

Travail, Identité et Santé :
Qui suis-je ? Comment puis-je savoir qui je suis ? Est-ce important ?

Tom Fryers

Introduction

J'ai commencé à m'intéresser à ce sujet l'an dernier, après une très désagréable expérience émotionnelle. Je travaillais professionnellement très peu et commençais à me considérer comme virtuellement à la retraite, passant le plus clair de mon temps au jardin. Un voisin m'a traité avec le plus profond mépris ; on m'a fait sentir que j'étais "moins que rien", peut-être parce que je portais de vieux habits pour le jardin. Peut-être pensait-il que j'étais simplement "retraité", n'ayant plus aucun statut ou identité personnelle d'une quelconque valeur. Cela paraît peut-être trivial, mais pour moi ce ne l'était pas ; cela m'a fait repenser mon avenir immédiat. En bref, j'ai abandonné l'idée de prendre une totale retraite, cela m'a amené à entreprendre une nouvelle recherche pour l'UE et m'a fait réaliser combien c'était important pour moi d'être "quelque chose", que ce "quelque chose" soit un médecin, un universitaire ou n'importe quoi d'autre. Et de prendre sa retraite semblait abandonner cette identité pour la remplacer par rien.

Depuis lors, en discutant avec d'autres de retraite, j'ai retrouvé bien des échos dans leurs préoccupations tandis qu'ils s'approchaient de la retraite mais aussi bien des différences dans leurs expériences et dans la façon dont ils abordent ce sujet. En généralisant les questions liées au travail et à l'identité, je réduis forcément beaucoup de ces différences. Je dois aussi signaler que mes lectures, mes recherches, mes expériences professionnelles et mon opinion personnelle sont inévitablement biaisées par la situation au Royaume-Uni. Bien des choses que je dis ne s'appliquent pas à tous les pays d'Europe et quelques unes seulement à certains pays. Néanmoins, elles peuvent stimuler d'utiles discussions.

A. Le travail

1. L'éthique du travail

Dans les sociétés occidentales, nous vivons dans des cultures largement tournées vers le travail. Celui-ci est généralement nécessaire pour gagner sa vie et dans le cadre de communautés chrétiennes historiques, les pressions morales sont fortes pour travailler.

Luther considérait le travail quotidien comme une vocation que nous sommes amenés à vivre avec Dieu, prenant ainsi part à son oeuvre sur terre et démontrant par le travail, son amour et sa justice. Les Calvinistes ont exprimé l'idée que de travailler dur et avec succès était un signe de salut (Forrester, 1983). Wesley a dit que nous devrions "faire de notre travail quotidien un sacrifice à Dieu ; acheter et vendre, manger et boire pour sa gloire" (1746). Ces attitudes devinrent très fortes, spécialement dans les communautés protestantes, amenant à "l'éthique protestante du travail" que Max Weber et R.H. Tawney ont tout deux considéré comme sous-tendant l'émergence du capitalisme moderne. Marx a analysé la manière dont le travail reflète les structures sociales et a démontré que la manière dont il est organisé donne forme tant à la société qu'aux vies individuelles mais, quel que soit le contexte, l'importance du travail était souligné (Forrester, 1983).

Dans son livre "Apprendre à vieillir" (1971), Paul Tournier écrit : "En Occident, presque tout le monde est d'accord pour affirmer en paroles, en théorie, la valeur suprême de la personne humaine. Nous citons les anciens : "L'Homme est la mesure de toute chose". Nous disons que c'est l'Homme qui donne sa dignité au travail et non pas le travail qui donne sa valeur à l'Homme. Mais en réalité, les choses sont tout différentes. En général, l'environnement social dans lequel nous sommes immergés dès notre enfance et qui nous influence sans même que nous y réfléchissions clairement, nous enseigne l'importance supérieure du travail. Le travail, en tant que devoir, est vu comme rempli de dignité, même s'il est ennuyeux ou inhumain".

2. Le travail dans la société

L'éminent sociologue, Peter Worsley écrivait (en 1987) : "Le travail est central dans notre culture. Lorsqu'on demande "Que faites-vous ?" cela veut dire : "Quel travail faites-vous ?". Lorsqu'on demande à une femme "Travaillez-vous ?" cela signifie "Avez-vous une activité rémunérée ?" Cependant, bien des gens sans activité rémunérée travaillent à d'autres sortes d'activités productives". Les commentaires cités plus haut se rapportent principalement à un travail rémunéré et s'appliquent presque entièrement aux hommes ; les questions concernant le travail des femmes ont beaucoup changé, sont très variées et complexes ; je les aborderai plus loin. D'autres cultures que la nôtre ne donnent pas autant de valeur au travail. Lee (1979) cite les Bushmen du Kalahari qui disent : "Pourquoi devrions-nous travailler puisque Dieu nous donne tant de noix de mongongo ?" Malheureusement, les noix de mongongo ne poussent pas dans le nord de l'Angleterre !

On a généralement considéré dans nos sociétés que les gens doivent travailler dur et consciencieusement quel que soit leur travail, tant pour gagner de l'argent pour leur famille que pour servir la communauté. Cependant, on considérait aussi évident que l'amélioration matérielle, l'accumulation de richesses, un statut et une influence dans la société plus grands, c'est-à-dire le succès mondain, était un signe de la bénédiction de Dieu sur soi et son travail. Cette ancienne croyance ou attitude, qui imprègne entièrement

l'Ancien Testament, persiste jusqu'à nos jours malgré une évidence contraire dans des parties des cultures européenne et américaine et peut être associée de près avec des niveaux élevés d'individualisation, de larges disparités de richesses et une tendance à l'arrogance culturelle, tout ce que d'autres peuvent interpréter comme de toute évidence, non chrétiens.

Une préparation pour une société dans laquelle prédominent les valeurs du travail est devenue la base principale pour l'enseignement. Les voix de ceux qui défendent un enseignement classique, une formation pour la vie, une formation pour plus de loisir ou même pour "le village global" sont perdues dans la clameur de ceux qui disent que la formation devrait être pour "le monde du travail". Parce que ce n'est pas bien fait dans un "monde du travail" en permanent changement, les gouvernements changent constamment le système et les professeurs ne savent pas bien ce qu'on attend d'eux. On attend des enfants qu'ils trouvent leur identité dans le travail mais ils n'y sont pas préparés. Et leurs besoins fondamentaux - une "formation à la vie » peut-être, n'auront pas été assouvis.

C'est pourquoi le travail est perçu non seulement comme fournissant un revenu, mais aussi comme donnant une légitimité sociale à nos vies. Ce peut être la source principale de notre identité personnelle et nous avons probablement besoin d'une identité claire, d'un net sentiment d'être une personne, pour avoir du respect pour soi-même. Une profession ou un métier bien défini nous donne une identité - comme médecin, enseignant, ingénieur, mécanicien, secrétaire, électricien, etc. Un travail particulier, indépendamment d'une profession ou d'un métier, peut nous donner une identité - en tant que consultant, manager, directeur, contremaître, chef d'équipe. Ou bien, nous pouvons retirer un sentiment d'identité du simple fait d'être un travailleur, un participant et un donateur ; les gens qui ne peuvent pas travailler ou qui ne trouvent pas de travail peuvent nous envier juste cette identité.

B. Attitudes face au travail

1. La valeur du travail

Nos sociétés ont profondément changé au cours des récentes décennies - au cours de nos vies - et continuent de changer, pas le moins dans leurs attitudes face au travail. On trouve des attitudes très variées et ambivalentes. Certains décriront le travail comme une corvée désagréable, à faire le moins possible, seulement parce qu'on a besoin d'argent et à abandonner le plus tôt possible. Certains se plaindront d'aspects de leur travail particulier mais considèrent le travail en général comme une bonne chose sans laquelle la vie perdrait une grande part de sa signification. D'autres encore voient le travail - du moins le leur - comme la source principale de satisfaction pour leur vie, leur apportant de grandes récompenses, important pour la société et difficile à abandonner.

La plupart d'entre nous auront partagé toutes ces attitudes, souvent en même temps pour différents aspects de notre travail, ou à des périodes différentes de nos carrières, l'importance donnée à l'une ou à l'autre étant variable. Quelles que soient les réclamations des médecins, infirmières, professeurs et autres professions (et certaines réclamations sont justifiées) nous sommes privilégiés d'avoir de telles professions, permettant un travail aux intérêts et aux satisfactions intellectuels, émotionnels, personnels et même spirituels et un respect social, que le salaire soit correct ou pas.

Pour certaines personnes il est difficile de trouver quoi que ce soit de satisfaisant dans leur emploi mais le travail a autre chose à offrir sans quoi les gens peuvent se sentir perdus, inutiles, sans valeur, sans identité claire. Quelle que soit la nature de l'emploi, celui-ci peut donner un sens d'appartenance, de contributeur, d'être un élément important, même s'il est réduit, d'une organisation au but plus large, un élément de valeur dans la société (p.ex. concierge/femme de ménage). Le travail peut structurer la journée, la semaine, l'année sans quoi la vie passe, il peut être un engagement pour soi et les autres, une raison de se lever le matin et de faire quelque chose (p.ex. le fermier avec des moutons en liberté sur les collines). Il peut donner la satisfaction de bien faire quelque chose, quoi que ce soit, d'être fier dans son travail, d'être un "artisan", de voir un bon résultat, un bon produit fini (p.ex. notre plombier qui répare tous nos tuyaux). Le travail peut nous donner des amis, un groupe social auquel appartenir, des compagnons, des vies à partager dans les joies et les peines, des soutiens dans la souffrance et le besoin (p.ex. mon père dans le Club de Sports de son travail).

Tous ces aspects ou certains d'entre eux peuvent jouer un rôle majeur pour donner une estime de soi, élément essentiel d'une bonne santé mentale et lié de près à notre sentiment d'être une personne, d'avoir une identité personnelle, d'avoir de la valeur. Tout le monde ne le trouve pas dans son travail et il y a d'autres sources pour avoir un sentiment de valeur personnelle, d'autres moyens de trouver une identité personnelle. Mais pour beaucoup d'individus, et pour la société dans son ensemble, le travail est une importante source d'estime de soi et d'identité personnelle: nous devons donc considérer la situation de ceux qui ne travaillent pas. Cependant, auparavant, nous étudierons brièvement la question de ceux qui travaillent à l'excès.

2. Ceux qui travaillent à l'excès

Il y a plusieurs genres de "travailleurs excessifs" qui peuvent tous ressentir d'importants stress liés à la fois au travail et à l'incapacité de travailler. Il y a ceux qui travaillent pour eux-mêmes, travailleurs indépendants ou qui ont leur propre entreprise, et qui travaillent de très longues heures pour que leur entreprise soit un succès, pour gagner plus d'argent ou parce qu'ils considèrent que l'entreprise dépend d'eux et qu'ils ne peuvent lâcher prise. Ils peuvent être quasi complètement identifiés à leur travail et n'avoir que peu de vie à côté. La maladie ou la retraite peut être un énorme choc parce qu'ils n'ont pas d'autres intérêts dans leur vie et qu'ils risquent de devenir des riens. P.G. Wodehouse donne des

exemples d'hommes d'affaires à la retraite, ayant eu beaucoup de succès, en bonne santé, commençant le golf (par exemple) avec la même approche obsessionnelle que celle qui caractérisaient leur vie d'affaires.

Il y a ceux qui ont du travail mais qui sont tellement intéressés par et engagés dans leur activité qu'ils ne peuvent s'en passer. Certains universitaires sont ainsi, s'identifiant entièrement à leur travail. Dans un cas extrême, les conséquences peuvent être les mêmes que pour le premier groupe ; cela peut créer du stress chez l'intellectuel et sa famille et la maladie ou la retraite peut être vécu comme une catastrophe. Mais il y a des possibilités de maintenir son identité dans la retraite en écrivant ou en donnant des conférences.

Ces deux groupes choisissent de travailler excessivement mais ceux du troisième groupe ne le choisissent pas vraiment. Ils travaillent de très longues heures, bien plus que ce pour quoi ils sont officiellement payés, parce que c'est ce que la culture de l'entreprise ou la société dans un sens plus large, attend d'eux et parce qu'ils partagent une perception commune qu'ils n'obtiendront pas de promotion, qu'ils n'auront pas de meilleur emploi ailleurs, ou qu'ils ne pourront pas garder leur travail en période de récession, à moins qu'ils ne se montrent engagés à 200 % et qu'il n'y a pas grand chose d'autre d'important dans leur vie !

Cette attitude semble s'être répandue au Royaume-Uni et peut-être ailleurs en Europe. Mon plus jeune fils installé à Washington, me dit que c'est extrêmement courant, même caractéristique d'un grand nombre d'emplois aux USA (OCDE, 2001). Dans ces circonstances, il semble que les gens soient forcés par les pressions de la société d'identifier comme "travailleur" non pas nécessairement celui qui exerce tout métier ou profession en particulier, mais celui qui assimile de longues heures de travail avec importance et succès. Peut-être que pour des gens dans cette situation, tant que leur situation financière est satisfaisante, la retraite (et peut-être la maladie, dont le taux peut être élevé dans ces groupes aussi longtemps qu'elle est couverte financièrement) peut être un grand soulagement et ils peuvent renoncer de gaîté de coeur à leur identité de travailleur.

C. Les gens qui ne relèvent pas d'un travail rémunéré.

1. Ceux qui ne veulent pas travailler

Dans nos sociétés, il y a bien sûr beaucoup de personnes qui ne travaillent pas dans le sens d'un emploi rémunéré. La société a des attitudes très ambivalentes face aux quelques uns assez riches pour ne pas travailler - ils sont à la fois enviés et mal vus. Et bien sûr, certains remplissent leur vie avec des "bonnes oeuvres", apportent beaucoup à la société et sont très respectés. Mais ceux sans richesse qui sont perçus comme ne voulant pas travailler sont dénigrés ; on les appelle flemmards, fainéant, "tire au flanc" et bien

d'autres noms. Il y a sans aucun doute, des adultes en bonne santé qui sont tout simplement paresseux et qui ne travaillent pas s'ils peuvent s'en passer, mais je pense qu'ils sont peu nombreux. Cependant, il n'est pas toujours facile de faire la différence entre eux et ceux qui ont de vraies raisons de ne pas travailler - mauvaise santé physique, mentale ou sérieux stress social - ou ceux qui ne peuvent trouver un travail qu'ils savent faire.

2. Ceux qui sont au chômage

Ceux qui ne peuvent trouver du travail, les chômeurs qui cherchent un emploi, sont mis sous une pression croissante. Beaucoup d'entre eux, dans le nord-est de l'Angleterre par exemple, ont dû quitter leurs familles pour trouver du travail dans le sud-est parce qu'il n'y a pas de travail dans leur région ; ils ne peuvent se payer un déménagement et, de toute façon, il y a peu de sécurité d'emploi. Ces hommes (essentiellement) travaillent, mais le stress sur eux et leur famille est énorme. Il n'est pas surprenant de voir les mariages se briser et les familles éclater. Mais pour de nombreux hommes, le chômage est un choix pire, avec un revenu inférieur, un statut inférieur, une perte de sens, perte de dignité, perte d'identité.

La relation entre chômage et maladie est clairement établie bien que la maladie physique soit certainement plus communément la cause que l'effet : c'est certainement un mélange en ce qui concerne la dépression et l'anxiété, les "désordres mentaux communs". Ayant récemment passé en revue toutes les larges études de population dans le monde depuis 1980, nous sommes maintenant sûrs qu'il y a un nombre important de maladies mentales communes associées au chômage, ainsi qu'à une faible formation et à de faibles ressources matérielles (Fryers, 2003). De nombreux généralistes sont bien conscients de ces situations dans leur pratique journalière, mais que ce soit clairement démontré par un travail scientifique peut aider à les prendre en compte, surtout lorsque ce travail scientifique est commandité par le gouvernement !

3. En arrêt de travail pour maladie

La confusion entre refus de travailler, incapacité de trouver du travail et incapacité de travailler est très dommageable, parce qu'il y a beaucoup de personnes qui ne peuvent pas facilement travailler à cause d'une maladie aiguë, d'une longue maladie ou d'un sérieux handicap, tous n'étant pas évidents pour l'observateur non averti. A ce point, les médecins jouent un rôle majeur en aidant à distinguer les raisons de non travail étant donné que dans de nombreuses sociétés ils ont un rôle pour légitimer l'absence pour maladie ou l'attribution d'indemnité pour maladie et de pensions pour incapacité. Ce ne sont pas de petites questions ; les chiffres s'y rapportant sont élevés. Par exemple, en Suède en 2000, sur 5,6 millions d'adultes en âge de travailler, 62,4 % étaient au travail et seulement 4,7 % au chômage. Mais 11,8 % étaient en arrêt de maladie et 21,1 % avaient une pension pour incapacité. D'après un récent rapport, dans la région de Glasgow en Ecosse, l'absence

pour maladie s'élève à environ 16 % de la force de travail et le gouvernement prend des mesures pour réduire ce chiffre parce qu'on a besoin de travailleurs.

L'arrêt pour maladie est le moyen par lequel la société permet de façon formelle aux gens de ne pas travailler sans perte de dignité ou d'identité, mais ils doivent remplir un certain nombre de conditions comme éléments d'un contrat avec la communauté (Parsons, 1951). Ils doivent permettre que la demande de reconnaissance de leur maladie soit vérifiée par un médecin, ils doivent renoncer à travailler et doivent avoir un comportement approprié. Les médecins ont souvent traité l'établissement d'un certificat à la légère ou se sont plaints que c'était une corvée. On traite facilement une maladie simple, évidente, brève et de courtes périodes n'ont généralement pas besoin d'un certificat extérieur. Et des maladies physiques découlant de conditions de travail spécifiques (accident du travail, certains cancers, pneumoconioses, etc) soulèvent des questions différentes qui ne seront pas abordées ici.

Mais un arrêt de travail pour maladie est souvent un phénomène clinique, personnel et social complexe, la plainte présentée n'étant pas nécessairement le seul ou principal problème. Nous savons par exemple, que l'absence pour maladie augmente avec les conditions difficiles de travail, y compris la pression pour augmenter la cadence de travail, les demandes conflictuelles et la faible maîtrise de son propre travail (Stansfeld, 2002). Des problèmes non professionnels, dans la famille et avec les amis peuvent aussi être des éléments importants. Cependant, si on aborde ces situations de façon holistique, à la manière de Paul Tournier, elles représentent une importante pratique médicale, demandant un prudent diagnostic physique, psychologique et social et la prescription d'un large éventail de thérapies appropriées et d'une aide personnelle et sociale.

4. Personnes souffrant d'invalidité

Les personnes souffrant d'invalidité soulèvent des questions supplémentaires. Peu d'entre elles ne peuvent travailler d'aucune manière. La plupart, bien sûr, ont certaines capacités et souhaitent travailler autant que possible. Mais leur capacité de travailler dépend autant de l'environnement, des circonstances et d'arrangements pratiques que de leurs propres limitations. Nous avons fait un long chemin pour adapter les situations sociales, y compris les situations de travail, pour permettre à ceux qui ont une vue, une ouïe, une mobilité réduites de travailler, mais il reste beaucoup à faire. Et une part importante de l'environnement, c'est l'attitude des autres.

L'identité est la question clé, avec deux aspects. Premièrement, ces personnes peuvent souffrir de discrimination en tant que non travailleurs, manquant des possibles identités d'une profession, d'un métier, d'un travail ou du statut de travailleur et deuxièmement, elles sont étiquetées de l'identité de "handicapées" ou de toute caractéristique de la maladie ou du handicap dont elles souffrent. Bien que les termes les plus stigmatisants (souvent aussi utilisés comme injures) soient probablement moins utilisés ces derniers

temps, nous savons tous qu'il est encore courant de désigner les gens de "un diabétique", "un épileptique", "un handicapé moteur", "un schizophrène", "une victime d'une attaque cérébrale" etc... Il doit être difficile de vivre avec une identité de maladie, bien que, naturellement, il y ait de nombreux individus qui ont surmonté de telles situations avec une force morale héroïque et un grand succès.

5. Les femmes

J'ai signalé plus haut que la majorité des textes concernant le travail s'applique aux hommes. D'un point de vue habituel, il est surprenant de constater combien fort était le principe historique qu'en ce qui concerne le travail rémunéré et l'activité économique, on pouvait largement ignorer les femmes. Même le livre de Tournier de 1972 semble considérer des rôles très traditionnels pour les femmes. Mais l'identité de travailleur a été problématique pour les femmes. Le rôle traditionnel de femme au foyer et de mère, dont on peut dire que c'est le plus important dans toute la société, n'a jamais eu le statut de métier, encore moins celui de carrière ou de profession, en dépit de récents efforts dans ce sens. Les classifications pour les recherches le catégorisent encore comme non classifiable ; traditionnellement, les femmes mariées étaient comptées selon le métier de leur mari.

A la génération de mes parents, il était probablement encore "normal", bien qu'en aucun cas universel, pour la plupart des femmes de n'attendre aucune profession ou carrière en dehors de celle de femme au foyer et mère. Ma mère a été retirée de l'école par son père pour s'occuper de la famille sous le prétexte qu'en tant que fille, elle n'avait pas besoin d'études ; elle n'a jamais "travaillé" et a toujours senti qu'elle avait perdu quelque chose d'important. Quelque chose de cette attitude a même persisté chez mon beau-frère mais il a totalement perdu la bataille devant une femme et trois filles ! Combien de fois n'avez-vous pas entendu dire "Je ne suis que femme au foyer" ; pas de travail, pas de statut, faible estime de soi. Et pourtant, élever une famille et gérer un ménage peut être très exigeant et un excellent entraînement pour qui a des dons d'organisation et de gestion. Nous ferions peut-être mieux de recruter certaines de ces "femmes au foyer" expérimentées pour nos services de gestion d'entreprises et de services publics, plutôt que de garder bien des hommes actuellement en place !

Bien sûr, bon nombre de femmes de notre génération a travaillé lorsque les enfants ont grandi ou après qu'ils ont quitté la maison, mais, malgré une législation instaurant l'égalité de traitement, les femmes accèdent à moins de postes supérieurs, sont souvent moins payées que les hommes faisant le même travail et pour les postes à temps partiel, en grande partie occupés par des femmes, elles touchent même peut-être des salaires de misère. Ces aspects de la société expliquent peut-être partiellement pourquoi les femmes souffrent plus que les hommes de maladies mentales communes : dans l'Etude sur la Psychiatrie Britannique de 2000 (British National Psychiatric Survey 2000) (Singleton et al, 2001) les femmes sont deux fois plus à risque d'avoir des obsessions, des symptômes

somatiques, des compulsions, des phobies et presque une fois et demi plus à risque de souffrir de symptômes de fatigue, de problèmes de sommeil et d'un total de symptômes névrotiques au-dessus du seuil fixé pour l'étude. Les angoisses et dépressions additionnées dans le groupe d'âge 16-64 ans étaient de 19% pour les femmes et 13 % pour les hommes.

A l'heure actuelle, bien sûr, un très grand nombre de femmes suivent des formations et poursuivent des carrières de toutes sortes. Comme nous le savons bien, elles reportent le moment d'avoir des enfants bien après leurs 30 ans (si ce n'est qu'elles s'en abstiennent totalement), avec des conséquences qui risquent de ne pas être totalement satisfaisantes. Leur "identité de travailleur" peut être un réel gain, avec une meilleure estime d'elles-mêmes mais nous devons assurément encore trouver un moyen de reconnaître le rôle de "femme au foyer et mère", celui de "gestionnaire domestique" et de lui donner une identité claire et valorisée ainsi que le statut mérité, en particulier parce que de nombreuses femmes se retrouvent à avoir une double charge - travaillant à la fois à l'extérieur et à l'intérieur de la maison !

6. Les retraités

L'idée de retraite est relativement moderne et elle est une caractéristique des sociétés industrielles (Cowgill & Homes, 1978). Les sociétés pré-industrielles avaient toujours une catégorie de personnes appelées "vieux", dont on attendait qu'ils jouent un rôle différent de celui des adultes plus jeunes. Mais le changement de rôles, demandant moins de force physique, a été progressif et non lié à un certain âge, et fut une transition vers des rôles différents mais autant valorisés - les hommes n'étaient plus chasseurs ou fermiers, mais anciens ou prêtres. Bien que les retraités dans les sociétés modernes industrialisées aient de nombreux rôles et acceptent de nombreuses responsabilités comme de s'occuper de jeunes enfants (p.ex. de baby-sitter les petits-enfants), ces activités sont plutôt considérées comme futiles et ne sont pas grandement valorisées.

La situation risque de changer. Là où il y a peu de chômage, comme au Royaume-Uni, nous manquons de travailleurs, de gens qualifiés et expérimentés dans de nombreux métiers et professions et nous avons besoin que les gens travaillent plus longtemps. A plus de 65 ans, on est maintenant en meilleure forme, en meilleure santé, dans la plupart des cas on peut travailler et on veut généralement un travail rémunéré bien que pas nécessairement à plein temps. Avec l'augmentation des personnes âgées la charge financière des retraites et pensions est devenue une grande question politique et de nombreux fonds de pension du secteur privé ont fait faillite et les travailleurs ont perdu leurs retraites. Les attitudes des autres face aux personnes âgées doivent être modifiées ; il y a de nombreux préjugés contre les travailleurs âgés même contre les quinquagénaires, qui cherchent un nouvel emploi. Mais dans de nombreux pays des changements dans cette direction sont probables dans le futur.

Bien que les traditions et les aménagements sociaux pour ceux qui se retirent de leur travail varient d'un pays à l'autre, les questions principales restent généralement les mêmes. De nombreuses perceptions des hommes par rapport à la retraite sont très négatives : "un premier pas vers la dépendance sociale" (Susser & Watson, 1971) dont le symbole est la pension. Il y a peu de temps, j'écoutais les informations : on y rapportait l'attaque d'un "retraité" : pas de nom, pas d'identité personnelle, juste un "retraité". Comme pour "les personnes âgées", ce n'est pas vraiment péjoratif, bien que cela implique une dépendance, mais c'est une non-identité, un "rien" et c'est symbolique du manque de valeur personnelle.

Dans son étude devenue classique, faite en 1954-55 à Bethnal Green, un quartier ouvrier de Londres, Townsend a établi que bien que les faibles retraites fussent un problème, les hommes se plaignaient au moins autant d'ennui et d'un sentiment d'inutilité - d'être non désiré. Il a rapporté que "parmi les retraités on trouvait difficilement une seule personne en faveur de la retraite". Je ne crois pas que ce serait actuellement vrai dans n'importe quel groupe, mais les attentes de et les réponses à la retraite sont sans aucun doute très variées et pour beaucoup d'hommes la retraite reste une grande source de perte, y compris une profonde perte d'identité.

Tournier a reconnu ce sentiment général de perte avec ses nombreuses conséquences sur le plan de la mauvaise santé et le manque de bonheur dans la vieillesse. Il a plaidé pour une préparation délibérée à la retraite, ce qui est actuellement plus généralisé, une attention portée à un plus jeune âge, à un large éventail d'intérêts en-dehors de son travail afin de donner un sens à la vie au cours de la retraite. mais il pensait que des passe-temps non structurés n'allaient pas assez loin et il a suggéré l'idée d'une "deuxième carrière". Actuellement, pour bien des gens, il peut même s'agir d'une troisième, quatrième ou cinquième carrière, mais le principe reste le même. Son idée était qu'une activité et un intérêt pour occuper la retraite devrait être structuré, devrait avoir "cohérence et continuité", comme une carrière précédente, afin de ressembler à un "travail", un emploi qui signifie engagement et but.

Certaines personnes obtiennent un travail rémunéré après leur retraite, bien que souvent à temps partiel, et souvent aussi avec un statut inférieur, à leur activité précédente. D'autres, cependant, peuvent utiliser leurs savoir-faire et leur expérience en étant consultant, enseignant ou écrivain dans un domaine lié à leur carrière principale, maintenant ainsi leur identité liée à leur travail. Certains, surtout ceux qui prennent leur retraite tôt, suivent une nouvelle formation et commencent une nouvelle carrière rémunérée. Mais beaucoup d'autres, considérant que leur situation de retraité est satisfaisante, ne cherchent pas de travail payé mais, plutôt comme le suggérait Tournier, poursuivent avec succès une nouvelle carrière de travail bénévole dans des ONG. En tout cas au Royaume-Uni, les ONG dépendent beaucoup d'une armée de retraités. Etre président ou membre du Conseil d'une grande organisation de charité exige des qualités, des capacités et une expérience similaires à celles nécessaires pour des postes à responsabilités dans des entreprises

privées ou la fonction publique, et signifient exactement les mêmes rôles, responsabilités, engagements et risques.

Ces positions donnent certains statuts dans la société, mais je ne pense pas qu'elles confèrent une identité assimilable à un genre de travail ! Peut-être que ceux qui les assument sur une longue période sont des gens qui n'ont pas une folle envie d'avoir une identité liée au travail, mais trouvent leur identité personnelle à d'autres sources. Ceci s'applique peut-être plus aux femmes auxquelles on a souvent refusé une identité par un travail et une carrière dans leurs années d'adultes, mais qui ont plus généralement acquis un sentiment satisfaisant de personne à un niveau plus profond en termes de relations, de famille et de service à la communauté.

Puisque chaque pays a un "âge pour la retraite" officiel, quand les pensions commencent normalement à être versées, et que de ne pas travailler est accepté sans être stigmatisé, une "retraite anticipée" risque d'avoir des caractéristiques spécifiques. Elle est devenue courante au Royaume-Uni, au cours des 25 dernières années environ, en partie en réponse aux hauts taux de chômage et aux changements technologiques. Ce fut parfois une question de choix personnel, encouragé par des dispositions généreuses pour retraite anticipée, et certaines entreprises avaient fixé un âge pour la retraite anticipée. Mais c'était souvent imposé aux gens par licenciement et un très fort "âgisme" parmi les employeurs, ce qui empêchait les gens entre 50 et 60 ans de trouver un nouveau travail. Certains ont pris une retraite anticipée conséquence d'une mauvaise santé bien que cette raison puisse n'être que partielle et en revanche, être une source de légitimation. Pour la société il y eut de grandes pertes en termes de qualifications et d'expériences, actuellement ouvertement regrettées, et une énorme charge financière supplémentaire pour les retraites pesant sur les entreprises et les institutions publiques en échange d'aucune productivité. Et ce dès 50 ans parfois, avec une espérance de vie de retraité de 30 ans ou plus. Sans aucun doute, on regrette maintenant cette situation.

Les problèmes de santé physique précèdent généralement la retraite anticipée bien qu'une grande inactivité puisse augmenter les risques cardiaques, mais les problèmes de santé mentale peuvent être soit la cause, soit la conséquence de la retraite. Il y a des signes évidents de cause - p.ex. 20 % des retraites anticipées des Services de Sécurité Sociale du Royaume-Uni (UK National Health Service) le sont pour des raisons psychiatriques (Pattani et al, 2001). Il y a aussi des signes évidents de conséquence - la retraite anticipée non volontaire semble augmenter la prévalence des maladies mentales communes tandis que la retraite planifiée, volontaire, semble la réduire (Gallo et al. 2000 ; Drented, 2002).

Les données de l'Etude sur la Psychiatrie de 2000 (British National psychiatric Survey of 2000) sont très intéressantes (Melzer et al. 2004 ; Buxton et al, 2005). Elles ont montré une chute impressionnante hautement significative, de la prévalence des maladies mentales communes (essentiellement la dépression, l'anxiété ou les deux) à l'âge de 65 ans chez les hommes, mais pas chez les femmes. Pour les hommes, les totaux de tous les

symptômes sur 18 dans le Programme d'Entrevue Clinique (Clinical Interview Schedule-CIS) étaient de 7,3 % à l'âge de 60-64 ans et de 1,5 % à l'âge de 65-69 ans. La "Dépression" était de 3 % à 60-64 ans et 0,3 % à 65-69 ans. Ce n'est pas un effet de cohorte (on peut le vérifier avec l'étude similaire de 1993) et aucune variable ne l'explique statistiquement si ce n'est l'âge. Les hommes qui ont pris une retraite anticipée avaient des taux élevés, même plus élevés que les hommes en activité, jusqu'à 65 ans, avant d'atteindre les mêmes taux faibles. Les hommes qui travaillaient encore après l'âge de la retraite avaient non seulement des taux faibles à ce moment-là, mais avaient aussi eu de relatifs faibles taux dans leur cinquantaine et au début de la soixantaine. Mais les taux les plus bas concernaient ceux qui prenaient leur retraite à 65 ans. Pour les femmes, les taux étaient supérieurs à ceux des hommes à tous les âges, avec des pics à 50-54 ans, pour diminuer doucement sans grande réduction soit à 60, soit à 65 ans.

Ce sont les chiffres britanniques ; il serait vraiment intéressant de faire le parallèle avec d'autres pays mais il y a peu d'études sur une grande échelle. Il semblerait que la retraite anticipée soit mauvaise pour les hommes mais que la retraite à l'âge légitimé par la société soit très bonne pour eux. Pour le moment, nous ne savons pas pourquoi. Peut-être que la légitimation en est le secret ; peut-être qu'à l'âge de 65 ans, la majorité des hommes peut se détendre, n'ayant plus besoin de se justifier en tant que travailleur, "étant" peut-être plus que "faisant". Et peut-être que des gens comme moi, qui font tant d'histoires au sujet de la retraite, sont à contre-courant et ont besoin d'apprendre quelque chose sur leur identité personnelle qui n'a rien à voir avec être "quelque chose" au travail.

D. Identité - Que suis-je ? - Qui suis-je ?

Qui nous sommes et ce que nous sommes sont des questions importantes pour nous tous, avec des dimensions sociales, psychologiques et spirituelles. Sans une idée précise de l'identité personnelle, il est très difficile d'avoir l'estime de soi dont nous avons besoin pour bien fonctionner en tant que personnes indépendantes dans une société interdépendante. Sans une idée précise de l'identité personnelle nous sommes vulnérables face aux blessures psychologiques, risquant l'angoisse et la dépression ainsi que le désengagement. Sans une idée précise de l'identité personnelle nous ne pouvons pas facilement répondre à l'amour par l'amour, accepter le pardon, recommencer après un échec.

Pour bien des gens, le travail ou une profession ou un métier, est une importante source pour se constituer une identité personnelle ; pour certains c'est peut-être la seule significative. Même pour ceux pour lesquels c'est une source minimale, de travailler est important pour tous les autres bénéfiques qu'apporte le travail. Plus spécialement dans les groupes d'âges plus élevés, à la fois avant et après l'âge de la retraite, certains continuant de travailler, payés ou non, peut-être à temps partiel ; mais incontestablement, le "travail" est une très bonne chose pour la plupart des gens et en même temps pour la société. Et

pour ceux qui ont des qualifications et une expérience spéciales, n'y a-t-il pas aussi un devoir moral et spécifiquement chrétien de continuer d'apporter sa contribution spécifique aussi longtemps qu'elle est nécessaire, encore une fois, qu'elle soit payée ou non ?

Mais le travail n'est pas l'unique source possible d'identité personnelle et il est peut-être fondamentalement inadéquat parce que peu d'entre nous peuvent s'en réclamer pour toujours. La maladie, le handicap, le licenciement, la retraite menacent tous une identité construite sur le travail. Et nous avons tous d'autres identités. Nous sommes fils et filles, mères et pères, grands-mères et grands-pères et grandes tantes et vieux amis de la famille etc. Ces identités, construites sur des relations sont certainement plus fondamentalement importantes que les identités liées au travail. Et peut-être que des relations à l'intérieur d'une plus large communauté sont aussi importantes ; ne pouvons-nous pas construire une identité de bon citoyen, de bon voisin, prêt à aider les autres dans le cadre d'organisations formelles ou non ?

Finalement, l'identité personnelle et l'estime de soi sont étroitement liées et découlent d'un sens de valeur personnelle, de valeur pour les autres, du sentiment d'être utile, d'être aimé pour nous-mêmes, pour ce que nous sommes et non pas seulement pour ce que nous faisons. C'est la santé et l'intégrité véritables. Je suis sûr que ce n'est pas seulement l'expérience de Chrétiens ou de personnes religieuses mais c'est très spécifiquement un message chrétien : c'est ce qu'un Dieu d'amour offre à ceux qui mettent leur confiance en Lui. Jésus a dit : "Ne valez-vous pas beaucoup plus que les oiseaux du ciel...?"

Bon, j'ai intérêt à repenser ma retraite, à accepter mon identité qui devient rapidement celle d'un grand-père et à planter des noix de mongongo dans mon jardin.

Bibliographie

Buxton JW, Singleton N & Melzer D, 2005; The mental health of early retirees: national interview survey in Britain. Submitted

Cowgill DO & Holmes LD, 1978; Ageing and Modernisation, in *An Ageing Population*, ed. V Carver & P Liddiard, Open University / Hodder & Stoughton.

Fryers T; Melzer D; McWilliams B; Jenkins R, 2003; A systematic literature review of social inequalities in mental health. In *Social Inequalities and the Distribution of the Common Mental Disorders*. Maudsley Monograph 44; Psychology Press, Hove & New York, pp1-126.

Forrester D, 1983; Work. In *A New Dictionary of Christian Theology*, ed. A Richardson & J Bowden. SCM Press.

OECD, 2001; Labour Market Statistics; International Labour Organisation.

Lee RB 1979 *The !Kung San: Men, Women and Work in a Foraging Society*, Columbia University Press.

Melzer et al, 2004; Decline in common mental disorder prevalence in men during the sixth decade of life. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 39, 33-38.

Parsons T, 1951; *The Social System*, Routledge & Kegan Paul.

Pattani S, Constantinovici N, & Williams S, 2001; Who retires early from the NHS because of ill-health, and what does it cost? *BMJ* 322, 208-209.

Stansfeld S, 2002; Work, Personality and Mental health, *Br J Psychiatry* 181,96-98

Susser & Watson, 1971; *Sociology in Medicine*, Oxford.

Tournier 1971, *Learning to Grow Old*.

Townsend P, 1957; *The Family Life of Old People*, Pelican.

Wesley J, 1746; *Forty-Four Sermons*. Epworth.

Worsley 1987 *The New 'Introducing Sociology'*

Traduction : Marie-Madeleine Linck