé de façon continue, sans rupture fonctionnelle à un âge précis. Les seuils d'éligibilité publics (notamment 65 ans, puis 62 ans avec prestations réduites) ont structuré des âges repères qui concentrent les sorties ; ce resserrement des calendriers illustre la manière dont les institutions et les conventions d'âge façonnent les comportements (Costa, 1998).

De plus, les comparaisons internationales font apparaître des tendances parallèles, ce qui suggère des mécanismes communs au-delà des spécificités nationales et renforce la pertinence d'une lecture par architectures et paramètres de pilotage (Costa, 1998 ; Gannon et al., 2022).

Enfin, les modèles politico-économiques expliquent pourquoi certains équilibres perdurent : des contributions plus élevées réduisent le coût de la cessation d'activité et encouragent l'usage des dispositifs de départ précoce ; la conjoncture démographique et la productivité déplacent la position de l'équilibre, tandis que des revenus du travail en baisse à l'âge adulte peuvent inciter à prolonger l'activité. Ces mécanismes dialoguent avec les leviers observés dans les systèmes (âge effectif, générosité relative, marges de cotisation), éclairant les réponses collectives aux pressions de soutenabilité (Conde-Ruiz et al., 2005 ; Gannon et al., 2022).

En synthèse, les fondements historiques et institutionnels articulent : des principes (solidarité/contributivité), des instruments (assurance, assistance, universel), des modes de financement (répartition/capitalisation) et des paramètres de pilotage ; l'histoire des seuils d'éligibilité et les dynamiques politico-économiques expliquent la stabilisation d'âges de sortie et la répartition des risques entre générations (Salhi, 2015 ; Costa, 1998 ; Gannon et al., 2022 ; Conde-Ruiz et al., 2005).

Au terme de cette mise en perspective, le cadre d'analyse est posé : principes de solidarité et de contributivité, instruments de protection, modes de financement et paramètres de pilotage structurent les trajectoires de sortie. Dans la suite, ces repères servent de grille de lecture pour examiner le cas algérien : architecture institutionnelle, règles d'âge et

d'éligibilité, combinaisons de financement, couverture effective et réponses aux pressions démographiques et économiques. L'objectif est de vérifier comment ces mécanismes généraux se traduisent concrètement, quels ajustements ont été privilégiés et avec quels effets sur les parcours de retraite en Algérie (Salhi, 2015 ; Gannon et al., 2022 ; Costa, 1998 ; Conde-Ruiz et al., 2005).

1.2 CONTEXTE ALGERIEN

La société algérienne a été modelée et influencée par l'ensemble des événements sociaux, culturels et historiques qu'elle a vécus, donnant naissance à la société contemporaine, avec ses richesses et ses particularités. Ce contexte se caractérise par une évolution marquée du rapport à l'emploi, des transformations culturelles profondes et par l'émergence progressive des femmes dans la sphère professionnelle, dont la place dans la sphère professionnelle redéfinit les équilibres familiaux et sociaux. Dans ce qui suit, nous analyserons quelques dimensions clés du contexte algérien afin de mieux comprendre les dynamiques sociales qui influencent le passage à la retraite.

1.2.1 Contexte général de l'emploi

En Algérie, l'emploi se répartit principalement en deux catégories : l'emploi formel et l'emploi informel. Selon Bensidoun et Souag (2013), l'emploi informel est en grande partie une situation subie, particulièrement pour les salariés, et constitue souvent un emploi de dernier recours pour échapper au chômage. En 2007, plus de la moitié des emplois occupés étaient informels, avec une part très élevée dans le secteur agricole, où près de 90 % des emplois échappent à la couverture sociale. D'autres secteurs, comme la construction, le commerce, l'hôtellerie et les transports, présentent également une forte intensité d'emploi informel. À l'inverse, l'emploi formel se retrouve majoritairement dans les services publics, les industries extractives, les activités financières et les services d'électricité et de gaz. Le retrait du secteur public comme pourvoyeur d'emplois s'est traduit par une expansion marquée de l'emploi informel. Celui-ci touche particulièrement les jeunes, les moins

éduqués, ceux qui exercent leur activité dans de très petites entreprises et dont l'emploi est précaire. Enfin, plus de la moitié des salariés informels déclarent rechercher un autre emploi, ce qui reflète une insatisfaction liée à la précarité, aux faibles rémunérations et à l'inadéquation entre formation et poste occupé. (Bensidoun et Souag, 2013).

1.2.2 Les couples à double carrière

Une étude de Boukheloua et al. (2017) s'intéresse à une composante microsociologique de la société algérienne, en mettant l'accent sur la cellule familiale, et plus spécifiquement sur les couples dans lesquels les deux conjoints exercent une activité professionnelle. Ce modèle, désigné sous l'appellation de « couple à double carrière », tend à se généraliser dans le contexte socio-économique algérien (Challiol-Jeanblanc, 2006, cité dans Boukheloua et al., 2017). Dans un tel cadre, la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle apparaît comme un défi croissant, du fait notamment de l'évolution des structures familiales, de l'intensification du rythme de travail et des exigences multiples auxquelles les individus sont confrontés (Dubois, 2003 ; Ollier-Malaterre et al., 2012, cités dans Boukheloua et al., 2017).

L'étude, menée auprès de 137 femmes occupant des postes administratifs ou académiques au sein de l'université de Mascara, explore les déterminants organisationnels susceptibles d'influencer cet équilibre. Elle s'appuie sur trois hypothèses principales, correspondant à autant de variables indépendantes : l'aménagement du temps de travail (Pronovost, 2005 ; Peretti, 2011, cités dans Boukheloua et al., 2017), le soutien organisationnel (Haas et al., 2002 ; Lewis, 2001 ; Guérin et al., 1997, cités dans Boukheloua et al., 2017), et l'octroi de congés (Dumas, 2009 ; Taïeb, 2007, cités dans Boukheloua et al., 2017). L'analyse statistique met en évidence une corrélation significative entre ces variables et la capacité des femmes à concilier vie professionnelle et vie personnelle.

Parmi les facteurs étudiés, l'octroi de congés — notamment les congés de maternité — se révèle être l'élément ayant le plus fort impact sur l'équilibre entre les deux sphères de vie (Russell, 2014, cité dans Boukheloua et al., 2017). En Algérie, la législation accorde

aux femmes salariées un congé de maternité de 98 jours, accompagné d'un dispositif d'allaitement rémunéré pendant la première année de l'enfant (OIT, 2011, cité dans Boukheloua et al., 2017). En revanche, les congés de paternité restent limités à trois jours. Ces résultats mettent en évidence le rôle essentiel des politiques de congés familiaux dans la construction d'un équilibre durable entre obligations professionnelles et responsabilités familiales, en particulier dans les secteurs institutionnels, tels que l'enseignement supérieur (Farache, 2005 ; Ollier-Malaterre, 2008, cités dans Boukheloua et al., 2017).

1.2.3 Conciliation chez les femmes salariées

Une étude qualitative, menée auprès de 20 femmes salariées mariées de l'entreprise Sonatrach à Béjaïa, examine les conditions de conciliation entre vies professionnelles et vie personnelle. À travers des entretiens semi-directifs répartis selon quatre axes (données personnelles, vie professionnelle, vie familiale, conciliation), l'enquête révèle que la majorité des femmes interrogées, âgées de 37 à 47 ans et titulaires d'un diplôme universitaire, occupent des postes à responsabilité et assument en parallèle des responsabilités familiales importantes. L'étude met en évidence la difficulté d'équilibrer ces deux sphères, notamment en raison du manque de temps, de l'absence de partage des tâches domestiques avec le conjoint et des contraintes liées à des règles de travail standard peu flexibles. Malgré cela, certaines femmes bénéficient du soutien de leur famille ou de leur belle-famille, ce qui facilite partiellement cette conciliation. Les participantes expriment un double rôle constant, entre exigences professionnelles et engagement familial. L'étude conclut que la conciliation reste possible, mais repose sur une organisation rigoureuse et un soutien social ponctuel (Soualmia et Rabouhi, 2022).

1.2.4 L'empreinte culturelle dans les perceptions sociales : un héritage algérien spécifique

Dans la société algérienne, la culture façonne profondément les perceptions sociales, notamment en matière de santé mentale (Al-Issa, 1990). Selon cet auteur, l'héritage culturel algérien résulte d'une combinaison complexe de valeurs arabo-musulmanes, de traditions

locales et d'influences coloniales, qui structurent à la fois les représentations mentales et les comportements collectifs (Al-Issa, 1990). Cette synthèse culturelle se manifeste notamment dans la manière dont la maladie mentale est perçue, interprétée et traitée : les comportements sont jugés normaux ou déviants à travers des filtres religieux, sociaux et symboliques, comme les croyances en la possession, la sorcellerie ou le mauvais œil (Al-Issa, 1990).

En s'inspirant de ce cadre d'analyse, on peut envisager que d'autres phénomènes sociaux, comme le travail ou la vieillesse, soient eux aussi façonnés par ces repères culturels. Transposée au champ de la retraite, cette grille de lecture peut éclairer la manière dont certains individus vivent la fin de leur carrière : non pas comme une simple formalité administrative, mais comme un moment symbolique, parfois empreint d'ambivalence, de retrait social ou de reconfiguration identitaire (interprétation personnelle). Dans ce contexte, la valorisation de la productivité, les rôles genrés et l'influence de la famille élargie dans les décisions personnelles prennent une dimension particulière, ancrée dans une culture où l'individu demeure étroitement lié à des normes collectives (Al-Issa, 1990).

La culture algérienne se caractérise par une richesse symbolique ancrée dans des traditions communautaires fortes. Selon al-Ahnaf et al. (1991), dans la culture algérienne, les structures familiales étendues jouent un rôle central, en tant que noyaux de solidarité et de transmission des valeurs collectives. L'héritage religieux, notamment islamique, participe également à définir les normes sociales, en articulant les comportements individuels à des cadres moraux largement partagés. Par ailleurs, la société algérienne reste profondément marquée par des représentations hiérarchiques des rôles sociaux, dans lesquelles l'âge, le genre ou le statut familial continuent d'ordonner les interactions sociales. Toutefois, cette vision traditionnelle coexiste avec des dynamiques de modernisation, notamment dans les milieux urbains, où l'essor des médias, de la scolarisation et de l'individualisme vient bousculer les référents culturels classiques. Les auteurs mettent ainsi en lumière une tension croissante entre les valeurs communautaires et les aspirations personnelles émergentes, révélant une société en recomposition identitaire constante (al-Ahnaf et al., 1991).

Dans l'analyse de McDougall (2006), la construction de l'identité algérienne s'appuie sur un effort de légitimation historique orchestré par certains acteurs religieux et intellectuels, notamment Tawfiq al-Madani, membre influent de l'Association des Oulémas Musulmans Algériens (AUMA). À travers ses ouvrages historiques et géographiques, al-Madani propose une vision d'une Algérie authentique, façonnée par une continuité islamique et arabophone, en opposition aux récits coloniaux ou aux traditions populaires soufies. Ce projet de redéfinition culturelle passe par l'effacement symbolique de figures religieuses locales au profit de héros panislamiques issus de l'époque ottomane. Ce travail de sélection et d'interprétation historique vise à produire un sentiment de « nous » national homogène, excluant les appartenances jugées trop particularistes ou archaïques. McDougall montre comment cette stratégie a progressivement marginalisé d'autres visions concurrentes de l'histoire nationale, en imposant une mémoire unifiée comme fondement du sentiment national. Bien que cette narration serve à résister à l'hégémonie coloniale, elle révèle également un processus idéologique : la culture nationale algérienne n'est pas un héritage passif, mais une construction active, tributaire d'intérêts politiques, religieux et sociaux (McDougall, 2006).

Dans son étude anthropologique de l'Algérie préindépendante, De Vos et Miner (1958) mettent en lumière l'organisation collective de la société traditionnelle, centrée sur des solidarités lignagères fortes et une hiérarchie patriarcale affirmée. La cellule familiale étendue constitue le cœur du tissu social, où l'autorité du père ou du frère aîné s'impose comme norme structurante de la vie quotidienne. La religion musulmane, omniprésente, encadre ces rapports hiérarchiques et justifie l'ordre établi en appelant à la soumission à l'autorité et à la préservation des liens familiaux. À travers cette analyse, les auteurs soulignent le faible degré d'individualisation dans les structures sociales de l'époque, où l'identité d'un individu se définit d'abord par sa position dans le groupe plutôt que par ses aspirations personnelles. Cette prévalence de la logique communautaire sur les logiques individuelles participe à forger une vision du monde fondée sur la continuité du rôle social à travers les générations, rendant toute transition de statut, comme un retrait ou une mise en retrait, potentiellement problématique ou ambiguë (De Vos et Miner, 1958).

1.3 CONTEXTE ALGERIEN DU PASSAGE A LA RETRAITE

Depuis l'indépendance, l'Algérie a engagé des réformes dans l'ensemble de ses secteurs, y compris la protection sociale. Le système de retraite a ainsi évolué au fil du temps, s'ajustant aux besoins socioéconomiques et à la croissance démographique. Dans la suite, nous analyserons cette évolution ainsi que les contraintes et défis qu'elle comporte.

1.3.1 Évolution historique et institutionnelle du système de retraite en Algérie

En Algérie, une ordonnance de juin 1949 met en place un régime de sécurité sociale et de retraite du régime général, appliqué à partir de 1950 pour les assurances sociales et de 1957 pour l'assurance vieillesse (Soufi et Ayad, 2016). Dès 1962, des conseils de direction et des comités provisoires sont institués à la tête des organismes de sécurité sociale afin d'assurer la transition et l'encadrement (Soufi et Ayad, 2016). Le système hérite d'une multiplicité de régimes et de caisses (onze régimes, nombreuses caisses sectorielles), ce qui motive une réorganisation amorcée en 1963, avec la fusion des treize anciennes caisses en trois caisses régionales (CASOREC, CASORAN, CASORAL) et la création d'une caisse de coordination (Soufi et Ayad, 2016). En 1964, la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS) succède à la caisse de coordination et l'unicité de régime est affirmée pour la gestion des retraites (Soufi et Ayad, 2016). La refonte de 1983 consolide l'architecture : les lois 83-11 à 83-15, dont la loi 83-12 relative à la retraite vise l'unification, l'équilibre financier et la clarification des obligations (Soufi et Ayad, 2016). Sur le plan des principes, le système combine une logique assurantielle de type bismarckien et une logique d'assistance de type beveridgien (Soufi et Ayad, 2016).

Après 1962, l'Algérie a repris un dispositif de retraite hérité de la période coloniale et l'a progressivement unifié sous pilotage public (Tayeb, 1996). La réorganisation des caisses a conduit à confier la gestion du risque vieillesse à un organisme central dédié aux salariés, dans un cadre contributif par répartition (Tayeb, 1996). Les textes adoptés au début des

années 1980 ont consolidé l'architecture nationale, tout en rationalisant des régimes complémentaires sectoriels encore en vigueur (Tayeb, 1996). La classification des assurances vieillesse par catégories professionnelles a permis d'étendre la couverture, mais a aussi rendu visibles des écarts de traitement entre statuts (Tayeb, 1996). Ainsi, les analyses de Tayeb (1996) rejoignent celles de Soufi et Ayad (2016), qui soulignent l'importance d'une unification progressive, tout en insistant sur les tensions liées à la diversité initiale des régimes.

Après l'indépendance, le paysage des retraites était fragmenté en plusieurs régimes par secteur, ce qui compliquait la gestion ; l'unification est intervenue avec la loi 83-12 du 2 juillet 1983 (Mendil et Brahamia, 2014). Le régime des salariés est fondé sur la répartition, de nature contributive et à prestations définies, dans un cadre normatif consolidé par des textes successifs (Mendil et Brahamia, 2014). L'âge légal est fixé à 60 ans pour les hommes et 55 ans pour les femmes, avec aménagements spécifiques et possibilité de taux plein à 80 % sous 32 années validées ; des règles distinctes s'appliquent aux non-salariés (Mendil et Brahamia, 2014). Le calcul repose sur un pourcentage appliqué au salaire de référence, déterminé en moyenne sur les cinq dernières années ou les cinq meilleures années, au taux de 2,5 % par année validée, assorti de bornes plancher et plafond et de droits dérivés (réversion) (Mendil et Brahamia, 2014). L'architecture financière est assurantielle : cotisations des employeurs et des salariés et produits des réserves ; le taux de branche indiqué est de 17,75 % (10,75 % employeurs ; 7 % salarié) (Mendil et Brahamia, 2014). L'évolution institutionnelle a également inclus des dispositifs d'anticipation (retraite anticipée, sans condition d'âge, proportionnelle) utilisés comme instruments d'ajustement, qui influencent l'âge effectif de sortie (Mendil et Brahamia, 2014). Enfin, l'indicateur de couverture met en évidence une portée incomplète du système pour les 60 ans et plus (40,54 % en 2010), en lien avec l'ampleur de l'emploi informel (Mendil et Brahamia, 2014). Ces constats rejoignent l'analyse de Soufi et Ayad (2016), qui insistent sur les difficultés de financement liées à l'économie informelle et au poids croissant du vieillissement démographique.

La réforme de 1983 unifie le dispositif autour d'un régime obligatoire pour les salariés, géré par la Caisse nationale des retraites (CNR), afin d'homogénéiser les droits (Larbi Cherif, 2021). L'institution gestionnaire est définie comme un organisme public de sécurité sociale, doté de la personnalité morale et de l'autonomie financière, avec des missions explicitement listées par les textes (Larbi Cherif, 2021). Le cadre réglementaire précise les différents types de retraite : la retraite à 60 ans, la retraite proportionnelle, la retraite sans condition d'âge et la préretraite insérée dans un système contributif en répartition (Larbi Cherif, 2021). Sur la période récente, l'évolution institutionnelle s'accompagne d'une montée des dépenses et des recettes de la CNR (2001–2017), avec des inflexions liées aux revalorisations et aux comportements de départ (Larbi Cherif, 2021). L'abolition des retraites sans condition d'âge et proportionnelles par la loi 16-15 (2016) marque une étape importante du pilotage des flux de sorties (Larbi Cherif, 2021). Le diagnostic met en évidence, dès 2013, un déséquilibre financier persistant, attribué à la dynamique démographique (hausse de l'espérance de vie) et aux paramètres de départ, ce qui interroge la soutenabilité du modèle en répartition (Larbi Cherif, 2021). Ainsi, Larbi Cherif (2021) prolonge les analyses de Mendil et Brahamia (2014), en insistant sur la persistance des déséquilibres malgré la réforme de 1983.

Dans la période récente, l'évolution institutionnelle est abordée par le prisme de la gouvernance : transparence, contrôle et instrumentation statistique sont présentés comme leviers de pilotage du régime national pour assurer le revenu de vieillesse et suivre la gestion des ressources de la CNR (Tantast et Haddad, 2020). Sur le versant empirique, l'étude relie l'emploi aux recettes de la CNR sur 1998–2016, via une régression linéaire simple, et conclut à une corrélation significative expliquant l'incapacité actuelle du système (Tantast et Haddad, 2020). Les auteurs rappellent que le régime national de pension relève des assurances sociales, effectives depuis le 1er janvier 1984, contributives et en répartition, avec un âge légal de 60 ans et exceptions prévues par la loi (Tantast et Haddad, 2020). Ils documentent les dispositifs de retraite anticipée, de retraite relative et de retraite sans condition d'âge instaurés au milieu des années 1990, qui ont durablement influencé les équilibres (Tantast et Haddad, 2020). L'évolution des recettes et dépenses de 1988 à 2016 met en évi-

dence les tensions financières, tandis que la hausse de l'espérance de vie accroît le nombre de retraités et pèse sur la soutenabilité (Tantast et Haddad, 2020). L'analyse insiste enfin sur les mécanismes de contrôle : inspection interne à la CNR et audit externe des comptes, conçus comme outils de bonne gouvernance pour fiabiliser la gestion (Tantast et Haddad, 2020). Les conclusions de Tantast et Haddad (2020) confirment ainsi les inquiétudes de Larbi Cherif (2021) et de Flici (2017) sur la fragilité financière du régime face aux pressions démographiques et aux comportements de sortie.

Le dispositif algérien est obligatoire, en répartition (PAYG), à prestations définies gérées publiquement ; les cotisations sont assises sur les salaires et les droits dépendent du salaire moyen des 60 derniers mois et des années validées ; un minimum est garanti (au moins 75 % du SNMG) et des pensions de survivants sont prévues (époux, orphelins, parents) (Flici, 2017). Dans la région MENA, les régimes reposent le plus souvent sur un pilier unique et présentent des faiblesses structurelles (générosité élevée, incitations au départ anticipé, inégalités intragénérationnelles et intergénérationnelles), ce que l'auteur relie au cas algérien via les formules de départ anticipé (Flici, 2017). Sur le plan financier (2000-2013), les dépenses de la CNR augmentent de 117 à 687 milliards DZD, tandis que les recettes passent de 114 à 599 milliards ; l'équilibre annuel a été maintenu, sans garantie de viabilité à long terme (Flici, 2017). Les règles de réversion et des transferts publics (indemnités complémentaires introduites en 2006) constituent des instruments de protection du pouvoir d'achat et de solidarité budgétaire (Flici, 2017). L'auteur documente un écart de recouvrement des cotisations autour de 20 % en 2013, lié notamment à des retards d'employeurs et à la validation d'années avec six mois cotisés (Flici, 2017). Du côté démographique, la soutenabilité est conditionnée par l'évolution du rapport cotisants/retraités. Les projections indiquent un passage d'environ 7 actifs pour 1 retraité en 2015 à 4,5 en 2030, puis ≈2,7 entre 2050-2070 (Flici, 2017). L'analyse associe ces tendances à des taux d'activité/emploi modestes et à une affiliation incomplète (environ 40 % de la population d'âge actif offre sa force de travail ; près de 38,5 % des occupés non affiliés), ce qui pèse sur les recettes du régime (Flici, 2017). Enfin, la dynamique institutionnelle inclut des revalorisations annuelles et des ajustements salariaux destinés à préserver le pouvoir d'achat,

mais qui contribuent à la croissance des dépenses ; parallèlement, la structure par âge et les comportements de sortie (départs anticipés) modifient l'âge moyen effectif de liquidation (Flici, 2017). Ces observations complètent celles de Tantast et Haddad (2020), en montrant que la viabilité du système dépend à la fois de paramètres institutionnels et des dynamiques de l'emploi formel.

En conclusion, l'évolution historique et institutionnelle du système de retraite en Algérie met en lumière une trajectoire marquée par l'unification progressive des régimes, l'affirmation d'un pilotage public et des ajustements constants face aux pressions démographiques et financières. Si les auteurs s'accordent sur la nécessité de préserver la soutenabilité, ils divergent sur le rôle attribué aux réformes législatives récentes : certains les présentent comme une consolidation (Larbi Cherif, 2021), tandis que d'autres y voient une réponse insuffisante aux déséquilibres structurels (Flici, 2017 ; Tantast et Haddad, 2020). Cette dynamique historique ouvre la voie à l'examen des avantages que le système de retraite en Algérie procure à ses bénéficiaires, thème de la section suivante.

1.3.2 Les avantages du système de retraite en Algérie

Le système algérien de sécurité sociale est de type bismarckien, couvre les travailleurs et leurs familles contre les risques sociaux, notamment la vieillesse, ce qui fonde l'utilité protectrice des pensions (Merouani et Lassassi, 2021). Son architecture à cinq caisses — CNAS, CNR, CASNOS, CNAC et CACOBATPH — clarifie les rôles et l'accès aux prestations, avantage institutionnel pour les assurés (Merouani et Lassassi, 2021). Du côté des salariés, la CNR sert une pension jusqu'à 80 % selon la durée validée ; l'âge légal est de 60 ans pour les hommes et de 55 ans pour les femmes, avec une réduction d'un an par enfant, dans la limite de deux ans, et un plancher fixé à 20 ans pour les hommes et à 15 ans pour les femmes, ensemble de paramètres qui améliorent le taux de remplacement et l'accès aux prestations (Merouani et Lassassi, 2021). La couverture étendue (plus de 3 millions de bénéficiaires) illustre la capacité de protection du régime (Merouani et Lassassi, 2021). Pour les non-salariés, la CASNOS applique un plafond de 80 % et des règles

analogues, avec âges légaux de 65 et 60 ans, ce qui étend l'avantage retraite aux indépendants (Merouani et Lassassi, 2021). Enfin, l'affectation de 18,25 % des cotisations CNAS vers la CNR constitue un mécanisme de financement dédié qui soutient la continuité du service des pensions (Merouani et Lassassi, 2021).

Dans la continuité de cette organisation institutionnelle, les conditions d'accès et de calcul des droits constituent un autre avantage majeur du régime. Le système de retraite s'insère dans une sécurité sociale à couverture complète des risques (dont la vieillesse), obligatoire pour les actifs occupés, ce qui constitue un filet protecteur légal pour les travailleurs (Merouani et al., 2016). Sur le volet vieillesse, le système prévoit plusieurs voies d'accès aux prestations : retraite à 60 ans pour les hommes et à 55 ans pour les femmes ; dispositifs de retraite sans condition d'âge après 32 ans de cotisation ; retraite proportionnelle possible dès 50 ans pour les hommes et dès 45 ans pour les femmes, avec un plancher d'annuités ; et retraite anticipée en cas de motif économique (Merouani et al., 2016). Le système ouvre en outre un droit à allocation de retraite pour carrières courtes (au moins 20 trimestres), ce qui évite des ruptures de revenu à l'âge légal (Merouani et al., 2016). Les règles de calcul sont favorables : 2,5 % par année validée et salaire de référence basé sur la moyenne des cinq meilleurs salaires annuels, ce qui accroît le taux de remplacement potentiel (Merouani et al., 2016). Les petites pensions bénéficient d'indemnités complémentaires et d'un minimum fixé à 75 % du SNMG (plafonds spécifiques, dont un plancher supérieur pour les moudjahidine), ce qui renforce la protection du niveau de vie (Merouani et al., 2016). Enfin, en cas de décès du retraité, une part de la pension est maintenue au profit des ayants droit, assurant une continuité de revenu au ménage (Merouani et al., 2016).

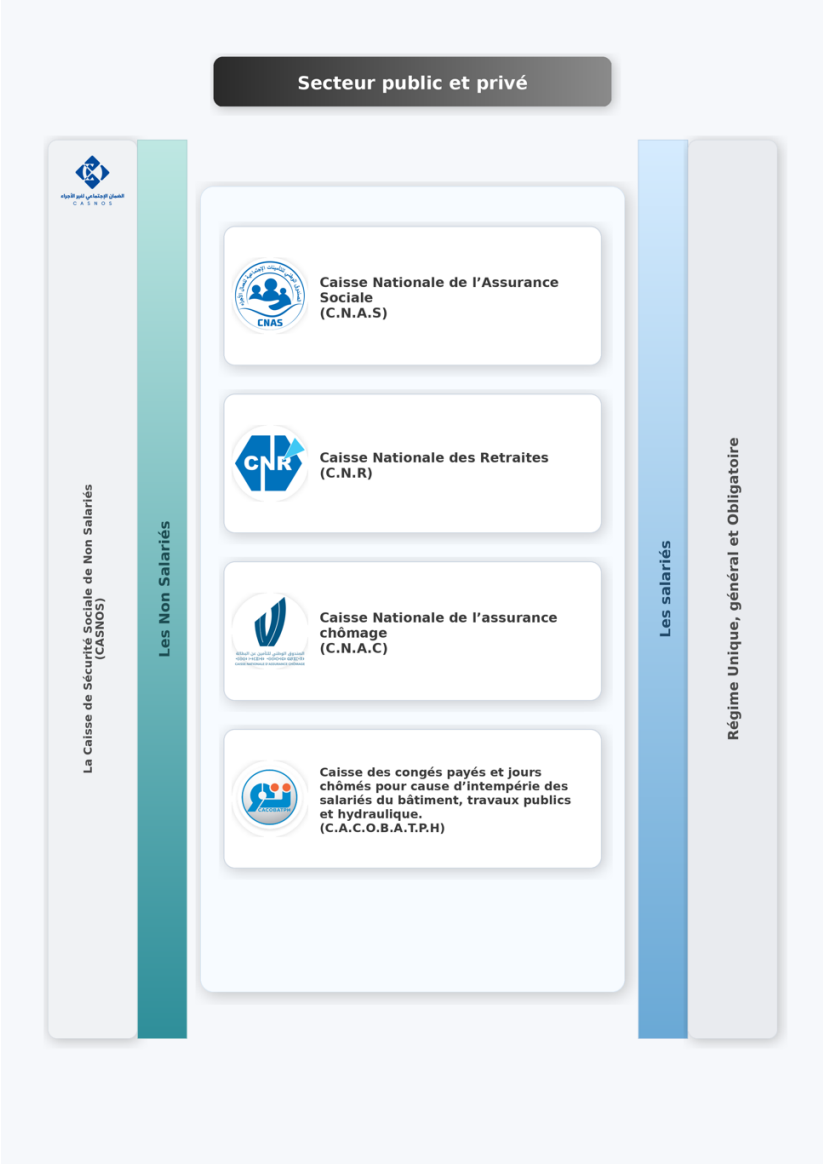


Figure 1 Architecture du système de sécurité sociale en Algérie (Salhi, 2015, p.107)

Ces avantages liés aux règles de calcul rejoignent ceux décrits par Mendil (2020), qui note que la réforme de 1983 a consolidé le mode de calcul en fixant un taux d'acquisition plus généreux et en réduisant la période de référence, ce qui converge avec les constats de Merouani et al. (2016).

Au-delà de ces règles d'accès et de calcul, les réformes historiques témoignent de l'évolution favorable du régime. La réforme de 1983 a unifié les régimes et uniformisé les

avantages, ce qui a élargi l'accès aux prestations et clarifié les droits des travailleurs et de leurs ayants droit (Mendil, 2014). Cette refonte a aussi amélioré des paramètres clés : la pension est désormais calculée sur la moyenne des cinq dernières années, au lieu de dix, et le taux d'acquisition est fixé à 2,5 % par année validée au lieu de 1,33 %, ce qui rehausse le niveau potentiel des droits (Mendil, 2014). Parallèlement, l'extension de la couverture à la suite de la réforme de 1983 a nettement progressé : la population couverte par les assurances sociales est passée d'environ 61,8 % (1979) à 87,4 % (1999), grâce notamment à l'inclusion de catégories auparavant non couvertes, ce qui accroît la protection des ménages (Mendil, 2014). Dans une logique de soutien au pouvoir d'achat et de stabilisation du revenu de retraite, les pensions font l'objet de revalorisations annuelles décidées au 1er mai, le taux étant déterminé par les instances compétentes en fonction des prix (Mendil, 2014). Enfin, l'État cofinance des prestations non contributives (ex. compléments différentiels, indemnités complémentaires, majorations exceptionnelles, pensions des moudjahidines), ce qui renforce le socle de solidarité du système (Mendil, 2014). Ces évolutions structurelles sont en cohérence avec les analyses de Merouani et Lassassi (2021), qui mettent également en évidence la large couverture actuelle du régime et son rôle dans la protection de millions de bénéficiaires.

Dans le même sens, le lien entre pensions et salaire minimum illustre un autre atout du système. Le plancher de pension est indexé au SNMG : la hausse du salaire minimum au 1er janvier 2012 s'est immédiatement traduite par une augmentation de la pension minimale (75 % du SNMG) ainsi que de la pension de survivants (≥ 75 % du SNMG), ce qui soutient le niveau de vie des retraités et de leurs ayants droit (Soufi et Belayachi, 2017). Un mode de calcul fondé sur la moyenne des cinq meilleures années ou des cinq dernières années, taux par annuité plafonné à 80 %, et les mesures exceptionnelles de revalorisation ont relevé les pensions les plus faibles en 2012 (+15 à +30 %, relèvement au seuil de 15 000 DZD), renforçant l'effet redistributif du régime (Soufi et Belayachi, 2017). La revalorisation annuelle au 1er mai est encadrée par la loi 83-12, dont l'article a été modifié en 1999, et par des décrets fixant les coefficients applicables aux pensions en paiement et aux salaires portés au calcul, assurant une indexation régulière (Soufi et Belayachi, 2017). Sur le volet ins-

titutionnel, la création du Fonds national de réserve des retraites (FNRR), alimenté par 2 % de la fiscalité pétrolière, constitue un amortisseur visant à préserver l'équilibre du régime par répartition et la continuité du versement des prestations (Soufi et Belayachi, 2017). De plus, l'architecture en cinq caisses (CNAS, CNR, CASNOS, CNAC, CACOBATPH), sous tutelle publique, clarifie les rôles et soutient l'accès aux prestations de vieillesse au sein du système de sécurité sociale (Soufi et Belayachi, 2017). Ces dispositifs complètent les avantages identifiés par Flici (2017), qui met l'accent sur l'importance des planchers minimaux et des indemnités additionnelles pour garantir un revenu suffisant aux petites retraites.

À ces mécanismes institutionnels et financiers s'ajoutent des mesures ciblées qui renforcent la protection des petites retraites. Le régime algérien prévoit une pension minimale et des transferts complémentaires pour relever les petites retraites, ainsi que des pensions de survivants au profit du conjoint, des orphelins et, sous conditions, des parents (Flici, 2017). Sur le plan des prestations, des pensions de survivants protègent le conjoint, les orphelins et, sous conditions, les parents, selon des taux de réversion prédéfinis (Flici, 2017). Le système revalorise chaque année les pensions et allocations pour préserver le pouvoir d'achat, avec un lien aux évolutions salariales (Flici, 2017). Par ailleurs, des transferts complémentaires ont été instaurés pour relever les petites retraites : une indemnité mensuelle additionnelle cible les montants inférieurs à un seuil et un plancher s'applique à la pension minimale des retraités et invalides ; un complément peut être versé en cas de conjoint à charge sous un seuil de revenu (Flici, 2017). La pension minimale est encadrée par un repère national, soit une part du SNMG, afin d'éviter des niveaux trop faibles (Flici, 2017). Enfin, des conventions internationales garantissent la portabilité des droits pour les assurés résidant à l'étranger, ce qui étend la protection au-delà du territoire (Flici, 2017). Ces mesures de ciblage rejoignent les constats de Soufi et Belayachi (2017), qui insistent sur le rôle redistributif du régime et sur l'importance de la revalorisation régulière des pensions pour soutenir les catégories les plus vulnérables.

Ainsi, bien que le système de retraite en Algérie présente de nombreux avantages institutionnels, financiers et sociaux, ces acquis posent en parallèle des enjeux de soutenabilité

qui conduisent à examiner les défis actuels et futurs. Cette question sera abordée dans la section suivante, consacrée aux défis du système de retraite en Algérie**.**

1.3.3 Les défis du système de retraite en Algérie

En mobilisant une approche ARDL appliquée à des séries annuelles de 1990 à 2020, Bouziane (2023), analyse le lien de long terme entre indicateurs démographiques et équilibre financier de la CNR, et conclut à une relation de cointégration stable sur la période étudiée (Bouziane, 2023). L'étude retient notamment la migration nette, la mortalité, l'espérance de vie au-delà de 60 ans et la dépendance des 60 ans et plus comme déterminants de la trajectoire du solde, avec des élasticités de long terme indiquant que le vieillissement et la hausse de la longévité aggravent le déficit, tandis qu'une mortalité plus élevée atténue certaines charges, dans un cadre par répartition (Bouziane, 2023). L'auteur observe que la migration nette exerce un effet significatif sur les recettes du fonds, confirmant l'importance des flux démographiques pour la base contributive et la soutenabilité (Bouziane, 2023). Sur le plan institutionnel, l'analyse rappelle que la CNR fonctionne en répartition, aux côtés d'autres régimes, et qu'elle a connu des tensions de financement, ce qui a motivé un relèvement du taux de cotisation retraite à 17,25 % et la mise en place en 2007 d'un fonds de réserve alimenté par une part de la fiscalité pétrolière (Bouziane, 2023). Par ailleurs, la structure de financement détaillée montre un taux global de 34,5 % réparti entre employeurs, salariés et branche publique, ce qui éclaire la marge de manœuvre paramétrique et l'exposition budgétaire (Bouziane, 2023). En synthèse, les résultats soutiennent l'idée que la pression démographique agit principalement par la durée d'exposition aux prestations et le ratio de dépendance, et que les ajustements de critères d'ouverture des droits, de taux et de trajectoires d'emploi des jeunes constituent des leviers de stabilisation en cohérence avec les recommandations formulées par l'auteur (Bouziane, 2023).

Dans cette continuité, Flici (2023) vient compléter l'analyse en soulignant que les paramètres institutionnels aggravent cette vulnérabilité. Le cadrage de Flici (2023) met en

évidence que le régime algérien, structuré en répartition à pilier unique avec deux caisses principales et des paramètres généreux (âge légal différencié, formule de calcul fondée sur un taux de 2,5 % par année cotisée, indexation annuelle), est exposé à une tension croissante entre promesses et base contributive (Flici, 2023). Dans les projections, la durée espérée de cotisation ressort comme un maillon faible — particulièrement courte pour les femmes — ce qui réduit mécaniquement les droits validés et accroît le ratio dépenses/recettes (Flici, 2023). Sans ajustements, le déficit se creuserait fortement, l'indicateur recettes/dépenses pouvant passer sous des seuils critiques à moyen terme, y compris dans des environnements favorables, ce qui confirme la non-soutenabilité tendancielle (Flici, 2023). L'auteur montre par une exploration de centaines de combinaisons que des réformes paramétriques lourdes (âge moyen de liquidation relevé, allongement de la période de référence, ajustement des taux) améliorent le ratio, mais que leurs effets demeurent sensibles aux conditions macroéconomiques (emploi, salaires, collecte), tandis que l'inflation et l'informalité ajoutent des contraintes sur l'adéquation et le financement (Flici, 2023). En synthèse, ce premier apport situe les défis autour d'un trépied : paramètres du régime, assiette et environnement économique, ce qui justifie d'articuler mesures graduelles et pistes systémiques dans la suite de la section (Flici, 2023).

Dans un prolongement pratique, Flici (2023) explore ensuite la piste d'un plafonnement des salaires soumis à cotisation. Dans la continuité de son travail précédent, Flici (2023) propose d'évaluer un plafond des salaires pris en compte pour la cotisation comme levier additionnel aux ajustements paramétriques, en raison de la persistance d'un déficit structurel et de la sensibilité du système aux conditions macroéconomiques. (Flici, 2023). L'approche teste 300 000 scénarios combinant des trajectoires démographiques et des évolutions du marché du travail avec des variantes d'âge moyen de départ, de période salariale de référence, de taux de cotisation et de facteur d'annuité. (Flici, 2023). Le plafonnement vise à réduire les promesses de prestations futures sans affecter les pensions modestes, en ciblant la partie des salaires qui génère les droits les plus coûteux. (Flici, 2023). Les résultats de synthèse indiquent qu'à partir d'un cap autour de 60 %, un solde positif est envisageable pendant une à deux décennies si l'environnement est favorable et si des réformes

lourdes accompagnent la mesure ; à défaut, le cap contribue au moins à stabiliser le déficit. (Flici, 2023). L'auteur souligne aussi des enjeux d'équité : les subventions publiques comblant les déficits profitent davantage aux rémunérations élevées, ce qui justifie un pilier complémentaire moins généreux pour ces profils. (Flici, 2023). Enfin, l'inflation et l'informalité demeurent des contraintes transversales pour la viabilité et l'adéquation, Ce constat confirme que la stratégie de cap ne remplace pas des politiques macroéconomiques ni un élargissement de l'assiette (Flici, 2023).

Ces constats trouvent un écho dans l'étude de Flici et Dominguez-Fabian (2024), qui approfondit l'évaluation du plafonnement dans une perspective de long terme. Flici et Dominguez-Fabian (2024) soutiennent que le régime algérien par répartition, caractérisé par des paramètres généreux (âge légal fixé à 60 ans pour les hommes et à 55 ans pour les femmes, taux d'annuité de 2,5 %, plafond de remplacement de 80 %, revalorisation annuelle et minima subventionnés), fait face à un déséquilibre appelé à s'accentuer avec le vieillissement, et que de simples ajustements paramétriques ne suffiraient pas à garantir la soutenabilité à l'horizon 2050–2070 (Flici et Dominguez-Fabian, 2024). Les auteures examinent une stratégie de plafonnement de l'assiette contributive afin de contenir les promesses futures de prestations tout en réorientant les subventions publiques vers les bas revenus, dans un cadre où la générosité actuelle lie fortement salaires de fin de carrière et droits servis (Flici et Dominguez-Fabian, 2024).

L'évaluation mobilise une analyse fondée sur plusieurs scénarios, croisant des hypothèses démographiques et des hypothèses relatives au marché du travail avec des options de réforme (âge de départ, taux de cotisation, période salariale de référence, facteur d'annuités), et compare plusieurs niveaux de plafond de l'assiette (aucun, 80 %, 60 %, 40 %) jusqu'en 2070 (Flici et Dominguez-Fabian, 2024). Les résultats indiquent qu'en l'absence de plafond, les recettes demeurent globalement insuffisantes, y compris avec un environnement favorable et des réformes majeures ; un plafond à 80 % améliore temporairement le ratio recettes/dépenses sans éliminer durablement le déficit (Flici et Dominguez-Fabian, 2024). À partir d'un plafond de 60 %, un solde positif est envisageable jusqu'au

milieu des années 2040 dans le scénario où se combinent les hypothèses macroéconomiques les plus favorables et les réformes les plus fortes se combinent, mais l'indicateur retombe ensuite sous l'unité avant de se redresser en fin d'horizon (Flici et Dominguez-Fabian, 2024). Un plafond à 40 % prolonge la période excédentaire et peut porter le ratio au-delà de 1,1 autour de 2038–2040, avec un creux minimal autour de 0,91 vers 2055–2060, ce qui suppose d'épargner les excédents initiaux pour financer les déficits ultérieurs (Flici et Dominguez-Fabian, 2024). Les auteures soulignent des enjeux distributifs : dans un régime généreux, les subventions profitent davantage aux hauts salaires ; un pilier complémentaire moins généreux pour ces profils est donc recommandé afin d'améliorer l'équité et la soutenabilité (Flici et Dominguez-Fabian, 2024). Enfin, l'analyse explicite les limites : hypothèses lissées sur les trajectoires démographiques et économiques, interactions non modélisées entre variables, et contraintes de données, ce qui invite à interpréter les résultats comme une première étape vers des évaluations plus fines (Flici et Dominguez-Fabian, 2024).

Dans une perspective historique, Salhi (2021) rappelle comment les choix institutionnels passés ont accentué les déséquilibres actuels. Salhi (2021) montre que le régime algérien de pension, en répartition et à prestations définies, s'est construit sur une générosité institutionnelle et un rôle central de l'État, dans un contexte où les cotisations des actifs financent immédiatement les pensions et où les déficits sont absorbés par des transferts publics (Salhi, 2021). L'auteur retrace trois phases ayant abouti à des formules de liquidation facilitant des départs anticipés dans les années 1990, avant leur suppression en 2016, ce qui a durablement accru la charge du fonds par une hausse des sorties et une contraction de la base cotisante (Salhi, 2021). Sur la période 2001–2018, l'effectif de cotisants progresse à peine tandis que le nombre de retraités augmente d'environ 60 %, ce qui alimente un déséquilibre chronique malgré l'élévation graduelle du taux de cotisation retraite jusqu'à 17,75 % et une contribution publique croissante avoisinant deux cinquièmes des prestations (Salhi, 2021). En mobilisant un cadre analytique des taux — dépendance économique et remplacement instantané —, l'étude calcule des taux d'équilibre nettement supérieurs aux taux en vigueur : autour de 40–49 % selon les périodes, ce qui excède même le prélèvement

global de sécurité sociale, et suggère que les seules mesures paramétriques seraient insuffisantes pour rétablir la soutenabilité (Salhi, 2021). L'application d'un modèle à générations imbriquées confirme que, même en maintenant le taux de remplacement moyen, la combinaison de faible croissance de l'emploi, chômage élevé et allongement de la durée de versement pousse le taux de cotisation d'équilibre vers des niveaux incompatibles avec la compétitivité des entreprises (Salhi, 2021). En conséquence, Salhi plaide pour une réforme d'architecture : compléter les ajustements paramétriques par des transformations structurelles et une approche multidimensionnelle afin d'articuler soutenabilité financière, équité et coûts sociaux de transition (Salhi, 2021).

Enfin, au niveau microéconomique, Mendil et al. (2018) mettent en avant les enjeux distributifs et sociaux. Mendil et al. (2018) décrivent un régime par répartition à prestations définies couvrant surtout les salariés via la CNR, avec un second régime pour non-salariés, et rappellent les seuils d'âge ainsi que la dépendance partielle aux financements publics pour les avantages non contributifs (Mendil et al., 2018). Les auteures lient les trajectoires d'emploi marquées par des passages entre le secteur formel et le secteur informel et par des interruptions à des pensions plus faibles pour les carrières discontinues, ce qui fragilise la viabilité financière et justifie l'existence d'avantages de solidarité (Mendil et al., 2018). Elles montrent que la générosité implicite du système s'exprime par des dispositifs tels que l'indexation du minimum de pension sur le SNMG, l'indemnité complémentaire pour pensions et allocations, la revalorisation annuelle et la revalorisation exceptionnelle de 2012, tous pris en charge par l'État pour soutenir le pouvoir d'achat des bas montants (Mendil et al., 2018). Les auteures retracent aussi des phases macroéconomiques au cours desquelles le ratio cotisants/retraités se dégrade, le chômage augmente puis se résorbe, et des ajustements paramétriques sont opérés pour contenir le déficit croissant de la CNR, particulièrement après 2014 (Mendil et al., 2018). Sur le plan distributif, l'évaluation par taux de rendement interne sur un vaste échantillon de carrières salariées montre une redistribution intragénérationnelle : les avantages contributifs et non contributifs accroissent le rendement, davantage pour les bas salaires, tandis que la dispersion des pensions à la liquidation demeure inférieure à celle des salaires cumulés (Mendil et al., 2018). Enfin, l'analyse des taux

de remplacement instantanés indique que la majorité des retraités perçoivent des pensions représentant une part limitée du salaire de référence, ce qui souligne le défi d'adéquation malgré la redistribution observée (Mendil et al., 2018).

Ainsi, l'ensemble de ces travaux converge pour montrer que les défis du système de retraite algérien relèvent à la fois des pressions démographiques, des paramètres institutionnels, des déséquilibres budgétaires et des inégalités socio-économiques. Ces constats ouvrent directement la réflexion sur les contraintes du système de retraite en Algérie.

1.3.4 Les contraintes du système de retraite en Algérie

Le système algérien de retraite, organisé en répartition et fondé sur la solidarité intergénérationnelle, se heurte à un ensemble de contraintes structurelles qui fragilisent sa soutenabilité. Selon Meftah (2022), la combinaison du vieillissement démographique et de l'allongement de la durée de vie réduit le rapport cotisants/bénéficiaires, tandis que la masse des contributions ne suit pas la même trajectoire. Cette dynamique alimente des déficits chroniques, même après plusieurs vagues de réformes. Meftah (2022) souligne que les ajustements techniques opérés sur les conditions de départ ou sur les paramètres de calcul demeurent conjoncturels et ne répondent pas aux causes profondes du déséquilibre. L'auteur met également en avant la nécessité de rationaliser les caisses et d'unifier les règles pour renforcer la gouvernance. En outre, les débats suscités par les réformes de 2016–2017 illustrent la limite d'acceptabilité sociale, qui freine les réformes paramétriques et impose une approche plus globale pour restaurer la soutenabilité du régime.

Ces constats rejoignent les analyses de Soufane (2023), qui met en lumière la fragilité d'un système administré comme un mécanisme de gestion plutôt que d'investissement. Selon cet auteur, la dégradation de l'environnement macroéconomique — marquée par la chute des cours pétroliers et la fragilisation des ressources issues de la fiscalité pétrolière affectées au financement du fonds — a accentué la vulnérabilité financière du régime. Pa-

rallèlement, les départs anticipés issus des restructurations économiques ont contribué à abaisser l'âge effectif de sortie et à prolonger la durée de versement des pensions. Les contraintes liées au chômage élevé et à la sous-déclaration dans le secteur privé limitent, pour leur part, l'élargissement de l'assiette contributive. Ainsi, Soufane (2023) et Meftah (2022) convergent pour souligner que les réformes engagées depuis 2016 se heurtent à une forte résistance sociale, traduisant une contrainte d'acceptabilité et d'équité. Les deux auteurs insistent sur la nécessité d'une gouvernance renforcée et d'une diversification des ressources pour refonder le système de manière durable.

Dans la même lignée, Bouziane (2023) montre que le régime par répartition, adossé à des caisses distinctes pour salariés et non-salariés, subit les effets conjoints du vieillissement démographique et des déséquilibres migratoires. L'auteur met en évidence une corrélation négative entre la dépendance des 60 ans et plus, la longévité et le solde financier, ce qui illustre une pression durable sur l'équilibre du Fonds national des retraites. À court terme, l'ajustement vers l'équilibre reste rapide, mais la tendance structurelle à la hausse des dépenses compromet la viabilité du système (Bouziane, 2023). Comme Soufane (2023), il souligne que le recours massif aux transferts d'État et à la fiscalité pétrolière maintient une dépendance budgétaire procyclique, accentuant la vulnérabilité du régime face aux chocs macroéconomiques. Ces observations rejoignent les conclusions de Meftah (2022), qui évoque la limite des ajustements paramétriques dans un contexte de pressions démographiques persistantes.

Dans une perspective complémentaire, Flici (2017) insiste sur la générosité structurelle du système algérien, reposant sur une base de calcul favorable et un taux de remplacement d'environ 80 % après 32 années de cotisation. Toutefois, ce niveau de prestations, combiné à une affiliation incomplète et à une longévité accrue, déséquilibre la répartition entre cotisants et retraités. Flici (2017) observe que la couverture du déficit par des transferts publics renforce le risque budgétaire à long terme. Pour cet auteur, des ajustements paramétriques isolés — tels que le relèvement de l'âge de départ ou la modification des taux de cotisation — demeurent insuffisants pour garantir la viabilité financière. Ces cons-

tats, convergent avec ceux de Bouziane (2023), qui soulignent que la dépendance aux subventions publiques et la rigidité des paramètres de calcul constituent des freins majeurs à la stabilité du régime.

Enfin, Flici et Dominguez-Fabian (2024) approfondissent cette réflexion en modélisant la soutenabilité du système à long terme. Leurs simulations montrent que, même dans les scénarios optimistes, les réformes paramétriques ne permettent pas de rétablir durablement l'équilibre d'ici 2070. Selon ces auteurs, la combinaison du vieillissement accéléré, du taux de remplacement élevé et de la contrainte budgétaire crée un déficit structurel persistant. Ils soulignent aussi les effets distributifs et les défis d'acceptabilité sociale des réformes proposées, notamment en matière de justice intergénérationnelle et de compensation. Ces analyses rejoignent celles de Meftah (2022) et de Soufane (2023), en ce qu'elles mettent en évidence la dépendance du système à des facteurs démographiques, économiques et institutionnels qui appellent une réforme intégrée et systémique.

L'ensemble de ces travaux conduit à un diagnostic partagé : le régime de retraite algérien, dans sa configuration actuelle, se heurte à des contraintes structurelles et sociales qui dépassent le cadre paramétrique traditionnel. Cette analyse prépare la transition vers la section suivante, consacrée à la définition des objectifs de la recherche, où seront précisées les orientations analytiques retenues pour l'étude du passage à la retraite en Algérie.

1.4 OBJECTIF DE LA RECHERCHE

L'examen approfondi des fondements conceptuels, de l'analyse multidimensionnelle du passage à la retraite et du contexte algérien, notamment de l'évolution historique jusqu'à la structure du système de retraite, met en évidence la complexité de cette dynamique de fin de carrière. La littérature consultée et présentée met surtout en valeur les paramètres institutionnels, économiques et juridiques ; elle décrit plus rarement comment l'agencement de ces paramètres et de ces dynamiques conditionne simultanément les calendriers de départ, les formes de transition et l'ajustement identitaire en Algérie. Ce manque d'intégration, dégagé au terme de ce chapitre, justifie une investigation située.

Dans la suite, ce travail vise à comprendre comment l'alignement ou le désalignement entre les paramètres du système de retraite, les pratiques organisationnelles de fin de carrière et les ressources familiales, culturelles, territoriales, sociétales et institutionnelles façonnent les trajectoires de passage à la retraite des salariés en Algérie. En comparant les configurations selon le genre, le secteur et le territoire, et en mobilisant les cadres théoriques présentés, il s'agira d'éclairer les processus en cause et d'identifier des leviers opérationnels en gestion des personnes ainsi que des pistes d'ajustement des dispositifs existants, à partir d'une analyse réflexive d'expériences de mon entourage proche dont j'ai été témoin.

CHAPITRE 2
CADRE MÉTHODOLOGIQUE

Avant de présenter le cadre épistémologique retenu pour cette recherche, il est essentiel de rappeler que toute démarche scientifique s'inscrit nécessairement dans un paradigme qui oriente la conception de la réalité, la posture du chercheur et les méthodes mobilisées (Fortin et Gagnon, 2016). Ce positionnement n'est pas neutre : les observations et interprétations du chercheur sont toujours influencées par un ensemble de valeurs, de présupposés et les représentations du monde (Savoie-Zajc, 2000). Dès lors, la clarification explicite de l'ancrage épistémologique constitue une exigence incontournable pour assurer la cohérence interne entre les fondements théoriques, les choix méthodologiques et l'analyse des données (Avenier et Thomas, 2011). Dans le cadre de ce mémoire, cette précision permet de situer l'étude dans une perspective scientifique clairement assumée, en alignant la posture du chercheur avec les objectifs poursuivis et la nature du phénomène étudié.

2.1 POSITIONNEMENT EPISTEMOLOGIQUE

Toute recherche repose sur des choix épistémologiques qui orientent la conception du réel, la posture du chercheur et les modalités de production du savoir. Selon Fortin et Gagnon (2016), les démarches scientifiques sont toujours influencées par des paradigmes. Un paradigme renvoie à un système de croyances fondamentales (vision du monde) qui guide le chercheur, tant dans sa conception de la réalité que dans ses choix méthodologiques (Guba et Lincoln, 1994). En sciences humaines et sociales, deux cadres sont souvent mobilisés : une perspective post-positiviste, qui cherche à produire une explication plus structurée et objectivée des réalités étudiées, et une perspective interprétative, orientée vers la compréhension des phénomènes dans leur contexte (Fortin et Gagnon, 2016).

Dans le cadre du présent mémoire, il est donc nécessaire de clarifier les approches épistémologiques retenues. La section suivante expose plus précisément le cadre constructiviste mobilisé dans cette recherche.

2.1.2 Le constructivisme

Dans l'article d'Albert et Couture (2013), l'épistémologie constructiviste est explicitement présentée comme une posture alternative aux fondements positivistes classiques. Ce courant considère que la connaissance n'est jamais un simple reflet d'une réalité objective, mais résulte plutôt d'un processus d'interaction entre le sujet et le monde. Ainsi, le savoir ne préexiste pas à la relation, il se construit dans et par l'expérience vécue, à travers une démarche réflexive et contextuelle (Albert et Couture, 2013). Cette perspective remet en question la neutralité du chercheur, qui n'est plus vu comme un observateur externe, mais comme un acteur impliqué dans la co-construction des significations avec les personnes concernées. Le constructivisme valorise donc les savoirs situés, subjectifs, ancrés dans le quotidien et légitimes lorsqu'ils sont articulés de manière rigoureuse à un cadre théorique (Albert et Couture, 2013). En cela, il reconnaît le potentiel heuristique des récits de vie et des trajectoires singulières, en tant que vecteurs d'intelligibilité du social. Cette posture épistémologique appelle à redéfinir les critères de scientificité, afin qu'ils ne reposent plus uniquement sur la reproductibilité, mais aussi sur la pertinence, la réflexivité et la profondeur de compréhension. (Albert et Couture, 2013).

La présente recherche adopte une posture constructiviste pragmatique, qui conçoit la connaissance non pas comme une reproduction fidèle d'une réalité extérieure, mais comme une construction progressive, située et ancrée dans l'expérience humaine. Dans cette perspective, la valeur d'un savoir réside dans sa capacité à donner sens aux situations vécues plutôt qu'à prétendre à une objectivité absolue. La production de connaissances s'appuie ainsi sur une dynamique réflexive, où les allers-retours entre vécu, analyse et concepts théoriques favorisent un approfondissement graduel de la compréhension (Avenier et Thomas, 2011).

Ce positionnement permet de légitimer des démarches autobiographiques et expérientielles, en reconnaissant que le récit du praticien-chercheur peut constituer un matériau scientifique dès lors qu'il est travaillé dans un cadre rigoureux et enrichi par un dialogue avec la littérature (Albert et Couture, 2013). Le processus n'est pas linéaire, mais marqué par des reprises et des ajustements, révélant un savoir en constante élaboration (Albert et Couture, 2013). C'est dans cette logique que s'inscrit l'autopraxéographie, qui fera l'objet de la section suivante et qui constitue le dispositif privilégié pour traduire ce positionnement épistémologique.

2.2 L'AUTOPRAXEOGRAPHIE

L'autopraxéographie est une méthode de recherche qualitative qui s'inscrit dans le champ des approches réflexives. Elle se définit comme un retour critique du chercheur sur sa propre pratique professionnelle, afin de produire des connaissances à partir de l'expérience vécue (Albert, 2017). Inspirée de l'autoethnographie, elle s'en distingue par son recentrage sur la praxis professionnelle comme lieu privilégié d'observation et de théorisation (Albert, 2017).

Le processus autopraxéographique se déploie en plusieurs étapes. Il commence par la rédaction spontanée de récits personnels, rédigés sans visée d'analyse immédiate, mais servant de matériau brut. Ces récits sont ensuite retravaillés dans un mouvement réflexif et abductif, marqué par des allers-retours entre l'expérience et les cadres théoriques (Albert et Michaud, 2023). Ce travail permet de déconstruire, reformuler et enrichir progressivement l'expérience initiale, afin d'en dégager un savoir situé, mais doté d'une portée transférable (Albert et Michaud, 2023).

L'un des apports majeurs de cette démarche est sa capacité à mettre en lumière des dimensions implicites des pratiques professionnelles, souvent inaccessibles à un observateur externe. L'immersion du chercheur impliqué dans son propre terrain constitue ainsi

une ressource épistémologique, à condition d'être accompagnée d'un haut degré de rigueur réflexive et de transparence méthodologique (Albert et Michaud, 2023).

Dans le cadre de cette étude, l'autopraxéographie constitue le dispositif méthodologique privilégié pour analyser le passage à la retraite. Le corpus sera constitué d'expériences observées et de récits recueillis dans l'entourage proche du chercheur, lesquelles seront d'abord décrites, puis réinterprétées à l'aide de cadres conceptuels issus de la littérature. Cette mise en relation entre récit situés et savoirs scientifiques permettra de produire une intelligibilité plus générale, ancrée à la fois dans l'expérience et dans la recherche académique (Albert et al., 2023).

2.3 LES PRECAUTIONS ETHIQUES

L'éthique en recherche repose sur des principes fondamentaux visant à protéger la dignité, les droits et le bien-être des personnes impliquées. Martineau (2007) rappelle que ces principes incluent le respect de la personne, la justice et la bienfaisance. Le respect suppose notamment que toute donnée utilisée soit traitée avec prudence, la justice renvoie à une répartition équitable des bénéfices et des risques, et la bienfaisance implique de minimiser les préjudices tout en maximisant les retombées positives de la recherche. Hobeila (2018) ajoute que ces principes exigent une information claire, la confidentialité et l'anonymisation des données, afin de prévenir tout risque d'identification ou de préjudice social. Enfin, Crête (2009) souligne l'importance d'une vigilance réflexive continue, permettant au chercheur d'évaluer les effets de ses choix méthodologiques sur les personnes mentionnées.

Dans le cadre de ce mémoire, la posture épistémologique constructiviste pragmatique, conjuguée au recours à l'autopraxéographie, place le chercheur lui-même au cœur du dispositif d'analyse. Ce travail se caractérise par l'absence d'implication de participants externes, ce qui rend non nécessaire le recours à un comité d'éthique. Cependant, afin d'assurer la protection des individus qui pourraient être évoqués de manière indirecte dans les récits, tous les éléments identifiants, tels que les noms, les lieux, la chronologie des évé-

nements ou toute situation reconnaissable, seront systématiquement modifiés. Cette démarche vise à garantir la confidentialité, à prévenir tout risque d'identification et à préserver la dignité des personnes concernées. Elle permet également d'assurer le respect de l'anonymat, tout en garantissant l'intégrité scientifique et la rigueur éthique de la recherche.

2.4 UTILISATION DE L'INTELLIGENCE ARTIFICIELLE DANS LE PROCESSUS DE RECHERCHE.

Dans ce mémoire, l'intelligence artificielle a été mobilisée comme un outil d'accompagnement méthodologique. Plus précisément, l'application ChatGPT, développée par OpenAI, a été utilisée pour soutenir la réflexion et la rédaction, sans jamais se substituer au travail critique du chercheur. L'outil a servi principalement à clarifier certaines formulations, à améliorer la fluidité du texte et à vérifier la conformité de la mise en forme des références selon les normes APA,7e édition.

Son emploi s'est inscrit dans une démarche de rigueur et de transparence : il a permis de reformuler certains passages, de corriger des maladresses linguistiques et d'assurer une cohérence entre les différentes sections du mémoire. Toutefois, l'analyse, l'interprétation des données et les choix conceptuels relèvent entièrement de l'auteur, qui demeure seul responsable du contenu scientifique et de l'originalité des idées.

L'utilisation de l'IA a été réalisée dans un esprit de transparence, de responsabilité et de rigueur, en cohérence avec les principes éthiques généraux énoncés par l'EPTC2 (2022) et avec les exigences académiques d'un mémoire universitaire.

CHAPITRE 3
TÉMOINAGE

Le témoignage dépasse la simple fonction de transmission factuelle. Il devient un acte de parole profondément lié à un travail sur soi, permettant au survivant de reconstruire une identité mise à mal par la violence subie. Selon sa forme — qu'il s'agisse de récits autobiographiques, de dépositions juridiques ou d'entretiens d'histoire orale —, le témoignage exprime des contenus et des objectifs variés, oscillant entre la restitution de faits et la reconquête d'un sens personnel. Toutefois, cette parole ne naît pas de façon automatique : elle dépend de la rencontre entre une disposition individuelle à parler et l'existence de conditions sociales qui rendent cette expression possible. Le silence observé chez de nombreux survivants n'est donc pas nécessairement le fruit d'un refus personnel, mais peut être interprété comme le résultat de contextes sociaux défavorables à la prise de parole. En ce sens, tout témoignage se situe à l'intérieur d'un espace du dicible, délimité à la fois par les traumatismes vécus et par les normes morales ou sociales qui régulent ce qui peut être dit. Ainsi, comprendre le témoignage, c'est aussi prendre en compte les zones de silence, les formes de censure, et les obstacles qui influencent sa forme, sa portée et sa légitimité. (Pollak et Heinich, 1986).

3.1 PARCOURS DE RETRAITE : RECITS DE VIE ET TEMOIGNAGES DIRECTS

3.1.1 Une première rencontre avec le mot retraite à l'école

Nous sommes au printemps 2005, dans mon village d'Algérie, perché sur les hauteurs. J'étais en 5e année primaire. Le matin était doux. Le soleil commençait à chauffer légèrement les pierres du mur extérieur. J'étais déjà à table, avec ma famille. Ma mère,

comme toujours, m'avait préparé mon petit-déjeuner préféré : un verre de lait chaud, mousseux, et une galette encore tiède, qu'elle avait retournée à la main sur le plat en fonte. L'odeur de la farine grillée flottait encore dans la cuisine.

Je termine mon repas, je prends mon cartable, un peu usé, mais bien rangé. En sortant, l'air frais du matin me frappe doucement le visage. Il y avait ce mélange d'herbe, de terre mouillée et de feu de bois qu'on sent souvent dans les villages. Sur le chemin de l'école, je retrouve mes amis : Karim, Ismaïl et Farid. On rigole, on se bouscule gentiment, on raconte des petits trucs de la veille : une dispute avec un grand frère, un dessin qu'on veut finir, ou une émission qu'on a vue à la télévision. Tout semblait normal.

Mais en arrivant à l'école, quelque chose me trouble. Madame Belhasouni, notre enseignante, était là, comme toujours, debout devant la porte de la classe. Elle portait sa jupe longue, son tablier rose à petits pois, et son petit foulard noué sous le menton. Elle nous a accueillis avec son sourire habituel, mais, je ne sais pas… j'ai senti que ce sourire n'était pas tout à fait le même.

La classe avait une odeur différente, un peu de poussière, un peu de papier frais. Et l'ambiance était plus silencieuse, plus flottante. La directrice passait souvent, entrait, sortait, murmurait quelques mots à Madame Belhasouni. Elle avait le visage fermé, un peu pressé. Madame Belhasouni, elle, triait des papiers sur son bureau, mais elle allait plus vite que d'habitude, comme si elle voulait que tout soit prêt.

Puis, sans bruit, une jeune femme est entrée. Elle avait les cheveux attachés, elle portait une veste beige. Elle n'a pas dit un mot. Elle a juste souri doucement et s'est assise tout au fond, près de l'armoire où on rangeait les cahiers de dessin. On s'est tous regardés. On n'osait pas parler, mais chacun se demandait : qui est-ce ? Que fait-elle ici ? Pourquoi elle ne parle pas ?

On essayait de suivre la leçon, mais nos regards revenaient toujours vers elle. Elle ne bougeait presque pas. Parfois, elle prenait quelques notes. Et nous, les élèves, on chucho-

tait. On lançait des regards à nos camarades, on faisait des gestes du menton pour la désigner.

Avant même la fin des cours, elle est repartie. Et là, calmement, Madame Belhasouni s'est levée, a marché doucement jusqu'au milieu de la classe, et nous a dit :
— « Il y a un changement, mes enfants. Cette dame est ici pour apprendre avec vous, pour observer comment je travaille. Elle viendra bientôt prendre le relais. »
Et là, elle a ajouté :
— « Je vais bientôt prendre ma retraite. »

Le mot nous a figés. On s'est regardés sans comprendre. La « retraite » ? On l'avait peut-être entendu ce mot une fois chez des adultes, mais là… ça nous concernait. Karim, toujours celui qui parlait le premier, a levé la main :
— « Madame… c'est quoi, la retraite ? »
Elle a souri. Mais c'était un sourire triste.
— « C'est quand on arrête de travailler, après de longues années. On se repose. »

Mais dans sa voix, j'ai senti que ce n'était pas si simple. Elle disait que c'était du repos… mais ses yeux disaient le contraire. Il y avait comme un vide derrière ses mots. Comme une fatigue qu'elle n'arrivait pas à cacher.

Les jours suivants, la jeune femme est revenue. Elle restait souvent au fond, observait. Madame Belhasouni continuait d'enseigner, mais elle parlait moins. Elle montrait un élève du doigt, chuchotait à la nouvelle. Comme si elle disait : « Lui, il a du mal avec les dictées », « Elle, elle est très douée en maths ». Et nous, on la regardait faire, sans trop parler. On sentait que quelque chose était en train de finir.

Chaque jour, je me sentais un peu plus loin d'elle. Comme si le lien qui nous unissait s'effilochait, doucement. Puis, un jour, elle n'est plus venue. La nouvelle prof était là, seule. C'était devenu officiel. La transition s'était faite.

La direction avait organisé pour nous un petit pot. C'était simple. Quelques biscuits, du jus, une petite table dans le coin. On a souri. On a dit merci. Mais au fond, on avait tous un nœud dans la gorge.

Ce jour-là, j'ai compris que rien ne dure. Elle nous avait prévenus… mais en tant qu'enfant, je ne réalisais pas ce que « partir » voulait vraiment dire. Je me souviens de sa phrase, comme si elle avait été prononcée hier : — « C'est le moment pour moi de me reposer… de partir. »

Cette phrase… elle ne m'a jamais quitté. Elle est restée dans un coin de ma mémoire. Comme un silence qu'on ne remplit pas. Comme une lumière qui s'éteint sans faire de bruit.

Dans notre village, on a eu la chance que ça se passe en douceur. Mais pour elle… je ne sais pas. Elle nous a quittés avec le sourire, mais je n'ai jamais su ce qu'elle ressentait vraiment.

Aujourd'hui, je la croise parfois. Elle marche lentement. Toujours avec son foulard. Elle s'arrête, elle me regarde. Je vais vers elle, je la prends dans mes bras. Elle me demande comment je vais, si je travaille, si mes parents vont bien. Et chaque fois, je sens que le lien est encore là. Il est différent, bien sûr. Il est plus calme, plus lointain. Mais il existe encore.

Et quand je la vois… tout revient. La salle de classe. L'odeur du bois. Le bruit des chaises. Ses mains qui tiennent la craie. Et ce mot — retraite — qu'on avait entendu pour la première fois, sans vraiment savoir ce qu'il voulait dire.

3.1.2 Tata Rawia : la retraite comme continuité silencieuse

Après mon enfance, ce fut la première et la dernière fois que j'entendis parler de ce concept : la retraite. Un mot simple, mais chargé de sens. À l'époque, je ne comprenais pas encore tout. Mais j'avais retenu une chose : après de longues années d'études, puis de travail, vient un moment… une étape qu'on appelle la retraite.

Le temps passait. J'étais le plus jeune de ma famille. Autour de moi, tout le monde me semblait plus grand, plus mûr. Et petit à petit, certains parmi eux sont arrivés à ce moment si particulier de la vie : celui du départ, du ralentissement, des souvenirs — la retraite.

Avant, nous vivions dans un petit village agricole, dans le nord de l'Algérie. Le paysage était fait de collines d'oliviers, de champs de blé doré, et de maisons blanchies à la chaux. La vie y était simple. Rythmée par les saisons, les appels à la prière, les marchés du jeudi. Il y avait toujours des voix d'enfants dans les ruelles, l'odeur du pain chaud le matin, et le calme profond qui tombait le soir venu.

Puis, un jour, nous avons quitté ce monde-là. Direction la capitale : Alger. Le changement a été brutal. Le bruit constant, la circulation, les immeubles qui montent jusqu'au ciel. Une ville qui ne dort jamais. Ici, les gens marchent vite et parlent fort. Les journées filent à toute vitesse.

C'est là, dans cet environnement nouveau, que j'ai redécouvert le mot « retraite ». Mais cette fois, ce n'était plus une idée abstraite. C'était une personne. C'était Tata Rawia.

Tata Rawia, c'est notre voisine de palier. Mais c'est aussi bien plus que ça. Une amie fidèle de ma mère. Une femme discrète, solide, veuve depuis longtemps. Elle avait deux enfants, Amina et Anis, bien plus âgés que moi. Mais elle, elle était restée. Fidèle à son appartement, à son quartier, à ses habitudes.

Presque chaque après-midi, elle toquait à notre porte, toujours au même moment : quand la lumière du soleil commençait à descendre entre les immeubles. Elle entrait tranquillement, s'asseyait en face de ma mère autour d'une petite table ronde, recouverte d'une nappe fleurie en plastique. Sur la table, il y avait un café noir fumant, parfois un peu de lait, et souvent de petites galettes maison. Elles parlaient doucement, parfois à voix basse, parfois avec des éclats de rire. De tout. Du passé, des enfants, des souvenirs partagés. Moi, j'étais là, souvent silencieux, à les écouter. Sans tout comprendre, mais je sentais que ces moments comptaient.

C’est grâce à Tata Rawia que j’ai compris autre chose. Que la retraite, ce n’est pas seulement arrêter de travailler. C’est apprendre à vivre autrement. Trouver un nouveau rythme. Être là d’une autre manière, moins visible, mais tout aussi essentielle.

Avec le temps, ses enfants sont partis. Amina d’abord, pour ses études à l’étranger. Anis a rejoint Amina plus tard. Elle leur avait tout donné. Elle s’était effacée pour leur réussite. Et elle, elle restait. Seule, dans le même appartement. Digne. Présente. Ses enfants ne revenaient que rarement, surtout pendant les vacances d’hiver.

Quand elle a atteint l’âge légal de la retraite, elle aurait pu s’arrêter. Mais elle a demandé à continuer. Elle a demandé une prolongation, et elle l’a obtenue. Je me souviens très bien de ce soir-là. Elle était assise, comme toujours, autour de la table. Elle a dit, d’une voix calme, mais déterminée : « Je viens de déposer une demande pour continuer à travailler. Je n’ai rien d’autre à faire. C’est par mon travail que je vis. C’est à travers lui que j’existe. »

Les années ont passé. Presque cinq. Moi, j’étais en terminale. Et puis, un jour, j’ai croisé Tata Rawia dans l’escalier. Elle avait l’air fatiguée. Plus lente que d’habitude. Elle m’a demandé doucement : « Ta maman est là ? » J’ai répondu oui. Elle est entrée, s’est assise, a bu son café comme d’habitude. Puis elle a dit, presque comme si elle s’en excusait : « J’ai reçu la notification. Mon poste est libéré. »

Ma mère lui a souri, et lui a dit doucement : « Tu as bien travaillé. Maintenant, il est temps de te reposer. » Mais Tata Rawia n’a rien répondu. Je ne sais pas si c’était par pudeur, ou par peur, ou peut-être par une forme de honte de ne pas vouloir s’arrêter. Peut-être qu’elle n’était pas prête à lâcher ce qui lui restait de routine.

Après ça, elle est restée plus souvent à la maison. Mais elle n’a pas laissé le vide s’installer. Elle a rejoint une association du quartier. Des femmes de son âge. Elles organisaient des ateliers de cuisine, des voyages chaque week-end, des sorties culturelles. Elle a rempli ce nouveau temps avec intelligence, et surtout avec courage.

Et aujourd'hui, quand j'entends le mot « retraite », je ne pense pas à un dossier à remplir ni à un chiffre sur un papier. Je pense à elle. À son rire posé. À ses yeux fatigués, mais encore pleins de douceur. À cette odeur de café, en fin d'après-midi, dans notre petit appartement d'Alger.

Quand je la croise encore parfois, dans la rue ou à l'entrée de l'immeuble, elle me sourit. On se serre dans les bras. Elle me demande si je vais bien, si je travaille, si mes parents vont bien. Et moi, je sens que, malgré les années, malgré les départs, malgré les silences, notre lien est toujours là. Différent, mais intact.

Et dans ces instants-là, tout revient. La nappe fleurie. Le café chaud. Les galettes. Le silence entre deux phrases. Et ce mot, « retraite », que je comprends aujourd'hui bien plus qu'à l'époque.

3.1.3 Mon oncle Hamid : une retraite pour rebondir

Mes expériences avec la retraite ne se sont pas arrêtées à Tata Rawia. J'ai aussi vu d'autres visages de cette transition, toujours dans mon entourage proche. Cette fois, c'était mon oncle Hamid, l'ami de toujours de mon père. Ils avaient grandi ensemble, traversé les années côte à côte, et même après des décennies, leurs échanges restaient empreints de respect et de complicité.

Un jour, je les ai entendus parler dans le salon. Mon père lui a dit, presque comme une blague, mais avec une part de vérité : « Il ne te reste plus beaucoup de temps, mon oncle Hamid. Bientôt, tu vas quitter le travail. » Et mon oncle Hamid, en souriant, a répondu : « Tant mieux. Je vais enfin me reposer. » Mais derrière ce sourire, je sentais qu'il y avait plus que du soulagement. Il y avait des projets. Des idées bien construites. Il avait l'intention de lancer une petite activité avec son fils. Il savait que sa pension ne suffirait pas à couvrir tous ses besoins. Il le disait souvent, presque comme une promesse répétée à lui-même : « Je dois agir autrement. »

Contrairement à Tata Rawia, mon oncle Hamid ne voulait pas rester plus longtemps en poste. Il ne cherchait pas à prolonger. Il voulait partir dès que possible. Il était plein d'énergie, animé par une envie forte de changer de vie, de se réinventer. Mon père, de son côté, lui conseillait la prudence. Il disait : « Commence doucement, n'oublie pas ton âge. » Mais mon oncle Hamid avait déjà décidé. Dans sa tête, c'était clair : la retraite n'était pas une fin, mais une libération.

Chez nous, il existe un rituel, une sorte de tradition locale. Quand une personne approche de la retraite, elle peut proposer qu'un membre de sa famille prenne sa place, à condition de porter le même nom. Ce n'est pas seulement administratif. C'est une façon de reconnaître les années passées, de faire vivre une continuité. Un jour, mon oncle Hamid m'a regardé et m'a dit : « Fiston, si tu termines tes études, je pourrais te mettre à ma place. » Le souhait de mon oncle et l'opportunité qui m'était offerte n'ont malheureusement pas pu se concrétiser, en raison de la brièveté de la procédure administrative et de mon propre projet de devenir ingénieur, un parcours qui exige encore plusieurs années d'études.

Pour mon oncle Hamid, ce moment n'avait rien d'un retrait. C'était un passage vers autre chose. Une autre façon d'être utile d'être là, de transmettre. La retraite, pour lui, c'était un nouveau chapitre. Pas celui du repos, mais celui de l'action autrement. Une retraite vivante, active, choisie. Un redémarrage.

3.1.4 Mon père : enracinement, retraite et absence

Cette fois-ci, la retraite est entrée dans ma propre maison.

Le temps avait passé, et mon père avait atteint l'âge légal en Algérie. Moi, j'étais dans mes années d'études supérieures, à l'École supérieure d'Hydraulique. Comme chaque fin de semaine, il venait me chercher en voiture, et on prenait ensemble la route vers la maison familiale, dans un quartier périphérique d'Alger.

Ce jour-là, pendant le trajet, je lui ai demandé comment il allait. Il m'a répondu simplement : « Je vais prendre ma retraite. » Je lui ai demandé s'il ne préférait pas prolonger,

comme le font certains pour échapper à la solitude ou à la baisse de revenus. Il m'a regardé et a dit : « Non. J'ai atteint l'âge. C'est le moment. » Il l'a dit avec calme, avec cette sérénité qui l'a toujours habité. Il ne doutait pas. Il n'avait pas peur. C'était une évidence pour lui, comme si cette étape faisait naturellement partie du cycle de la vie.

Et pourtant… mon père n'a été accompagné ni par son entreprise publique, ni par l'administration, ni même par un quelconque dispositif de transition. Mais lui, il n'en a pas souffert. Il était prêt.

Il possédait une petite parcelle à Sétif, héritée de ses parents. Dès les premiers jours de sa retraite, il s'y est rendu, comme on retrouve un vieil ami. Il a planté, bêché, arrosé. Il y avait là-bas des agrumes, des figuiers, un peu d'oliviers. Sur cette terre, il retrouvait ses gestes, son souffle, son équilibre. Il ramenait à la maison les produits de saison, que ma mère transformait en tajines, en confitures ou en jus frais. Pendant que d'autres retraités se perdaient dans le vide et l'ennui, lui s'enracinait. Il ne voyait pas la retraite comme une fin, mais comme une suite logique — presque un retour aux origines.

Et même si sa pension restait modeste, il s'en contentait. Il disait souvent : « C'est avec mes mains et ma terre que je me sens libre. » Dans un pays où beaucoup redoutent cette étape, lui l'a accueillie avec dignité, avec paix intérieure.

Mon père a pris sa retraite avec beaucoup de calme. Mais sa retraite n'a pas duré longtemps. Quelques années plus tard, il nous a quittés, brusquement, à la suite d'un arrêt cardiaque. Il était dans son village agricole, là où il se sentait le plus libre, le plus vivant. Il arrosait ses figuiers, comme à son habitude, quand c'est arrivé. C'était soudain. Inattendu. Aucun signe avant-coureur. Il était encore en bonne santé. Et pourtant, il est parti.

Le choc fut immense. On m'a appelé. On m'a dit : « Ton père est décédé. » C'était irréel. Le téléphone est tombé de mes mains. Je suis restée figée. Puis tout s'est accéléré. Les appels, les préparatifs, les prières. Le jour même, il a été enterré dans notre cimetière familial. Les gens sont venus par dizaines. Des visages connus, et d'autres que je ne reconnais-

sais pas. On pleurait. On récitait des sourates. On se prenait dans les bras. Le chagrin était collectif. Il débordait.

Et pourtant, à peine les funérailles passées, une autre réalité s'est imposée à nous : la procédure.

En Algérie, selon la législation en vigueur et les règles de la Caisse nationale des retraites, la pension du défunt ne disparaît pas. Elle peut être transférée à certains membres de sa famille. On appelle cela la pension de réversion. Elle est attribuée à l'épouse survivante, si elle ne travaille pas, ainsi qu'aux filles non mariées ou divorcées, sans emploi.

C'était le cas de ma mère — femme au foyer depuis toujours. Et aussi de ma petite sœur, encore jeune, encore à la maison. Nous étions en plein deuil. Le silence de l'absence remplissait la maison. Et c'est là, au milieu des prières, des gestes automatiques et des voix étouffées, que nous avons dû nous lancer dans les démarches.

Certificats de décès, livret de famille, attestations de non-activité, formulaire de la CNR… Toute une série de papiers, dans une atmosphère lourde. Et pourtant, malgré la douleur, un sentiment s'est installé peu à peu : nous n'étions pas seuls.

Ce système, souvent critiqué pour sa lenteur ou son administration complexe, nous a offert, à ce moment-là, un filet de sécurité. Ce n'était pas simplement une pension. C'était une reconnaissance, une continuité. C'était comme si l'État algérien nous disait : « Vous avez perdu un pilier, mais nous ne vous laissons pas tomber. Il a servi ce pays. Ce pays lui reste fidèle. »

Ce versement mensuel stable est devenu plus qu'un revenu. Il est devenu un lien vivant entre l'administration et la mémoire du défunt. Un moyen d'assurer à sa famille qu'il continue, d'une certaine manière, à protéger, à nourrir, à exister.

Dans un pays où les familles sont souvent le seul refuge, cette pension a joué un rôle immense. Elle a ramené un peu d'ordre au milieu du désordre du chagrin. Elle a rétabli une forme de dignité dans un moment où tout semblait s'écrouler. Elle nous a permis de traver-

ser la perte avec un minimum de sécurité, de pouvoir nous concentrer sur le deuil sans tomber dans le désespoir matériel.

Et même si l'État n'a pas organisé de cérémonie, même si aucun cadre de l'administration n'est venu lui rendre hommage, il y avait dans cette régularité, dans ce droit transmis sans rupture, une forme de respect silencieux. Une façon de dire que le pays n'efface pas ses anciens. Qu'à sa manière, parfois discrète, l'État algérien accompagne ceux qui restent.

C'est cela que j'ai compris avec le temps. Cette pension, c'était le prolongement d'un engagement, le signe que la République n'oublie pas complètement. C'était aussi, pour ma mère et ma sœur, un appui, une présence, une sécurité. Et pour moi, c'était une leçon : parfois, même dans un système, il existe une main tendue. Une main invisible, mais réelle.

3.1.5 Omar : Un départ en retraite en temps de crise

Le témoignage de mon beau-père, Omar, m'a profondément marquée. Il incarne à mes yeux une figure emblématique de l'homme dévoué, discipliné, façonné par une vie entière au service de l'entreprise publique. Son histoire ne se limite pas à une carrière ; elle raconte un rapport au travail forgé par des décennies d'engagement, de responsabilité et de confiance dans l'État algérien.

Omar a commencé à travailler à l'âge de 18 ans, au début des années 1970, juste après le départ à la retraite de son propre père. Il n'a pas repris le même poste, mais il a suivi sa voie, dans le même secteur. Pour lui, cette entrée dans le monde du travail n'était pas une transition, mais une évidence. Intégrer une entreprise de matériaux de construction dans le nord de l'Algérie à cette époque, c'était faire partie d'un projet national. L'État investissait alors massivement dans la formation de cadres algériens, dans une volonté post-indépendance de bâtir un tissu industriel autonome. Omar avait déjà un bon niveau académique, mais il n'a jamais cessé de se former. Il a suivi les cycles de formation continue

proposés par l'État, et c'est ainsi qu'il a gravi les échelons, jusqu'à devenir responsable des ressources humaines.

Ce qui me frappe chez lui, c'est la façon dont le travail a structuré l'ensemble de sa vie. Omar parlait toujours avec précision et rigueur. Il citait les articles du Code du travail de mémoire, se souvenait des circulaires ministérielles, des dates de réformes, des plans de restructuration. Être un administrateur n'était pas une simple fonction. C'était une manière d'être. Sa vie personnelle, son rythme quotidien, sa manière de s'habiller — chemises soigneusement repassées, pantalons de toile bien ajustés, chaussures cirées — tout reflétait cette discipline. Même ses gestes, lents mais sûrs, me donnaient l'impression de traduire cette intériorisation des règles, ce respect de l'ordre.

Mais au moment d'aborder la retraite, la stabilité à laquelle il avait tant cru vacillait, d'après ce qu'il m'a confié. Il avait cumulé les années de service requises, mais n'avait pas encore atteint l'âge légal. L'entreprise traversait une crise financière grave. Des rumeurs de faillite couraient. Des licenciements se profilaient. Il m'a confié un jour : « Fiston, l'entreprise allait droit dans le mur. Je le voyais venir. J'étais aux premières loges. On ne pouvait pas rester les bras croisés. »

Je me souviens précisément du moment où il m'a raconté cette période. Nous étions assis seuls dans un café populaire du quartier. C'était le type de café typique d'Algérie, où le serveur « le *qahwadji* » vous accueille sans tablier, vêtu de son jean et d'un pull aux manches retroussées. Il connaît chaque client par son prénom, parle fort, rit avec les habitués, sert les verres de café noir avec un geste rapide et précis. Il n'y a pas de menu. On commande comme chez soi. Une télévision grésille dans un coin, des dominos claquent sur une table voisine, et l'odeur du tabac froid se mêle à celle du marc de café.

Ce jour-là, Omar a serré son petit verre entre ses doigts. Le café était fort, amer, épais. Il a posé ses lunettes sur la table, pris une longue inspiration, et a poursuivi : « Tu sais ce qu'on a fait ? On a décidé, les collègues, de prélever chaque mois une part de notre

salaire pour soutenir l'entreprise. C'était dérisoire, mais on ne voulait pas la voir s'écrouler sans rien faire. »

Ce geste, déroutant pour une génération plus jeune, disait tout, à mes yeux, de la loyauté et de la solidarité qui régnaient encore entre les anciens. Mais, malgré leurs efforts, la descente était inévitable. Et c'est peut-être à cause de cette crise qu'Omar a pris la décision de partir. Peut-être, sans cette menace imminente, ne serait-il jamais parti. Il a rassemblé tous les documents, monté son dossier avec une rigueur méticuleuse. Il remplissait toutes les conditions. Il faisait partie de cette dernière vague de départs anticipés, juste avant la suspension de ce dispositif en Algérie.

Son départ**,** il ne le décrivait ni comme une libération ni comme une défaite. C'était une décision responsable, mais aussi le seul moyen d'agir, d'être pragmatique, face à une situation bloquée. « Trente-six ans de service, ça use », m'a-t-il dit avec un demi-sourire. Il avait traversé toutes les étapes de la modernisation : la machine à écrire, les fiches papier, la calculatrice à ruban, les premiers ordinateurs. Il n'a jamais été dépassé. Il a toujours accompagné les changements, les a même encouragés — comme lorsqu'il a piloté la mise en place d'un premier logiciel de gestion des ressources humaines, formant lui-même les agents aux nouveaux outils numériques. Et jusqu'au bout, il a aidé ses collègues à constituer leurs dossiers, à comprendre les démarches, selon ses mots, et à surmonter leurs appréhensions.

Le jour de son pot de départ, il n'y eut ni faste ni cérémonie officielle. Juste une poignée de collègues, un plateau de gâteaux secs, du café, et quelques mots simples. Mais quelques semaines plus tard, l'entreprise le rappelle. Non pas pour l'honorer, mais pour lui demander de revenir aider, ponctuellement, à maintenir l'activité. Et lui, fidèle, accepte. Il revient plusieurs fois, bénévolement parfois, pour assurer une continuité administrative, jusqu'à la fermeture définitive de l'entreprise.

Je l'ai vu, des années plus tard, repasser devant les bâtiments. Il s'est arrêté, a regardé les murs écaillés, les camions à l'arrêt, les hangars vides. Il m'a dit, le regard embué : « Je

sais exactement combien de camions on avait, combien de travailleurs ici ! » Il n'a pas terminé sa phrase. Il a détourné les yeux.

Après ce long compagnonnage avec son entreprise, Omar a repris quelques petits emplois, jamais en poste permanent. Rien qui puisse égaler l'engagement d'avant. Après quelques années, il a fini par se retirer complètement. Une retraite cette fois définitive, plus silencieuse, plus effacée.

CHAPITRE 4

ANALYSE ET DISCUSSION

4.1 ANALYSE

4.1.1 Premiers contacts émotionnels avec la retraite : entre absence de préparation et fracture symbolique

Le premier contact avec la retraite, dans le parcours étudié, se manifeste bien avant toute expérience professionnelle directe. Cet épisode d'enfance, marqué par l'annonce du départ à la retraite d'une enseignante, agit comme une première confrontation à la notion de fin et de rupture.

> « Il y a un changement, mes enfants. Cette dame est ici pour apprendre avec vous, pour observer comment je travaille. Elle viendra bientôt prendre le relais. » « Je vais bientôt prendre ma retraite. » Le mot nous a figés. On s'est regardés sans comprendre. La « retraite » ? On l'avait peut-être entendue une fois chez des adultes, mais là… ça nous concernait. Karim, toujours celui qui parle le premier, a levé la main : « Madame… c'est quoi, la retraite ? » Elle a souri. Mais c'était un sourire triste. « C'est quand on arrête de travailler, après de longues années. On se repose. » Mais dans sa voix, j'ai senti que ce n'était pas si simple. […] On sentait que quelque chose était en train de finir. […] On a souri. On a dit merci. Mais au fond, nous avions tous un nœud dans la gorge. Ce jour-là, j'ai compris que rien ne dure […] C'est le moment pour moi de me reposer […] de partir » ***Extrait 1.***

Cette scène traduit une première rencontre avec la charge symbolique de la retraite. L'émotion ressentie face au départ de l'enseignante témoigne du caractère déstabilisant de ce passage. Selon Alaphilippe et al. (2001), le départ à la retraite provoque souvent une

désorientation psychologique, car il brise la continuité du soi et oblige à repenser son rôle social. L'enseignante, par son « sourire triste », incarne cette tension entre l'achèvement d'une mission et la peur du vide existentiel. Les auteurs expliquent que, sans préparation, la retraite se vit comme une rupture intérieure où se mêlent nostalgie et incertitude quant à la valeur de son engagement (Alaphilippe et al.,2001). Le silence partagé par les élèves symbolise cette rupture affective, correspondant à ce que ces chercheurs appellent une « crise de continuité identitaire » (Alaphilippe et al., 2001).

Luborsky (1994) rejoint cette lecture en définissant la retraite comme une étape de déliaison symbolique. Dans les sociétés où l'identité sociale repose sur le travail, l'arrêt d'activité devient une épreuve de désaffiliation. Le mot « repos », censé évoquer la paix, traduit souvent une perte de sens plus qu'un accomplissement. L'enseignante devient ainsi le visage de la transition : elle quitte un rôle valorisé sans savoir encore comment exister autrement (Luborsky, 1994). Cette interprétation renforce la thèse d'Alaphilippe et al. (2001) : la retraite est moins une délivrance qu'un processus de recomposition identitaire.

> « Quand elle a atteint l'âge légal de la retraite, elle aurait pu s'arrêter. Mais elle a demandé à continuer. Elle a demandé une prolongation […] "Je viens de déposer une demande pour continuer à travailler. Je n'ai rien d'autre à faire. C'est par mon travail que je vis. C'est à travers lui que j'existe." […] Et puis, un jour, je l'ai croisée dans l'escalier. Elle avait l'air fatiguée. Plus lente que d'habitude. […] Puis elle a dit, presque comme si elle s'en excusait : j'ai reçu la notification. Mon poste est libéré. » […] « Tu as bien travaillé. Maintenant, il est temps de te reposer. » Mais Tata Rawia n'a rien répondu. Je ne sais pas si c'était par pudeur, ou par peur, ou peut-être par une forme de honte de ne pas vouloir s'arrêter. » ***Extrait 2***

Cette expérience illustre un autre versant du rapport à la retraite : celui du refus de la rupture. Le comportement de Tata Rawia exprime un fort attachement à son rôle professionnel. Sa phrase « C'est par mon travail que je vis » montre la fusion entre identité personnelle et activité professionnelle. Selon Bordia et al. (2020), la retraite engage un proces-

sus de transition identitaire nécessitant un détachement progressif du rôle antérieur. Lorsque ce détachement échoue, la personne vit une tension entre la perte du statut et la quête d'un nouveau sens. Cette résistance, visible dans la demande de prolongation, traduit la volonté de maintenir une continuité psychologique (Bordia et al., 2020).

Pour Bordia et al. (2020), un tel attachement au rôle antérieur reflète un conflit identitaire profond. Le travail devient la principale source de reconnaissance, et son interruption crée une dissonance entre valeur personnelle et reconnaissance sociale. L'expression « Mon poste est libéré » agit ici comme une confirmation symbolique de la perte de statut, déclenchant une désaffiliation émotionnelle (Bordia et al., 2020). Le silence de Tata Rawia face à l'injonction de repos traduit le décalage entre la norme institutionnelle et l'expérience vécue, marquée par la honte et la peur du vide existentiel (Bordia et al., 2020).

> « Son départ, il ne l'a pas vécu comme une libération ni comme une défaite. C'était une décision responsable, mais aussi le seul moyen d'agir, d'être pragmatique, face à une situation bloquée. "Trente-six ans de service, ça use", m'a-t-il dit avec un demi-sourire. Le jour de son pot de départ, il n'y eut ni faste ni cérémonie officielle. Juste une poignée de collègues, un plateau de gâteaux secs, du café, et quelques mots simples. » ***Extrait 3***

Ce troisième extrait montre un départ sobre, sans rituel collectif, qui renforce le sentiment d'un passage vécu sur le plan intime. Luborsky (1994) interprète ces transitions discrètes comme des « rites de passage inachevés », où l'absence de reconnaissance publique laisse à l'individu la tâche de reconstruire seul son identité. Le pot de départ réduit à sa plus simple expression souligne la fin d'un cycle sans validation symbolique de la carrière. Cette absence de rituel reporte sur le retraité la charge émotionnelle du passage et complique la réintégration identitaire (Luborsky, 1994).

La liminalité de ce moment, entre appartenance et séparation, illustre la difficulté de construire une nouvelle image de soi. Pour Luborsky (1994), cette phase d'entre-deux nécessite une redéfinition du soi fondée sur la malléabilité des repères personnels. Le main-

tien de liens discrets avec l'ancien milieu professionnel traduit une forme d'identité transitoire, comparable au processus de continuité psychologique évoqué par Bordia et al. (2020). Cette prolongation morale du rôle antérieur permet de préserver une cohérence symbolique pendant la transition.

Dans l'ensemble, ces trois expériences mettent en lumière la complexité des premiers contacts émotionnels avec la retraite. Alaphilippe et al. (2001) soulignent l'importance de la préparation pour éviter la désorientation psychologique. Luborsky (1994) rappelle que l'absence de ritualisation accentue le sentiment de perte, tandis que Bordia et al. (2020) mettent en évidence la nécessité d'une reconstruction identitaire progressive. Ces analyses convergent vers l'idée que la retraite n'est pas un simple arrêt d'activité, mais un processus d'adaptation existentielle marqué par la coexistence de nostalgie, désaffiliation et quête de sens.

Sur le plan réflexif, ces premiers contacts mettent en évidence la fragilité du lien entre le travail et le passage à la retraite. Loin d'être un repos paisible, la retraite se présente comme une expérience émotionnelle de transformation du soi et de l'environnement quotidien. L'absence de préparation, tant individuelle que collective, conjuguée à la charge symbolique du départ et à la dualité des sentiments souvent tus ou inexprimés renforce cette impression de fracture. Cette phase introductive ouvre ainsi la voie à l'analyse des mécanismes d'ajustement identitaire qui permettront de mieux comprendre les stratégies de continuité mises en œuvre au moment de la transition.

4.1.2 Retraite différée et ajustement discret : stratégies de préservation identitaire chez les femmes

La question du passage à la retraite chez les femmes met en lumière des formes particulières d'adaptation et de continuité identitaire (Petit, 2010). Loin d'un simple retrait du monde professionnel, elle se manifeste comme une recomposition du rapport au temps, à l'utilité sociale et aux appartenances collectives (Péron et al., 2019). Les témoignages présentés ici, centrés sur Tata Rawia et sur une figure enseignante, révèlent deux modalités

distinctes, mais complémentaires d'ajustement discret : d'une part, la prolongation d'activité suivie d'un engagement associatif ; d'autre part, la transmission progressive du rôle et le maintien symbolique du lien social (Petit, 2010 ; Miron et al., 2022).

> « C'est grâce à Tata Rawia que j'ai compris autre chose. Que la retraite, ce n'est pas seulement arrêter de travailler. C'est apprendre à vivre autrement. Trouver un nouveau rythme. Être là d'une autre manière, moins visible, mais tout aussi essentielle. Quand elle a atteint l'âge légal de la retraite, elle aurait pu s'arrêter. Mais elle a demandé à continuer. Elle a demandé une prolongation, et elle l'a obtenue. Je me souviens très bien de ce soir-là. Elle était assise, comme toujours, autour de la table. Elle a dit, d'une voix calme, mais déterminée : "Je viens de déposer une demande pour continuer à travailler. […] Je n'ai rien d'autre à faire. C'est par mon travail que je vis. C'est à travers lui que j'existe." Elle est entrée, s'est assise, a bu son café comme d'habitude. Puis elle a dit, presque comme si elle s'en excusait : "J'ai reçu la notification. Mon poste est libéré." Après ça, elle est restée plus souvent à la maison. Mais elle n'a pas laissé le vide s'installer. Elle a rejoint une association du quartier. Des femmes de son âge. Elles organisaient des ateliers de cuisine, des voyages chaque week-end, des sorties culturelles. Elle a rempli ce nouveau temps avec intelligence, et surtout avec courage. » ***Extrait 4***

Dans ce récit, la demande de prolongation puis le passage vers des activités associatives illustrent une requalification du temps post-emploi : lorsque l'horizon professionnel se ferme, certaines retraitées investissent l'utilité sociale via le bénévolat pour rester engagées dans la cité (Petit, 2010). Ce mouvement s'inscrit dans une dynamique documentée dans laquelle la vie associative sert de support à de « nouveaux rôles » hors du marché du travail, permettant d'exprimer des aspirations et de maintenir un rôle reconnu (Petit, 2010). Concrètement, l'engagement bénévole structure le quotidien : il impose des horaires, des lieux, et induit une réorganisation progressive du temps, ce que l'on observe précisément dans les « ateliers », « voyages » et « sorties » mentionnés (Petit, 2010 ; Péron, et al., 2019).

Petit (2010), distingue des formes d'investissement (plein temps, équilibré, ponctuel) qui prolongent souvent les habitudes temporelles acquises pendant la vie active ; toutes visent une activité structurée, valorisante et stimulante plutôt qu'un simple loisir (Petit, 2010). Pour beaucoup, le bénévolat s'inscrit en continuité biographique : il prolonge des engagements antérieurs et s'étend à la retraite, en se combinant à d'autres sphères (familiale, personnelle) au lieu de laisser le « vide » s'installer (Petit, 2010 ; Péron et al., 2019). Sur le plan des motivations, l'action bénévole articule don, contre-don et sentiment d'utilité, ce qui aide à préserver l'identité sociale et à donner sens au temps libéré après le départ du poste (Petit, 2010).

La demande de prolongation traduit la fonction identitaire du travail : chez les retraitées, la position sociale est largement structurée par l'activité, d'où la volonté de retarder le départ pour préserver ce statut (Péron et al., 2019). L'annonce « Mon poste est libéré » signale une perte de place et une vulnérabilité symbolique typiques du passage à la retraite, où une partie de l'utilité perçue et des liens ancrés au travail s'érode (Péron et al., 2019). La recomposition du temps par l'adhésion associative (ateliers, sorties, voyages) correspond à une stratégie d'ajustement repérée empiriquement : l'engagement bénévole est associé à une satisfaction de vie plus élevée et à un sentiment d'utilité renforcé chez les retraitées (Péron et al., 2019).

Sur le plan global, la retraite est une charnière importante, mais n'entraîne pas, en moyenne, une chute brutale du bien-être (Péron et al., 2019). Ce sont les ressources mobilisées, réseaux, activités, associations qui conditionnent l'ajustement, ce que montre ici la transition « en douceur » par de nouvelles routines (Petit, 2010 ; Péron et al., 2019).

> « Il y a un changement, mes enfants. Cette dame est ici pour apprendre avec vous, pour observer comment je travaille. Elle viendra bientôt prendre le relais. Je vais bientôt prendre ma retraite. […] elle nous a quittés avec le sourire, mais je n'ai jamais su ce qu'elle ressentait vraiment. […] je la croise parfois… le lien est encore là. Il est différent… plus calme, plus lointain » ***Extrait 5.***

L’annonce de la passation et l’installation d’une remplaçante matérialisent un processus de transition de rôle où la figure enseignante se décentre progressivement de l’identité professionnelle active vers une identité de retraitée en construction (Miron et al., 2022). Cette mise en scène ordinaire du retrait (observer puis remplacer) illustre une transition d’identité sociale dans laquelle la saillance du rôle diminue tandis que l’appartenance au collectif de travail devient moins centrale (Miron et al., 2022).

Le départ « en douceur » pour les élèves peut coexister avec une opacité des émotions de la personne concernée, ce qui renvoie aux ambivalences affectives et aux ajustements identitaires typiques des fins de carrière académiques (Miron et al., 2022). Les interactions ultérieures dans l’espace du village montrent un maintien de liens symboliques qui soutiennent la continuité de soi malgré la baisse de visibilité organisationnelle (Miron et al., 2022).

Ce maintien relationnel s’interprète comme une stratégie de conservation identitaire : conserver des marqueurs d’appartenance tout en acceptant un positionnement plus périphérique (Miron et al., 2022). Dans ce cadre, la protection du bien-être dépend du maintien et/ou du gain d’affiliations sociales pertinentes, ce que les auteurs décrivent comme un levier central de l’ajustement à la retraite académique (Miron et al., 2022). Au total, la scène témoigne d’un ajustement discret où la ritualisation de la relève, l’ambivalence émotionnelle et la persistance de liens atténuent la fracture symbolique du départ (Miron et al., 2022).

Dans l’ensemble, ces deux récits mettent en lumière la capacité d’adaptation féminine face à la transition du travail à la retraite (Petit, 2010 ; Péron et al., 2019). Les analyses de Petit (2010), Péron et al. (2019), ainsi que Miron et al. (2022) convergent pour souligner que l’ajustement réussi repose sur la continuité des repères, la requalification du temps et la persistance des liens sociaux (Miron et al., 2022).

Ainsi, après avoir examiné les formes discrètes de continuité identitaire et les ajustements féminins face à la fin de carrière, l’analyse s’oriente maintenant vers une perspective

plus dynamique, dans laquelle la retraite cesse d'être un simple retrait pour devenir une occasion de relancer et de réinvention professionnelle, objet de la section suivante.

4.1.3 Recul stratégique ou relance économique ? La retraite comme opportunité de réinvention professionnelle

La retraite ne marque pas toujours un retrait définitif du monde du travail. Pour certains, elle s'inscrit dans une logique de continuité, voire de redéploiement des compétences, dans un contexte où les contraintes économiques et le désir de rester actif se conjuguent. Les récits analysés ci-dessous mettent en lumière cette dynamique de réinvention, où la retraite devient un espace de transition créative entre obligation financière et quête de sens.

> « Mon père lui a dit, presque comme une blague, mais avec une part de vérité : Il ne te reste plus beaucoup de temps, mon oncle Hamid. Bientôt, tu vas quitter le travail. » Et mon oncle Hamid, en souriant, a répondu : « Tant mieux. Je vais enfin me reposer. » Mais derrière ce sourire, je sentais qu'il y avait plus que du soulagement. Il y avait des projets. Des idées bien construites. Il avait l'intention de lancer une petite activité avec son fils. Il savait que sa pension ne suffirait pas à couvrir tous ses besoins. Il le disait souvent, presque comme une promesse répétée à lui-même : « Je dois agir autrement. Il était plein d'énergie, animé par une envie forte de changer de vie, de se réinventer. Mon père, de son côté, lui conseillait la prudence. Il disait : "Commence doucement, n'oublie pas ton âge." Mais mon oncle Hamid avait déjà décidé. Dans sa tête, c'était clair : la retraite n'était pas une fin, mais une libération. » ***Extrait 6***

Ce témoignage montre une sortie volontaire conçue comme relance : l'oncle anticipe des revenus de pension insuffisants et planifie une activité marchande familiale, ce qui correspond aux parcours où le départ choisi s'accompagne d'une hausse de bien-être subjectif et d'un lissage du bien-être au moment de la transition, quand les individus s'y préparent et

réallouent temps et ressources (Atalay et Barrett, 2022). La dimension « libération » que ressent l'oncle Hamid est cohérente avec les résultats qui distinguent nettement retraite volontaire et retraite contrainte : les départs choisis s'associent à des gains significatifs de satisfaction de vie alors que les retraites forcées n'apportent pas de bénéfice et peuvent s'accompagner d'effets négatifs, surtout pour les plus vulnérables (Atalay et Barrett, 2022). Le fait que l'oncle prévoie « agir autrement » pour compenser la pension reflète l'un des mécanismes identifiés : la trajectoire de bien-être dépend de la situation financière et de la participation sociale après la sortie du marché du travail ; la préparation et la décision volontaire amortissent la contrainte budgétaire, tandis que le départ involontaire accroît les difficultés financières et réduit les interactions, ce qui nuit au bien-être (Atalay et Barrett, 2022). L'énergie de « se réinventer » et l'option d'une activité en duo père-fils s'inscrivent dans les profils où la réallocation du temps (moins de travail marchand, plus d'activités productives non marchandes ou entrepreneuriales légères) et le maintien de liens sociaux soutiennent l'amélioration de la satisfaction de vie quand la retraite est choisie et planifiée (Atalay et Barrett, 2022). Enfin, l'insistance du père sur la prudence et le rythme rejoint l'idée que les gains liés aux départs volontaires se consolident quand la transition est graduelle, avec adaptation hédonique partielle et ajustements progressifs du budget et du temps social, plutôt qu'un choc subi (Atalay et Barrett, 2022).

Dans cette scène, la décision de partir n'est pas vécue comme un retrait passif, mais comme un retrait de l'emploi ouvrant un espace d'initiative, ce qui correspond à la définition classique de la retraite comme « retrait de l'activité professionnelle » du point de vue de l'individu, souvent associée à la recherche de plus de liberté ou de loisirs (Atchley, 1982). Le discours de repos de mon oncle Hamid (« je vais enfin me reposer ») relève ainsi d'un sens possible de la retraite (liberté/loisir), tandis que son projet d'activité avec son fils illustre une autre modalité d'appropriation pratique de cette étape : utiliser le temps libéré pour reconfigurer ses rôles hors de l'emploi rémunéré (Atchley, 1982). Le fait qu'il anticipe l'insuffisance de la pension et qu'il cherche à « agir autrement » montre que l'entrée en retraite, comprise comme une sortie de l'emploi, appelle des ajustements économiques et organisationnels personnels plutôt qu'un simple arrêt, ce qui demeure pleinement cohérent

avec l'idée d'Atchley d'une transition définie d'abord par le passage du travail au non-travail et la recomposition de l'usage du temps (Atchley, 1982).

> « Il possédait une petite parcelle à Sétif, héritée de ses parents. Dès les premiers jours de sa retraite, il s'y est rendu, comme on retrouve un vieil ami. Il a planté, bêché, arrosé. Il y avait là-bas des agrumes, des figuiers, un peu d'oliviers. Sur cette terre, il retrouvait ses gestes, son souffle, son équilibre. Il ramenait à la maison les produits de saison, que ma mère transformait en tajines, en confitures ou en jus frais. Pendant que d'autres retraités se perdaient dans le vide et l'ennui, lui s'enracinait. Il ne voyait pas la retraite comme une fin, mais comme une suite logique — presque un retour aux origines. Il disait souvent : « C'est avec mes mains et ma terre que je me sens libre » ***Extrait 7.***

Cet extrait montre une retraite active où le retrait de l'emploi salarié s'accompagne d'une continuité d'activités signifiantes, ce qui est précisément décrit chez les agriculteurs restés engagés après la cession ou l'arrêt de leur activité, présenté comme central pour la santé mentale et l'équilibre au quotidien (Marcoux et Hébert, 2020). Le retour régulier à la terre « planter, bêcher, arroser » s'aligne sur l'idée que l'activité post-travail répond à un besoin d'utilité et de continuité identitaire, d'où le sentiment de continuité chez les retraités demeurant actifs (Marcoux et Hébert, 2020). Ce mode d'engagement n'abolit pas l'identité professionnelle ; il la prolonge sous une forme ajustée au vieillissement (rythme choisi, tâches adaptées), ce que les auteurs opposent aux modèles de retraite standard centrés sur la coupure nette (Marcoux et Hébert, 2020). L'extrait illustre aussi le flou entre domicile et travail : la parcelle familiale confond espace de vie et espace productif, rendant la frontière du statut retraité moins nette que dans d'autres métiers (Marcoux et Hébert, 2020). Le vécu rapporté, perçu comme une suite logique et un retour aux origines, correspond à une retraite insaisissable en agriculture, on peut se dire à la retraite tout en conservant des tâches, des parts ou des terres louées ; l'arrêt complet n'est pas la norme (Marcoux et Hébert, 2020). Enfin, la recherche souligne que cette persistance d'activité s'appuie sur la passion, la fierté

et la résilience construites au long de la vie de travail, éléments que l'on retrouve dans la manière dont le protagoniste retrouve ses gestes et son équilibre (Marcoux et Hébert, 2020).

Dans cet extrait, l'entrée en retraite se transforme immédiatement en une activité socialement signifiante qui remplace la fonction de travail et soutient le bien-être, ce que confirment les résultats longitudinaux montrant que l'engagement productif après l'âge légal est associé à moins de dépression ainsi qu'à une satisfaction et à une qualité de vie plus élevées, par comparaison aux non-engagés (Matthews et Nazroo, 2021). Le mécanisme avancé par ces auteurs est celui d'un substitut de rôle : poursuivre des rôles utiles et visibles après l'emploi maintient l'insertion sociale, les échanges et le sentiment d'utilité ; l'extrait illustre cette continuité par le retour quotidien à la terre et le partage des récoltes au foyer (Matthews et Nazroo, 2021). Les données indiquent aussi que les bénéfices persistent quand l'engagement est continu, alors qu'ils s'estompent quand on interrompt l'activité ; l'organisation régulière du travail agricole (« planter, bêcher, arroser ») cadre avec cette exigence de continuité (Matthews et Nazroo, 2021). Par ailleurs, les effets positifs sont plus marqués quand on multiplie les tâches (p. ex., plusieurs activités formelles ou informelles) ; le cumul de travaux agricoles saisonniers (entretien, récolte, transformation domestique) s'apparente à cette diversification des activités favorable au bien-être (Matthews et Nazroo, 2021). Enfin, l'étude souligne l'importance de se sentir apprécié ou récompensé dans l'activité ; ici, la reconnaissance familiale (consommation et valorisation des produits) fonctionne comme une réciprocité qui, dans les analyses, est liée à de meilleurs scores de bien-être chez les engagés (Matthews et Nazroo, 2021).

Dans l'ensemble, ces deux parcours, l'un entrepreneurial, l'autre agricole, témoignent d'une redéfinition active du rapport au travail et au temps. Les analyses d'Atalay et Barrett (2022), d'Atchley (1982), de Marcoux et Hébert (2020) ainsi que de Matthews et Nazroo (2021) convergent pour montrer que la retraite planifiée et investie dans des activités productives ou symboliques favorise la satisfaction de vie, la continuité identitaire et la santé psychologique.

Ainsi, la section suivante, consacrée à la retraite et à l'enracinement entre retour aux origines et sécurisation familiale post-mortem, approfondira la manière dont la continuité avec les lieux, les valeurs et les transmissions intergénérationnelles soutient la construction d'un sens durable à cette étape de vie.

4.1.4 Retraite et enracinement : entre retour aux origines et sécurisation familiale post-mortem

Cette section explore la manière dont la retraite peut s'inscrire dans une dynamique d'enracinement territorial et de continuité familiale, révélant la fonction économique et symbolique du lien entre travail, patrimoine et transmission. À travers les extraits suivants, l'expérience du protagoniste illustre comment le retour à la terre et les dispositifs sociaux de réversion prolongent l'utilité du travail au-delà de la carrière individuelle, assurant la stabilité matérielle et la mémoire familiale.

> « Il possédait une petite parcelle à Sétif, héritée de ses parents. Dès les premiers jours de sa retraite, il s'y est rendu, comme on retrouve un vieil ami. Il a planté, bêché, arrosé. Il y avait là-bas des agrumes, des figuiers, un peu d'oliviers. Sur cette terre, il retrouvait ses gestes, son souffle, son équilibre […] Pendant que d'autres retraités se perdaient dans le vide et l'ennui, lui s'enracinait. Il ne voyait pas la retraite comme une fin, mais comme une suite logique — presque un retour aux origines. En Algérie […], la pension du défunt ne disparaît pas. Elle peut être transférée à certains membres de sa famille. On appelle cela la pension de réversion. Ce versement mensuel stable est devenu plus qu'un revenu. Il est devenu un lien vivant entre l'administration et la mémoire du défunt. » ***Extrait 8***

Le retour immédiat sur une terre héritée et familière traduit un choix de « rester en place » où la maison, le voisinage et la communauté procurent attachement, sécurité et familiarité, soutenant l'ajustement à la retraite (Wiles et al., 2012). La reprise des gestes in-

corporés (planter, bêcher, arroser) illustre que le lieu n'est pas un simple décor : l'environnement matériel et relationnel produit des effets sur l'identité et le bien-être des aînés (Wiles et al., 2012). L'équilibre retrouvé sur cette parcelle tient aux ressources pratiques du voisinage (connaissances, routines, services) qui facilitent la vie quotidienne et renforcent le sentiment de contrôle et d'autonomie (Wiles et al., 2012). Ainsi, la retraite n'est pas vécue comme rupture, mais comme continuité biographique : « rester sur sa terre » consolide l'identité et l'indépendance dans un cadre familier, plutôt que d'alimenter vide et ennui (Wiles et al., 2012). Enfin, le segment sur la pension de réversion décrit un dispositif juridique et financier spécifique à l'Algérie qui déborde le champ de Wiles et al. (2012).

Cette lecture peut être prolongée par une approche institutionnelle : le retour immédiat vers la parcelle familiale comme base de vie après la sortie du salariat s'inscrit dans une transition appuyée par un régime public de retraite par répartition à prestations définies, qui fournit le socle financier permettant ce choix de mode de vie (Mendil et al., 2018). Dans ce régime, l'État cofinance des éléments non contributifs, ce qui améliore la capacité des retraités aux revenus modestes à maintenir des routines et des attaches territoriales après le départ (Mendil et al., 2018). Les compléments et revalorisations (avantages non contributifs explicites) jouent un rôle d'amortisseur au bas de la distribution des pensions, ce qui renforce la stabilité des trajectoires quotidiennes choisies (Mendil et al., 2018). Cette architecture produit une redistribution intragénérationnelle qui limite les écarts de pensions et consolide la possibilité d'un enracinement dans des activités domestiques productives, comme l'agriculture familiale (Mendil et al., 2018).

Par ailleurs, sur le plan de la sécurisation post-mortem, la pension ne s'éteint pas totalement, la réversion transfère une partie des droits vers les ayants droit, prolongeant la fonction protectrice du revenu de retraite au sein de la famille (Mendil et al., 2018). Empiriquement, la réversion bénéficie très majoritairement aux veuves, ce qui en fait un mécanisme central de continuité économique dans des contextes de moindre participation féminine à l'emploi formel (Mendil et al., 2018). En combinant socle contributif, compléments

solidaires et réversion, le système transforme la pension en lien durable entre la carrière achevée et la famille survivante, ce qui cadre avec l'expérience d'un revenu perçu comme mémoire active du défunt (Mendil et al., 2018). Au total, l'enracinement observé dans l'extrait retour aux gestes agricoles et continuité familiale assurée est rendu possible par une redistribution ciblée qui réduit la dispersion des pensions et soutient matériellement les choix de vie après la retraite et après le décès (Mendil et al., 2018).

Cette dynamique s'articule également à l'échelle communautaire. Le retour immédiat sur la parcelle familiale traduit une transition de retraite centrée sur des ressources locales de proximité, dont l'accès et la qualité dépendent d'un maillage d'acteurs et d'échelles d'action articulés entre eux (Brown et al., 2019). Cette logique d'enracinement fonctionne d'autant mieux que les institutions communautaires, centres pour aînés, services de proximité, organisations locales, sont connectées à des partenaires extérieurs capables d'apporter financement, expertise et coordination (Brown et al., 2019).

Ainsi, la stabilisation par des routines agricoles quotidiennes s'inscrit dans une infrastructure sociale qui soutient l'autonomie et le bien-être en liant les pratiques de la vie ordinaire aux services formels disponibles dans le territoire (Brown et al., 2019). Dans les contextes étudiés, le maintien de la qualité de vie en vieillesse n'est pas automatique : il dépend de la capacité des communautés à établir des relations coopératives multiniveaux pour fournir transport, santé et accompagnement social (Brown et al., 2019). Cette coopération multiscalaire explique que certaines communautés vieillissantes demeurent résilientes, permettant aux retraités de « tenir » leur projet de vie locale sans rupture, à l'image d'un retour aux origines soutenu par un environnement de services (Brown et al., 2019). Autrement dit, l'enracinement observé dans l'extrait n'est pas qu'un choix individuel : il est rendu viable par l'articulation entre capacités locales (associations, dispositifs de proximité) et apports extralocaux (programmes et ressources), condition clé de la continuité quotidienne après la sortie du travail (Brown et al., 2019).

> « Chez nous, il existe un rituel […] proposer qu'un membre de sa famille prenne sa place, à condition de porter le même nom. Ce n'est pas seulement administratif.

C’est une façon de reconnaître les années passées, de faire vivre une continuité. Un jour, mon oncle Hamid m’a regardé et m’a dit : “Fiston, si tu termines tes études, je pourrais te mettre à ma place. » ***Extrait 9***

Le passage décrit une pratique locale où le départ d’un salarié peut s’accompagner d’un relais intrafamilial sur le poste, perçu comme une continuité sociale et symbolique plus que comme une procédure formelle, ce qui renvoie à des logiques d’allocation du travail par réseaux et arrangements de proximité typiques des segments informels du marché du travail en Algérie (Bensidoun et Souag, 2013). La possibilité évoquée par l’oncle d’installer un membre de la famille dans la fonction souligne l’importance des liens familiaux et de la petite échelle organisationnelle dans l’accès à l’emploi, dimensions où l’aide familial, l’emploi indépendant et le salariat non permanent sont fortement marqués par l’informel, et où l’intermédiation relationnelle prédomine sur des concours administrés (Bensidoun et Souag, 2013).

Cette continuité par le proche sert d’amortisseur à la sortie du titulaire en fin de parcours professionnel, elle sécurise un revenu au sein du foyer élargi tout en maintenant l’activité dans des structures où la formalisation est faible et la précarité élevée, ce que montre la forte part d’emplois non permanents et d’aides familiaux dans l’informel (Bensidoun et Souag, 2013). Le contexte macro-institutionnel renforce ces arrangements : le retrait du secteur public comme grand pourvoyeur d’emplois a alimenté l’expansion de l’informel, poussant les ménages à s’appuyer davantage sur la parenté et la proximité pour stabiliser l’insertion professionnelle, surtout quand les emplois stables restent rares (Bensidoun et Souag, 2013).

Dans cet environnement, la transmission informelle d’un poste au sein de la famille apparaît comme une réponse pragmatique à la segmentation du marché du travail et à la difficulté d’obtenir un emploi durable, particulièrement dans les très petites entreprises et les statuts hors couverture sociale (Bensidoun et Souag, 2013). Au total, le « remplacement par un proche » raconté dans l’extrait s’inscrit dans des dynamiques où l’emploi est souvent

un dernier recours contre le chômage, et où la famille constitue un canal central de continuité économique au moment de la retraite du titulaire (Bensidoun et Souag, 2013).

Cette représentation d'un remplacement par un proche reflète une logique sociale du travail qui dépasse les règles formelles du régime algérien de retraite, lequel fonctionne par répartition, est contributif et à prestations définies, sans mécanisme d'héritage du poste dans le droit commun (Mendil et al., 2018). Le cadre légal décrit par ces auteurs précise les paramètres d'ouverture des droits (âge, durée d'assurance, calcul de la pension), ce qui situe clairement la retraite du côté des droits sociaux individuels et non d'une transmission de l'emploi au sein de la famille (Mendil et al., 2018).

Dans cette perspective, la valorisation locale d'une continuité de poste « par le nom » peut être comprise comme un arrangement social situé en dehors du dispositif formel, dans un contexte algérien marqué par l'importance de l'informel et des trajectoires professionnelles discontinues en Algérie (Mendil et al., 2018). Les mêmes auteurs soulignent d'ailleurs que la soutenabilité du système a conduit les pouvoirs publics à resserrer les portes de sortie (par exemple, la suppression des préretraites), ce qui réduit les marges d'ajustement institutionnel et renforce la tentation d'arrangements para-institutionnels pour gérer les transitions individuelles (Mendil et al., 2018).

Ainsi, l'intention du témoin d'assurer une continuité familiale par la place de travail se heurte à un système de retraite pensé pour redistribuer des revenus au niveau des personnes (verticalement des hauts vers les bas revenus, et horizontalement via les droits de survivants), non pour transférer des postes (Mendil et al., 2018). Cette logique redistributive inclut la réversion au profit des ayants droit survivants (principalement des femmes), confirmant que la continuité garantie par l'institution est monétaire et statutaire (pension), non professionnelle (emploi) (Mendil et al., 2018). En résumé, l'extrait témoigne d'un idéal de transmission qui fait sens localement (continuité et reconnaissance), alors que l'architecture du système de retraite algérien organise la continuité par les droits (pension, réversions, compléments) et non par la succession au poste (Mendil et al., 2018).

Cette tension entre continuité symbolique et cadre institutionnel clôt le cycle de l'enracinement. Elle ouvre désormais la réflexion vers une autre facette du départ à la retraite, marquée cette fois par la désillusion et la rupture du lien organisationnel, abordée dans la section suivante.

4.1.5 Loyauté en contexte de désillusion : retraite anticipée et fin de l'engagement organisationnel

La loyauté professionnelle prend une forme singulière lorsque l'organisation se désagrège. Dans un contexte de désillusion, elle se déplace du cadre institutionnel vers un engagement moral envers le collectif. La retraite anticipée devient alors un acte de responsabilité plus qu'un simple retrait du monde du travail.

> « Fiston, l'entreprise allait droit dans le mur. Je le voyais venir. J'étais aux premières loges. On ne pouvait pas rester les bras croisés. Tu sais ce qu'on a fait ? On a décidé, les collègues, de prélever chaque mois une part de notre salaire pour soutenir l'entreprise. C'était dérisoire, mais on ne voulait pas la voir s'écrouler sans rien faire. Et jusqu'au bout, il a aidé ses collègues à constituer leurs dossiers, à comprendre les démarches, à surmonter leurs peurs. Il a rassemblé tous les documents, monté son dossier avec une rigueur méticuleuse. Il remplissait toutes les conditions. Il faisait partie de cette dernière vague de départs anticipés, juste avant la suspension de ce dispositif en Algérie. Son départ, il ne l'a pas vécu comme une libération ni comme une défaite. C'était une décision responsable, mais aussi le seul moyen d'agir, d'être pragmatique, face à une situation bloquée. » ***Extrait 10***

Le constat lucide d'une trajectoire organisationnelle en impasse correspond à un choc de carrière chez un salarié senior, moment où la perception d'un futur professionnel rétréci déclenche une redéfinition rapide des engagements et priorités, notamment quand l'environnement est jugé irréversible ou hors de contrôle (De Becdelière et al., 2021).

La mobilisation financière spontanée entre collègues relève d'une loyauté prosociale qui persiste malgré la désillusion structurelle, forme d'adaptation visant à préserver le sens du travail et les liens au collectif alors même que l'organisation faillit, ce qui est typique des stratégies d'adaptation repérées chez les seniors confrontés à un choc (De Becdelière et al., 2021). Dans cette dynamique, l'accompagnement des pairs dans les démarches administratives illustre une continuité de rôle par la transmission et le soutien, stratégie d'ajustement privilégiée par les seniors pour maintenir utilité sociale et identité professionnelle quand la sortie devient probable (De Becdelière et al., 2021).

La constitution minutieuse d'un dossier de départ s'apparente à une tactique de reprise de contrôle, face au rétrécissement des possibles, les seniors structurent l'étape suivante par des actions concrètes, cadrage temporel et formalisation des options, ce qui réduit l'incertitude et limite l'érosion identitaire (De Becdelière et al., 2021). Le choix de la retraite anticipée n'est pas interprété comme un renoncement, mais comme une décision responsable et une sortie pragmatique minimisant les pertes subjectives, configuration décrite lorsque l'individu transforme la désillusion en transition planifiée plutôt qu'en rupture subie (De Becdelière et al., 2021). Dans ce cadre, la fin de l'engagement organisationnel n'annule pas l'éthique du travail : elle se recompose autour d'un devoir envers les collègues et d'une clôture ordonnée du parcours, ce qui constitue une trajectoire d'adaptation fréquente dans les chocs de carrière sénior (De Becdelière et al., 2021).

De manière complémentaire, cette situation illustre une transition identitaire majeure où la fin du rôle de travailleur oblige à renégocier rapidement les identités de rôle sous contrainte contextuelle (Bordia et al., 2020). La décision d'agir collectivement et d'apporter un soutien financier traduit une stratégie de continuité identitaire visant à préserver, au moins temporairement, le sentiment d'appartenance (Bordia et al., 2020). Le fait d'accompagner les pairs dans les démarches administratives illustre un travail identitaire au niveau du « rôle » où l'individu ajuste et prolonge des attributs professionnels pour maintenir sa cohérence de soi pendant la transition (Bordia et al., 2020).

Cette reconfiguration identitaire s'inscrit toutefois dans un environnement institutionnel sous tension, où les conditions de départ et les choix individuels demeurent étroitement liés à la soutenabilité du système de retraite. La préparation méthodique du dossier de départ manifeste ainsi une reprise d'agentivité typique des transitions : en structurant le temps et les démarches, le sujet reprend la main sur un contexte perçu comme contraint (Bordia et al., 2020). Le choix de la retraite anticipée s'interprète alors comme une réponse adaptative à la crise, orientée vers la préservation de la dignité professionnelle (Bordia et al., 2020). Dans ce cadre, la loyauté se déplace du collectif organisationnel vers un collectif restreint de pairs, traduisant une recomposition du sens du travail autour du soutien mutuel (Bordia et al., 2020). Cette dynamique s'appuie sur la mobilisation des ressources acquises, ce que Bordia et al. (2020) désignent comme une « caravane de ressources » permettant d'amortir la sortie et de transférer ses compétences vers d'autres espaces d'existence.

Enfin, la scène décrite correspond à une lecture lucide d'un contexte structurellement dégradé où le régime algérien, financé par répartition, enregistre un déséquilibre chronique qui rend la perspective d'une issue interne illusoire pour les salariés comme pour l'organisation (Salhi, 2021). Dans ce cadre, la solidarité financière spontanée entre collègues apparaît comme une réponse microsociale à un système où les prestations présentes dépendent des cotisations courantes et où l'État comble déjà des déficits récurrents, sans restaurer l'équilibre de manière durable (Salhi, 2021). L'appui apporté aux pairs pour constituer leurs dossiers et franchir les étapes administratives s'explique par l'existence de voies de liquidation configurées par des réformes successives, qui ont facilité les sorties lors des restructurations et font de la maîtrise procédurale un levier décisif au moment du départ (Salhi, 2021). Le montage rigoureux de son propre dossier illustre une stratégie de reprise de contrôle dans un régime défini par des paramètres, âge, durée d'assurance, formules de calcul, où la planification individuelle permet d'optimiser la transition sous contraintes systémiques (Salhi, 2021). Le fait d'appartenir à la dernière vague de retraites anticipées avant la suspension s'aligne avec le resserrement des dispositifs, plusieurs formules de départ ayant été supprimées à partir de 2016 pour contenir les charges du fonds (Salhi, 2021). L'appartenance à la dernière vague de retraites anticipées avant suspension confirme la

dimension contextuelle du choix :la décision s'avère à la fois préventive et responsable, anticipant l'instabilité du dispositif et la précarité de l'entreprise. Dans ce contexte, le choix de la retraite anticipée n'est pas une défection, mais une décision responsable qui limite l'exposition au risque, les seules hausses de cotisations ne pouvant rétablir l'équilibre et appelant des ajustements plus profonds de la soutenabilité du régime (Salhi, 2021).

Au terme de cette analyse, les trajectoires présentées éclairent la retraite comme un processus pluriel, où se combinent continuité identitaire, recompositions symboliques et décisions pragmatiques contraintes par le contexte institutionnel. Cette synthèse ouvre maintenant l'examen critique des résultats à la lumière du cadre théorique et du matériau empirique, dans la section discussion.

4.2 DISCUSSION

Cette partie de la discussion prolonge l'objectif de ce travail présenté au chapitre 1 : analyser comment l'articulation, ou au contraire, les décalages entre les règles du système de retraite, les conditions de fin de carrière en contexte organisationnel et les ressources disponibles dans l'environnement familial, territorial et communautaire contribuent à façonner les parcours de passage à la retraite des salariés en Algérie. L'analyse des témoignages recueillis montre que la retraite ne se réduit pas à l'arrêt de l'activité professionnelle : elle est vécue comme un moment ambivalent où se conjuguent choc, fragilisation du sentiment d'identité et volonté de préserver une certaine continuité, voire d'ouvrir une nouvelle phase de vie. Ce mouvement entre expérience de rupture et soutiens mobilisés (auprès de la famille, de l'entourage, du territoire d'ancrage ainsi que par les dispositifs de retraite) constitue un fil conducteur central des trajectoires observées. À partir de l'analyse des extraits, appuyée par les cadres théoriques mobilisés, la discussion est structurée autour de quatre axes : les représentations de la retraite et le maintien d'un rôle social ; les formes de reconversion ou de réinvestissement professionnel et les continuités familiales ; les processus d'ancrage territorial et de protection familiale post-mortem ; enfin, la recomposition identitaire dans un contexte de désillusion vis-à-vis de l'organisation. Ces axes ont pour but

de répondre à la problématique de départ tout en éclairant les apports empiriques de cette étude réflexive, en termes de compréhension des expériences vécues de la retraite et de repérage de leviers potentiels d'intervention en gestion des personnes.

4.2.1 Représentations et maintien du rôle social autour de la retraite

D'abord, l'analyse du témoignage met en évidence une première nomination de la retraite à l'école (cf. § 3.1.1) dans un cadre institutionnel algérien où le régime par répartition, la gestion par la CNR et des âges légaux différenciés selon le sexe structurent les trajectoires de sortie et stabilisent la signification ordinaire du départ (Mendil et al., 2018). Cette architecture (paramètres d'âge, durée d'assurance, règles de calcul) contribue à rendre saillante la séparation de rôle et à lui conférer une portée publique, même si l'expérience subjective demeure ambivalente (Mendil et al., 2018). Ensuite, l'analyse souligne un attachement fort au rôle professionnel et une recherche de continuité sociale après libération du poste (cf. § 3.1.2), que le système rend matériellement possible par la pension, revalorisations et compléments non contributifs (Mendil et al., 2018). La place spécifique des femmes, marquée par un faible taux d'emploi et par l'importance des droits dérivés de réversion, illustre que les prestations encadrent concrètement les modes de maintien d'un rôle social hors emploi (Mendil et al., 2018).

Dans un second temps, la perspective institutionnelle d'Atchley vient éclairer ces constats : la retraite est un fait social réglé par des normes d'âge et des attentes collectives qui encadrent le « moment de sortir » du rôle (Atchley, 1982). Elle n'est pas un arrêt net, mais un réagencement des rôles, avec sorties étagées et adoption de rôles de participation socialement légitimes (Atchley, 1982). Conformément à la théorie de la continuité, l'adaptation au vieillissement repose sur le maintien d'une continuité entre l'identité, les expériences passées et la vie sociale. (Atchley, 1989). Dans cette perspective, la prolongation d'activités ou l'engagement associatif observé s'interprètent comme des rôles relais soutenant reconnaissance et continuité du soi (cf. § 3.1.1 ; cf. § 3.1.2).

Dans le même ordre d'idées et à partir du cadre algérien posé, l'analyse du récit de la première rencontre à l'école présente une sortie socialement attendue (cf. § 3.1.1). Ce vécu se comprend ensuite à la lumière de Bordia et al. (2020) : la retraite est un processus où s'enchaînent sortie de rôle, phase de transition et réentrée dans d'autres rôles, ce qui explique une reconfiguration identitaire en cours plutôt qu'un arrêt (Bordia et al., 2020). L'attachement au rôle, la volonté de prolonger, puis l'engagement associatif pour éviter le vide (cf. § 3.1.2) confirment que, lorsque l'identité professionnelle est très centrale, les personnes tendent à faire durer le rôle de travail jusqu'à investir de nouveaux rôles (Bordia et al., 2020). La combinaison entre persistance, adaptation et adoption de nouveaux rôles illustre un travail identitaire qui maintient l'appartenance et l'utilité au-delà du poste (Bordia et al., 2020).

Au total, en partant du cadrage algérien (structure par répartition, paramètres et dispositifs de revenu) qui scénarise la sortie et soutient la continuité matérielle (Mendil et al., 2018), les perspectives d'Atchley sur l'institutionnalisation des âges et la continuité (Atchley, 1982 ; Atchley, 1989) et de Bordia et al. sur la transition de rôle (Bordia et al., 2020) convergent : la retraite redéfinit les frontières du rôle plus qu'elle n'interrompt l'identité ; la continuité d'appartenance se réalise par des rôles substitutifs et un travail identitaire progressif, en appui sur des cadres institutionnels et des ressources de revenu (cf. § 3.1.1 ; cf. § 3.1.2).

4.2.2 Réinvention professionnelle et continuités familiales au moment de la retraite

L'analyse met d'abord en avant une anticipation d'insuffisance de pension et un basculement vers une petite activité familiale comme solution de continuité économique (cf. § 3.1.3). Ces éléments renvoient à un contexte algérien où l'emploi informel s'est fortement développé à mesure que le secteur public se retirait de son rôle de pourvoyeur d'emplois (Bensidoun et Souag, 2013). Cette évolution touche prioritairement les jeunes, les moins éduqués et les très petites structures, correspondant à une insertion « de dernier recours »

pour éviter le chômage (Bensidoun et Souag, 2013). Elle s'observe également dans la répartition sectorielle : la construction, le commerce et l'hôtellerie-restauration concentrent l'informel, ce qui accentue l'attrait d'activités marchandes légères au moment du départ à la retraite (cf. § 3.1.3). Dans cette optique, le redéploiement prudent et localisé évoqué dans le récit s'inscrit dans un marché segmenté où l'informel sert de tampon d'accès à l'activité lorsque la voie formelle se rétracte (Bensidoun et Souag, 2013). Par ailleurs, la scène du remplacement par un proche met en lumière un accès à l'emploi par les réseaux de proximité, typique des segments peu formalisés dominés par les microentreprises et les statuts précaires, ce qui reflète les zones « intensives en informel » relevées par l'article (Bensidoun et Souag, 2013). Dans cet environnement, l'aide familiale, l'indépendant et le salarié non permanent deviennent les statuts les plus informels, dépassant souvent 70 % de part informelle (Bensidoun et Souag, 2013, Tableau 6, p. 11). Dès lors, le recours aux relais familiaux fonctionne comme un amortisseur de la sortie du titulaire, tandis que l'informel salarié, qualifié « d'emploi de dernier ressort » par les auteurs, illustre la fonction de filet social que jouent ces dispositifs familiaux lorsque l'emploi stable se raréfie (Bensidoun et Souag, 2013).

À partir de ce cadrage algérien, l'analyse présente un départ anticipé et choisi : l'oncle prévoit une activité légère avec son fils, ajuste son budget face à une pension attendue insuffisante et évoque une impression de libération, tandis que le père recommande une progression graduelle (cf. § 3.1.3). Cette configuration correspond à une transition préparée plutôt qu'à une coupure brutale (Atalay et Barrett, 2022). Dans cette perspective, les sorties volontaires, caractérisées par la préparation, la réallocation du temps et le maintien des interactions, s'associent à une hausse de bien-être, là où les sorties involontaires peinent à produire ces gains. Ainsi, la scène illustre précisément cette logique de planification par étapes, décrite par Atalay et Barrett (2022). Par ailleurs, l'évocation du relais intrafamilial pour « faire continuité » montre que la famille et le milieu proche servent d'appuis au moment du retrait d'emploi (cf. § 3.1.3). Cela renforce les conditions d'une trajectoire favorable au bien-être lorsque l'initiative du départ est contrôlée par la personne (Atalay et Barrett, 2022). Dans ce cadre, la participation relationnelle et l'adossement aux ressources de

proximité fonctionnent comme mécanismes de stabilisation post-emploi. Autrement dit, le soutien familial agit comme levier de sécurisation sociale dans les transitions maîtrisées (Atalay et Barrett, 2022). En somme, l'anticipation financière, la réallocation des rôles et l'adossement familial transforment la sortie d'emploi en opportunité de réinvention plutôt qu'en rupture, les bénéfices subjectifs étant conditionnés par la maîtrise du moment du départ et la qualité des appuis (Atalay et Barrett, 2022).

Ensuite, l'analyse du passage relatant le projet d'activité avec le fils décrit une préparation anticipée du départ et l'idée de passer par une activité « relais » plutôt qu'un arrêt net (cf. § 3.1.3). Cela rejoint l'observation selon laquelle, pour une majorité de travailleurs âgés, la retraite se déroule par étapes et non en un seul événement. Cahill et al. (2006) montrent que cette progression s'accompagne souvent d'emplois de transition — dits « ponts » — entre l'emploi de carrière et le retrait total. Ces emplois, souvent temporaires ou à temps partiel, s'insèrent entre le dernier emploi de carrière et la sortie du marché du travail, ce qui correspond à la logique « agir autrement » relevée dans l'extrait (cf. § 3.1.3). Les auteurs constatent par ailleurs qu'une part majoritaire des sortants d'emplois de carrière transite par ces emplois « ponts », rejoignant ainsi le récit d'une transition planifiée et graduelle (Cahill et al., 2006). De plus, le témoignage du rituel de remplacement familial présente une stratégie locale de continuité par la famille au moment du départ. Les résultats empiriques de l'étude indiquent toutefois que la continuité d'activité passe le plus souvent par un emploi de transition occupé par le retraitant lui-même plutôt que par un transfert de poste (cf. § 3.1.3). Ce faisant, les auteurs soulignent que les sorties « en un temps » deviennent minoritaires au profit de parcours multiples comprenant fréquemment du travail à temps partiel, de possibles retours sur le marché du travail et des enchaînements d'emplois de transition (Cahill et al., 2006). Ainsi, le projet d'activité familiale et la continuité intergénérationnelle observée dans le récit trouvent un écho dans la fréquence des parcours graduels et des transitions actives documentées empiriquement.

Pris ensemble, ces résultats indiquent que, dans le contexte algérien, les trois perspectives convergent pour montrer que la réinvention professionnelle au moment de la retraite

se construit à travers des stratégies d'anticipation, de prolongement et d'adaptation ancrées dans les relations de proximité (Atalay et Barrett, 2022 ; Cahill et al., 2006 ; Bensidoun et Souag, 2013). Autrement dit, la capacité de se réinventer dépend moins d'une rupture du rôle que de la faculté à redistribuer les fonctions économiques et sociales entre les sphères professionnelle et familiale, dans des cadres institutionnels et informels qui soutiennent la continuité (Atalay et Barrett, 2022 ; Cahill et al., 2006 ; Bensidoun et Souag, 2013). Ainsi, la réinvention professionnelle apparaît, dans le cas algérien, comme une transition socialement régulée, soutenue par les ressources locales, familiales et identitaires, ouvrant la voie à la discussion suivante portant sur la retraite comme processus d'enracinement, où le retour à la terre et la sécurisation familiale post-mortem prolongent la quête de continuité et de sens.

4.2.3 Retraite et enracinement : retour à la terre et sécurisation familiale post-mortem

Dans le contexte algérien, l'analyse met en évidence un passage immédiat vers la terre héritée, où les gestes agricoles réinstaurent des repères quotidiens et une stabilité personnelle, matérialisant une continuité plutôt qu'une rupture (cf. § 3.1.4). Dans cette perspective, l'appropriation du temps libéré s'inscrit dans une représentation d'une phase de vie rendue prévisible par la fiabilité des dispositifs et la qualité des pratiques de gouvernance, qui visent la régularité des prestations et la confiance des assurés (Tantast et Haddad, 2020). Ainsi, les améliorations du pilotage, transparence, efficacité administrative et soutenabilité, stabilisent les anticipations de revenu et orientent les décisions de vie des ménages (Tantast et Haddad, 2020). En somme, l'enracinement local observé devient lisible comme un usage ordinaire d'une retraite sécurisée par une gouvernance qui soutient la continuité des modes de vie (Tantast et Haddad, 2020).

Par ailleurs, l'analyse associe également la retraite à une continuité au-delà du décès, la pension de réversion étant perçue comme un lien régulier entre l'administration et la mémoire du défunt (cf. § 3.1.4). De ce point de vue, ce droit dérivé relève des objectifs de protection et de bonne gouvernance des systèmes de retraite, qui cherchent à assurer la

couverture des ayants droit, la prévisibilité des flux et l'équité de traitement (Tantast et Haddad, 2020). Appliqué au contexte algérien, ce cadre de management insiste sur l'organisation et la supervision des régimes afin de sécuriser la chaîne de liquidation et de paiement, condition de la crédibilité des droits de survivants et de la continuité économique des familles (Tantast et Haddad, 2020). En conséquence, la réversion décrite illustre la traduction concrète d'une gouvernance orientée vers la stabilité sociale : le revenu de retraite se prolonge comme mécanisme structurant de protection et de reconnaissance au sein du foyer (Tantast et Haddad, 2020).

Ensuite, l'analyse met en évidence un retour immédiat à la terre héritée, où la reprise de gestes familiers stabilise le quotidien et reconstruit un équilibre perçu comme continuité plutôt que rupture (cf. § 3.1.4). Dans la lecture de Wiles et al., « vieillir sur place » renvoie à des attaches fonctionnelles, symboliques et émotionnelles au domicile, au voisinage et à la communauté, procurant attachement, sécurité et familiarité, tout en soutenant l'autonomie et l'indépendance identitaire (Wiles et al., 2012). De même, l'analyse articule la retraite à une continuité relationnelle et territoriale : le « retour aux origines » s'appuie sur des liens de proximité (maison, voisins, services) qui deviennent ressources concrètes pour « tenir » au quotidien (cf. § 3.1.4). Wiles et al. rappellent que « vieillir sur place » dépasse la seule maison : le quartier, les réseaux amicaux et l'accès aux services forment des appuis décisifs pour maintenir une identité autonome (Wiles et al., 2012). Ainsi, l'enracinement après la sortie d'emploi se joue dans l'épaisseur des lieux — domicile, quartier, communauté — et des liens qui y sont entretenus, assurant continuité, sécurité et familiarité (Wiles et al., 2012).

Enfin, l'analyse met en lumière que les routines agricoles réinstallent des repères quotidiens et donnent à la retraite le visage d'une continuité de vie plutôt que d'une rupture (cf. § 3.1.4). Dans le cadre général des retraites, cette possibilité d'usage ordinaire du temps libéré s'appuie sur des systèmes ayant clarifié leurs objectifs — réduction de la pauvreté et lissage de consommation — et ayant renforcé la fiabilité des prestations, rendant les décisions de vie plus prévisibles au moment du départ (Holzmann, 2013). De plus, cette évolu-

tion s'est traduite par un recentrage sur la protection du revenu de base des personnes âgées vulnérables et sur la structuration en piliers visant couverture, adéquation et soutenabilité (Holzmann, 2013). Dans cette optique, l'enracinement local décrit reflète un cadre de retraite orienté vers des flux réguliers et compréhensibles, permettant un « rester en place » cohérent avec l'anticipation d'un revenu stable (Holzmann, 2013). Parallèlement, le passage associe la retraite à une continuité dépassant le décès, la réversion étant vécue comme un lien régulier entre administration et mémoire du défunt (cf. § 3.1.4). Les droits dérivés s'inscrivent dans la logique du premier pilier et dans l'articulation des prestations dédiées aux survivants, au service de la sécurité de revenu et de la prévisibilité pour les ayants droit (Holzmann, 2013). Ainsi, la réversion vécue dans l'extrait apparaît comme la traduction familiale d'objectifs systémiques de protection et de stabilité intertemporelle (Holzmann, 2013).

Dans le cas algérien, où la retraite est gouvernée autour de la fiabilité des prestations, de la protection des ayants droit et de la sécurisation des trajectoires familiales (Tantast et Haddad, 2020), l'analyse met en évidence une double continuité, territoriale, par le retour aux pratiques agricoles et familiale, via la pension de réversion, qui s'adosse à des dispositifs de retraite orientés vers la fiabilité, l'adéquation et la soutenabilité (Wiles et al., 2012 ; Holzmann, 2013). Ainsi, l'enracinement territorial et la sécurisation familiale post-mortem éclairent la manière dont, dans le contexte algérien, la retraite peut prolonger des continuités identitaires et pratiques, préparant la discussion suivante consacrée à la loyauté en contexte de désillusion, lorsque la retraite anticipée devient une réponse à l'usure et à la fin de l'engagement organisationnel.

4.2.4 Transition identitaire et clôture du rôle en contexte de désillusion organisationnelle

L'analyse se situe dans le contexte algérien d'un régime de retraite par répartition, exposé au vieillissement démographique et à des déséquilibres financiers récurrents (Flici et Domínguez-Fabian, 2024), l'analyse décrit la décision de retraite anticipée comme le choix d'un salarié senior confronté à une impasse organisationnelle perçue, choix présenté

comme un acte à la fois responsable et réaliste (cf. § 3.1.5). Dans cette optique macro-institutionnelle, les départs anticipés s'inscrivent dans des trajectoires où les individus internalisent les paramètres du système et sécurisent leur revenu en s'appuyant sur des règles stables et applicables (Flici et Domínguez-Fabian, 2024). L'évocation d'une « dernière vague » de départs renvoie directement aux logiques de resserrement des voies de sortie mobilisées pour améliorer l'équilibre du régime (cf. § 3.1.5). Cette dynamique est cohérente avec les ajustements paramétriques habituels — âge, durée, taux, règles de liquidation — que les auteurs associent aux impératifs de soutenabilité et d'équité intergénérationnelle (Flici et Domínguez-Fabian, 2024). Enfin, la « rigueur méticuleuse » dans la constitution du dossier et la conformité stricte à « toutes les conditions » font écho à l'importance accordée par Flici et Domínguez-Fabian (2024) à la crédibilité et à la prévisibilité des règles, lesquelles orientent les arbitrages individuels au moment du départ. Le soutien aux pairs observé dans l'analyse relève alors d'une pratique ordinaire d'ajustement aux paramètres en vigueur (cf. § 3.1.5).

De son côté, la lecture proposée par De Becdelière et al. (2021) replace ces éléments dans la dynamique d'un choc de carrière. Dans le récit, l'énoncé « l'entreprise allait droit dans le mur » est interprété comme l'expression d'un événement perturbateur qui déclenche une réflexion structurée sur la trajectoire. Dans cette perspective, les initiatives prosociales, comme cotiser pour soutenir l'organisation ou accompagner les collègues s'inscrivent dans les formes typiques de réponses adoptées après un choc, visant le maintien de liens et d'utilité sociale (De Becdelière et al., 2021). Par ailleurs, la préparation méthodique du dossier traduit une stratégie de reprise d'agentivité par structuration temporelle et procédurale de la transition, mécanisme empiriquement documenté dans les trajectoires de seniors qui cherchent à réduire l'incertitude identitaire (De Becdelière et al., 2021). Enfin, le déplacement de la loyauté vers le collectif de pairs — aider à constituer les dossiers, rassurer, transmettre — reflète un travail de clôture du rôle cohérent avec les pratiques repérées après un choc de carrière, où la contribution aux autres soutient la cohérence du soi au moment de la sortie (De Becdelière et al., 2021).

Dans le prolongement, la perspective de Bordia et al. (2020) éclaire la transition comme un processus d'identité de rôle. L'analyse évoque la sortie progressive du rôle et une phase liminale où se prépare l'entrée dans d'autres rôles (cf. § 3.1.5). Cette dynamique correspond à une transition d'identité marquée par la mise à distance du rôle antérieur (Bordia et al., 2020). Plus précisément, l'aide apportée aux collègues et la préparation du départ expriment les stratégies identitaires typiques de ce processus : faire durer certains attributs du rôle, les adapter à d'autres contextes, puis adopter de nouveaux rôles pour maintenir un sentiment d'utilité et d'appartenance (Bordia et al., 2020). De plus, le déplacement de la loyauté vers le collectif de pairs et l'organisation minutieuse de la sortie s'inscrivent dans un « travail de clôture » visant à préserver la continuité identitaire au moment de la rupture formelle avec l'organisation (cf. § 3.1.5). La mobilisation d'atouts déjà constitués (compétences, réseaux, expérience) renvoie au principe des « resource caravans » : les ressources se regroupent et se renforcent mutuellement (Hobfoll, 2002), principe que Bordia et al. (2020) appliquent aux identités de rôle en transition.

En somme, dans le cas algérien, l'analyse met en lumière une décision de retraite anticipée située à l'intersection de contraintes institutionnelles, de réponses au choc de carrière et de stratégies de transition identitaire (cf. § 3.1.5). Les apports de Flici et Domínguez-Fabian (2024), de De Becdelière et al. (2021) et de Bordia et al. (2020) permettent d'interpréter cet épisode comme un acte de responsabilité structuré par la prévisibilité du système, par une reprise de contrôle après désillusion et par une reconfiguration des appartenances centrée sur les pairs. Ce faisant, la retraite anticipée apparaît moins comme une rupture que comme une clôture ordonnée du rôle.

A

CONCLUSION GÉNÉRALE

Dans les sociétés vieillissantes, la retraite est devenue au cours du XX^{e} siècle une véritable « troisième étape » de la vie, distincte de la période d'activité professionnelle. L'allongement de l'espérance de vie et la baisse progressive de l'âge de retrait du marché du travail font qu'une grande partie des travailleurs peut désormais passer près de deux décennies à la retraite, ce qui en fait un enjeu central pour le bien-être des individus comme pour l'équilibre des systèmes de protection sociale (Coile, 2018).

En Algérie, le système de retraite prend la forme d'un régime unique, général et obligatoire, fondé sur la répartition et financé principalement par les cotisations des salariés et des employeurs, avec un rôle central de l'État pour combler les déficits (Salhi, 2021). Les évolutions démographiques et économiques récentes ont cependant conduit à un déséquilibre financier chronique du fonds de retraite, dont les dépenses dépassent durablement les recettes, au point que des réformes plus profondes que les seuls ajustements paramétriques sont jugées nécessaires pour en assurer la soutenabilité (Salhi, 2021). C'est dans ce contexte démographique, économique et institutionnel que s'inscrit ce mémoire, qui propose d'aborder la retraite à partir des trajectoires vécues.

Dans la lignée d'Atchley (1982), la retraite apparaît dans ce mémoire comme un moment où l'individu se retire de la main-d'œuvre et quitte son rôle professionnel pour entrer dans un rôle social spécifique de « retraité », défini et encadré socialement (Atchley, 1982). Les récits analysés montrent que ce passage ne se réduit pas à un événement administratif : il implique une redéfinition du statut, du rôle et de l'identité sociale, qui peut être vécue comme continuité, recomposition ou rupture, selon les configurations rencontrées.

Sur le plan méthodologique, ce mémoire s'inscrit dans la démarche d'autopraxéographie telle que proposée par Albert et ses collègues : une méthode qualitative à la première personne, ancrée dans un paradigme épistémologique constructiviste pragmatique, qui part de l'expérience vécue du praticien chercheur et la met en dialogue avec des cadres théoriques issus de disciplines variées pour construire des savoirs génériques praticables (Albert et al., 2023). Ce choix permet de transformer des récits situés du passage à la retraite en Algérie en connaissances utiles, afin de mieux comprendre et accompagner cette transition.

Les résultats de ce travail montrent que, dans le contexte algérien, le passage à la retraite ne se limite pas à un simple arrêt d'activité, mais correspond plutôt à un processus de recomposition. Les personnes cherchent alors à préserver une place, à maintenir des liens et à assurer une certaine continuité dans leur vie. Selon le degré d'alignement entre les règles du système de retraite, l'environnement, les décisions de fin de carrière ainsi que les ressources familiales et territoriales, cette transition peut être vécue de manière très différente : soit comme une étape maîtrisée et porteuse de nouveaux appuis, soit comme une sortie plus fragile, marquée par la rupture et la vulnérabilité.

Malgré les éclairages apportés, cette recherche présente certaines limites. Elle repose sur un nombre restreint de trajectoires, peu diversifiées, issues de mon entourage proche, ainsi que sur une démarche autopraxéographique qui comporte inévitablement une part de subjectivité. Par ailleurs, les secteurs étudiés restent limités et centrés sur une activité réglementée en entreprise. Cela permet de mieux comprendre certaines expériences, mais ne permet pas de rendre compte de l'ensemble des situations de retraite en Algérie. Enfin, le regard adopté est ponctuel et rétrospectif, sans suivre dans le temps l'évolution des parcours après le départ à la retraite.

Sur le plan théorique, ce travail cherche à articuler les dimensions institutionnelles, organisationnelles et familiales de la retraite en Algérie, en montrant comment elles s'entrecroisent dans des trajectoires concrètes. Il s'inscrit dans le prolongement de la revue de portée d'Amorim et al. (2024), qui met en évidence le rôle central de la retraite ainsi que

la diversité de ses significations, tout en soulignant que la littérature reste fragmentée et souvent centrée sur certains contextes nationaux.

En proposant un éclairage situé sur le cas algérien, ce mémoire apporte ainsi une contribution complémentaire à un champ encore peu documenté. Il souligne l'intérêt de considérer la retraite à la fois comme une institution, une transition biographique et un processus de recomposition identitaire, en s'appuyant sur une démarche autopraxéographique.

Sur un plan plus opérationnel, les résultats de cette recherche invitent à ne pas considérer la retraite uniquement comme une simple étape administrative marquant la fin d'une carrière, mais plutôt comme une véritable transition qui nécessite d'être accompagnée. Mieux informer sur les droits, préparer le départ de manière structurée, valoriser les parcours professionnels et prêter attention aux ressources familiales et territoriales apparaissent comme autant de leviers pour soutenir cette phase de vie.

Par ailleurs, ces résultats ouvrent plusieurs pistes de recherche, comme des comparaisons entre secteurs d'activité ou entre territoires, des études quantitatives sur le bien-être des personnes retraitées, ou encore des analyses longitudinales permettant de suivre les trajectoires après la cessation d'activité.

En définitive, cette recherche montre que la retraite, dans le contexte algérien, ne se résume ni à un droit à pension, ni à une date ou à un âge de départ. Elle correspond plutôt à une étape où se redéfinissent la place sociale, les liens, la sécurité et la continuité de vie. Selon la manière dont s'articulent les règles du système, la situation personnelle, les ressources disponibles et les décisions de fin de carrière, cette transition peut être vécue comme une continuité, une rupture ou un nouveau départ, selon un ensemble de facteurs qui interagissent entre eux et contribuent à la complexité de ce phénomène.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Al-Ahnaf, M., Botiveau, B., et Fregosi, F. (1991). Chapitre 5. Éducation, culture et médias. Les Afriques, 205-238.

Al-Issa, I. (1990). Culture and mental illness in Algeria. International Journal of Social Psychiatry, 36(3), 230-240.

Alaphilippe, D., Gana, K., et Bailly, N. (2001). Le passage à la retraite : Craintes et espoirs. *Connexions*, 76(2), 29–40.

Albert, M.-N. (2017). L'autopraxéographie : une méthode pour participer à la compréhension de la complexité de l'entrepreneuriat. [Nom de la revue ou de l'éditeur].

Albert, M.-N., et Couture, M.-M. (2013). La recherche qualitative : Fondements et pratiques (2e éd.). Presses de l'Université du Québec.

Albert, M.-N., et Michaud, N. (2023). Autopraxeography: A method to step back from vulnerability. Journal of Work-Applied Management, 15(1), 67–80. https://doi.org/10.1108/JWAM-03-2022-0016

Albert, M.-N., Lazzari Dodeler, N., Couture, M.-M., et Michaud, N. (2023). L'autopraxéographie, une méthode pour construire des savoirs à partir de son expérience dans une perspective complexe et interdisciplinaire. Journal of Interdisciplinary Methodologies and Issues in Science, 11. https://doi.org/10.46298/jimis.10387

Amorim, S. M., de Oliveira, A. P. S., et Vasconcelos, A. L. R. (2024). Meanings of retirement. Psico-USF, 29, e270360. https://doi.org/10.1590/1413-8271202429e270360

Arnold, J. (2011). The future of career research. Journal of Vocational Behavior, 79(2), 325–334. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.12.004

Atalay, K., et Barrett, G. (2022). Retirement routes and the well-being of retirees. Empirical Economics, 63(6), 2751–2784.

Atav, T., Jongen, E. L. W., et Rabat, S. (2021). Increasing the effective retirement age: Key factors and interaction effects (IZA Discussion Paper No. 14150). IZA – Institute of Labor Economics. https://hdl.handle.net/10419/232902

Atchley, R. C. (1982). Retirement as a social institution: The role of meaning and adaptation.

Atchley, R. C. (1982). Retirement as a social institution. Annual Review of Sociology, 8, 263–287. Stable URL : https://www.jstor.org/stable/2945996

Atchley, R. C. (1989). A continuity theory of normal aging. The gerontologist, 29(2), 183-190.

Avenier, M. J., et Thomas, C. (2011). Mixer quali et quanti pour quoi faire ? Méthodologie sans épistémologie n'est que ruine de réflexion. Recherches Qualitatives, Hors-série (4), 2–19. https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00644303

Babic, S., Mairitsch, A., Mercer, S., Sulis, G., Jin, J., King, J., ... & Shin, S. (2022). Late-career language teachers in Austria and the UK: Pathways to retirement. Teaching and Teacher Education, 113, 103686.

Bartol, A., et Grah, B. (2024). Aging and work-related identity loss due to retirement. ENTRENOVA – ENTerprise REsearch INNOVAtion, 10(1). https://doi.org/10.54820/entrenova-2024-0018

Béatriz, M. (2023). Quels facteurs influencent la capacité des salariés à faire le même travail jusqu'à la retraite ? Dares Analyses et Dares indicateurs, (17).

Benoteau, I. (2015). Contrats aidés et trajectoires professionnelles : une évaluation à partir du Panel 2008. *Économie et Statistique, 475–476*, 83–108. https://doi.org/10.3406/estat.2015.10713

Bensidoun, I., et Souag, A. (2013). Emploi informel en Algérie : caractéristiques et raisons d'être.

Blachnicka, H. (2022). Objectivity in evaluating professional career development. *e-mentor, 4*(96), 4–13. https://doi.org/10.15219/em96.1587

Bordia, S., Read, S. A., et Bordia, P. (2020). Retiring: The role identity transition. Journal of Organizational Behavior, 41(5), 461–476. https://doi.org/10.1002/job.2438

Boukheloua, M. A., Benabou, D., et Debbat, H. (2017). *Femme au travail et conciliation de vie professionnelle et vie personnelle : le cas de l'université de Mascara (Algérie).* *Revue Organisation et Travail*, 6(3), 140–155.

Bouziane, M. (2023). An Econometric study on the Impact of Demographic Indicators on the Financial Balance of the National Retirement Fund (NRF) in Algeria. Management et Economics Research Journal,251-229 , (3)5 .

Brown, D. L., Glasgow, N., Kulcsar, L. J., Sanders, S. R., et Thiede, B. C. (2019). *Rural ageing in 21st century America*. Dordrecht: Springer.

Cahill, K. E., Giandrea, M. D., et Quinn, J. F. (2006). Retirement patterns from career employment. *The Gerontologist, 46*(4), 514-523.

Calasanti, T., Carr, D., Homan, P., et Coan, V. (2021). Gender disparities in life satisfaction after retirement: The roles of leisure, family, and finances. The Gerontologist, 61(8), 1277–1286. https://doi.org/10.1093/geront/gnab015

Calvo, E., Sarkisian, N., & Tamborini, C. R. (2013). Causal effects of retirement timing on subjective physical and emotional health. Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences, 68(1), 73-84.

Castells, M., et Guillemard, A.-M. (1971). La détermination des pratiques sociales en situation de retraite. Sociologie du travail, 13(3), 282–307. https://doi.org/10.3406/sotra.1971.1729

Coile, C. (2018). The Demography of Retirement. In Future Directions for the Demography of Aging: Proceedings of a Workshop (Chap. 8). National Academies Press.

Conde-Ruiz, J. I., Galasso, V., et Profeta, P. (2005). The evolution of retirement (Documento de Trabajo 2005-03). Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA).

Costa, D. L. (1998). The evolution of retirement: An American economic history, 1880–1990. University of Chicago Press. (Chapitre « The Evolution of Retirement », pp. 6–31). Volume ISBN : 0-226-11608-5 ; Chapter URL: http://www.nber.org/chapters/c6108

Crête, J. (2009). Les dimensions éthiques de la recherche. Dans B. Gauthier (dir.), *Recherche sociale : De la problématique à la collecte des données* (5e éd., pp. 97-123). Presses de l'Université du Québec.

De Becdelière, A., Hennekam, S., et Grima, F. (2021). Le choc de carrière chez les seniors : Comprendre les stratégies d'adaptation. *Revue Française de Gestion, 47*(299), 63–80. https://doi.org/10.3166/rfg.2021.00579

De Vos, G., et Miner, H. (1958). Algerian Culture and Personality in Change. Sociometry, 21(4), 255–268. https://doi.org/10.2307/2785790

Denton, F. T., et Spencer, B. G. (2008). What is retirement? A review of concepts and measures (QSEP Research Report No. 427). Michael G. DeGroote School of Business, McMaster University. Handle: https://hdl.handle.net/10419/66879

Dushi, I., et Trenkamp, B. (2021, January). Improving the measurement of retirement income of the aged population (ORES Working Paper No. 116). Social Security Administration, Office of Retirement and Disability Policy, Office of Research, Evaluation, and Statistics. https://ssrn.com/abstract=3765468

Etgeton, S. (2018). The effect of pension reforms on old-age income inequality. Labour Economics, 53, 146–161. https://doi.org/10.1016/j.labeco.2018.06.005

Fisher, G. G., Chaffee, D. S., et Sonnega, A. (2016). Retirement timing: A review and recommendations for future research. Work, Aging and Retirement, 2(2), 230–261. https://doi.org/10.1093/workar/waw001

Flici, F. (2017). Longevity and pension plan sustainability in Algeria: Taking the retirees' mortality experience into account [Doctoral thesis, ENSSEA].

Flici, F. (2023, avril). *Population Aging and Retirement Sustainability in Algeria* [Présentation de conférence]. Economies du Monde Musulman, Université Paris-Nanterre, EconomiX, Paris (en ligne).

Flici, F., et Dominguez-Fabian, I. (2024). Sustaining Algeria's Retirement System in the Population Aging Context: Could a Contribution Cap Strategy Work? Risks, 12(6), 96. https://doi.org/10.3390/risks12060096

Fortin, M. F., et Gagnon, J. (2016). Fondements et étapes du processus de recherche : méthodes quantitatives et qualitatives. Chenelière éducation.

Foulard, A. (2010). Le passage à la retraite : Perspectives psychologiques. Le Journal des Psychologues, 282, 20–21.

Gallego-Losada, R., Montero-Navarro, A., Rodríguez-Sánchez, J. L., & González-Torres, T. (2022). Retirement planning and financial literacy, at the crossroads. A bibliometric analysis. Finance Research Letters, 44, 102109.

Gannon, F., Le Garrec, G., et Touzé, V. (2022). Les systèmes de retraite face au vieillissement. Revue de l'OFCE, Hors-série, 79–117.

Guba, E. G., et Lincoln, Y. S. (1994). Competing paradigms in qualitative research. Handbook of qualitative research, 2(163-194), 105.

Hayward, M. D., Friedman, S., et Chen, H. (1998). Career trajectories and older men's retirement. *Journal of Gerontology: Social Sciences, 53B*(2), S91-S103.

Hirschi, A., et Koen, J. (2021). Contemporary career orientations and career self-management: A review and integration. *Journal of Vocational Behavior, 126*, 103505. https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103505

Hobeila, S. (2018). L'éthique de la recherche. Dans T. Karsenti et L. Savoie-Zajc (Éds.), La recherche en éducation : Étapes et approches (4e éd., pp. 51-84). Presses de l'Université de Montréal. https://doi.org/10.2307/j.ctv69sv3w.5

Hobfoll, S. E. (2002). Social and Psychological Resources and Adaptation. Review of General Psychology, 6(4), 307–324. https://doi.org/10.1037/1089-2680.6.4.307

Holzmann, R. (2013). Les régimes de retraite dans le monde et leurs réformes : Facteurs déterminants, tendances et difficultés. Revue internationale de sécurité sociale, 66(2), 1–25.

Kuitto, K., Kuivalainen, S., et Möhring, K. (2021). Inequalities in pensions and retirement from a life course perspective: An introduction. Social Policy et Administration, 55(3), 403–408. https://doi.org/10.1111/spol.12663

Larbi Cherif, H. (2021). Measuring the impact of demographic transition on the sustainability of the pension system in Algeria using the theory of co-integration. Scientific Review of Economic Future, 9(1), 316–333.

Lechevalier, A. (2022). Les systèmes de retraite : luttes sociales, choix politiques et équilibres économiques. In Politiques sociales : l'état des savoirs 2022 (pp. 29–44). La Découverte. https://doi.org/10.3917/dec.girau.2022.01.0029

Luborsky, M. R. (1994). The retirement process: Making the person and cultural meanings malleable. *Medical Anthropology Quarterly, 8*(4), 411–429.

Lunceford, G. (2017). What is retirement in the 21st century? (Doctoral dissertation, Case Western Reserve University). ProQuest No. 28078934.

Madeleine Péron, Mathieu Perona, Claudia Senik. Le Passage à la retraite. 2019. halshs— 02278046

Marcoux, J., et Hébert, M. (2020). La retraite en agriculture : continuités, transmissions et identités plurielles.

Martineau, S. (2007). Les précautions éthiques en recherche qualitative. Recherches qualitatives, 27(1), 66-88. https://doi.org/10.7202/1084085ar

Matthews, K., et Nazroo, J. (2021). Productive engagement and well-being in later life: Longitudinal evidence from aging studies.

Mattil, B. (2006). Objectives of pension systems. In *Pension systems: Sustainability and distributional aspects* (p. 7-26). Springer.

McDougall, J. (2006). History and the culture of nationalism in Algeria. Cambridge University Press.

Meftah, F. (2022). Islah nizam al-taqaud al-mabni ala al-tawzi: dirasat halat nizam al-taqaud fi al-jazair wa faransa [Réforme du système de retraite par répartition : étude de cas du système de retraite en Algérie et en France]. Al-Mi'yar, 26(4), 630–644. https://asjp.cerist.dz/en/article/187624

Mendil, D. (2020). Les conséquences du vieillissement démographique sur le système de retraite en Algérie. Retraite et société, 84(2), 143-153.

Mendil, D., El Moudden, C., et Hammouda, N.-E. (2018). *Le système de retraite algérien : Redistribution intragénérationnelle et inégalités des pensions*. Retraite et société, 80, 75-96.

Mendil, D., et Brahamia, B. (2014). Travail et système de retraite en Algérie. Revue d'Économie et de Statistique Appliquée, 21, 261–263.

Mendil, H., El Moudden, A., et Hammouda, N. (2018). *Systèmes de retraite en Algérie : structure, soutenabilité et équité intergénérationnelle*. Alger : Centre de Recherche en Économie Appliquée pour le Développement (CREAD).

Miron, A. M., Branscombe, N. R., Ball, J. B., McFadden, S. H., et Haslam, S. A. (2022). Social identity transition in academic retirement: A qualitative analysis. Work, Aging and Retirement, 8(1), 82–101. https://doi.org/10.1093/workar/waab018

Park, Y. S., Konge, L., et Artino, A. R. (2020). The positivism paradigm of research. Academic Medicine, 95(5), 690–694. https://doi.org/10.1097/ACM.0000000000003093

Péron, M., Perona, M., & Senik, C. (2019). Le Passage à la retraite. Notes de l'Observatoire du Bien-être du CEPREMAP.

Pfau, W. D. (2018). An overview of retirement income planning. Journal of Financial Counseling and Planning, 29(1), 114–120. https://doi.org/10.1891/1052-3073.29.1.114

Pollak, M., & Heinich, N. (1986). Le témoignage. Actes de la recherche en sciences sociales, 62(1), 3-29.

Radovic-Markovic, M. (2013). An aging workforce: Employment opportunities and obstacles. Cadmus, 1(6), 142.

Reitzes, D. C., et Mutran, E. J. (2004). The transition to retirement: Stages and factors that influence retirement adjustment. *International Journal of Aging et Human Development, 59*(1), 63–84.

Robert C. Atchley, A Continuity Theory of Normal Aging, The Gerontologist, Volume 29, Issue 2, April 1989, Pages 183–190, https://doi.org/10.1093/geront/29.2.183

Salhi, T. (2015). Les voies de réforme du système de retraite en Algérie : Vers la distinction entre les attributions de l'État et de la sécurité sociale (Thèse de doctorat, Université d'Oran 2, Mohamed Ben Ahmed).

Salhi, T. (2021). The retirement pension system in Algeria: Parametric analysis and reform options. Revue Organisation et Travail, 10(3), 301–315.

Savoie-Zajc, L. (2000). La posture épistémologique : une dimension essentielle de la recherche qualitative. Recherches qualitatives, 20(1), 85–98.

Scharn, M., Sewdas, R., Boot, C. R. L., Huisman, M., Lindeboom, M., et van der Beek, A. J. (2018). Domains and determinants of retirement timing: A systematic review of longitudinal studies. BMC Public Health, 18, 1083. https://doi.org/10.1186/s12889-018-5983-7

Seibert, S. E., Akkermans, J., et Liu, Y. (2024). Career success: A critical review and agenda for future research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior, 11*, 473–499. https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031921-025859

Shepard, T. (2019). [Review of the book Algeria: Nation, Culture and Transnationalism, 1988–2015 ed. by Patrick Crowley]. French Studies: A Quarterly Review 73(1), 154-155. https://muse.jhu.edu/article/716721.

Soualmia, A., et Rabouhi, S. (2022). *L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle chez les femmes mariées de l'entreprise Sonatrach.* Université de Bejaïa. Laboratoire LASSU.

Soufane, E. A. (2023). Islah mandhumat al-taqaud fi al-jazair bayna al-darura al-iqtisadiyya wa al-dughut al-ijtima'iyya [Réforme du système de retraite en Algérie : entre nécessité économique et pressions sociales]. Majallat al-Tanmiyya wa al-Istishraf lil-Buhuth wa al-Dirasat, 8(2), 134–143. https://asjp.cerist.dz/en/article/238549

Soufi, I., et Ayad, S. M. (2016). Le rôle des pouvoirs publics sur le système de la protection sociale en Algérie [PDF].

Steup, M., et Neta, R. (2005). Epistemology. In E. N. Zalta (Ed.), The Stanford Encyclopedia of Philosophy (Fall 2021 Edition). Stanford University. https://plato.stanford.edu/archives/fall2021/entries/epistemology/

Tanlaka, G., et Aryal, S. (2025). Constructivist perspectives in qualitative research. Open Journal of Transformative Research, 3(1), 45-62. https://doi.org/10.1234/ojtr.v3i1.21540368

Tantast, L., et Haddad, M. (2020). Management of the retirement system in Algeria as a tool of good governance. Economic Sciences, Management and Commercial Sciences Review, 13(20), 76–94.

Tayeb, y. (1996). Le système national de retraite : étude retrospective basée sur les textes officiels de 1962 à nos jours. Annales de l'université d'Alger, 9(2), 85-93.

Taylor, P., et Earl, C. (2016). The social construction of retirement and evolving policy discourse of working longer. Journal of Social Policy, 45(2), 251–268. https://doi.org/10.1017/S0047279415000665

Tréanton, J. R. (1960). Le concept de carrière. *Revue Française de Sociologie, 1*(1), 65–74. https://doi.org/10.2307/3318652

Ugwu, L. E., Ajele, W. K., et Idemudia, E. S. (2024). Paradox of life after work: A systematic review and meta-analysis on retirement anxiety and life satisfaction. PLOS Global Public Health, 4(4), e0003074. https://doi.org/10.1371/journal.pgph.0003074

Urbaniak, A. (2021). (Re)production of inequalities in retirement practices and meanings assigned to the term 'retiree' in the post-communist context. Frontiers in Sociology, 6, 686674.

van Dalen, H. P., Henkens, K., et Oude Mulders, J. (2019). Reforming the statutory retirement age: Policy preferences of employers (Netspar Design Paper No. 134). Netspar.

Wiles, J. L., Leibing, A., Guberman, N., Reeve, J., et Allen, R. E. S. (2012). *The meaning of "aging in place" to older people*. *The Gerontologist, 52* (3), 357–366. https://doi.org/10.1093/geront/gnr098