

Sylvain Grevedon

60 ANS

un nouveau cap

Vivre pleinement le passage
de la vie professionnelle à la retraite



● Éditions
EYROLLES

Le guide indispensable pour passer le cap de la retraite sans angoisse ni ennui !

Le passage de la vie professionnelle à la troisième vie, celle de la retraite, n'est-il pas aussi essentiel que celui qui conduit de la vie scolaire au monde du travail ? Pourtant, cette transition est pour le moins occultée, quand elle n'est pas simplement niée.

Afin d'aborder dans un état d'esprit constructif et optimiste cette période de transition entre deux vies, ce guide vous aide à vous projeter. Il s'appuie sur des données françaises et internationales utiles à rappeler, mais aussi sur de nombreux témoignages de professionnels comme de retraités souvent tout aussi actifs. Il propose des clés pour aborder ce cap avec plaisir et sérénité.

La si mal nommée « retraite » offre désormais, avec l'allongement de l'espérance de vie, une possibilité de se renouveler ou de se réinventer, aussi bien pour soi-même que pour le bien de tous. Soyez confiant, croyez en vous !

Ancien associé du cabinet Mercuri Urval, **Sylvain Grevedon** a passé le cap voici quelques années. Après avoir opté pendant deux ans pour le cumul emploi-retraite en tant que micro-entrepreneur, il se consacre désormais à l'écriture en indépendant et en tant que membre bénévole d'un groupe universitaire de réflexion sur la diversité dans le monde du travail.

**60 ANS,
UN NOUVEAU CAP**

Éditions Eyrolles
61, bd Saint-Germain
75240 Paris Cedex 05
www.editions-eyrolles.com

Création de maquette: Florian Hue

© Éditions Eyrolles, 2019
ISBN: 978-2-212-57086-1

Sylvain Grevedon

60 ANS, UN NOUVEAU CAP

**VIVRE PLEINEMENT LE PASSAGE
DE LA VIE PROFESSIONNELLE
À LA RETRAITE**

● Éditions
EYROLLES

SOMMAIRE

INTRODUCTION ... D'UNE VIE À L'AUTRE	1
POURQUOI CET OUVRAGE ?	3
« COMMENCER SA VIE » APRÈS 60 ANS	5
L'EXPÉRIENCE DU PASSAGE	6
CHAPITRE 1 S'EMPARER DU SUJET.....	11
PREMIÈRE, DEUXIÈME, TROISIÈME.....	12
AU CŒUR DE LA PYRAMIDE.....	12
LE GRAND ARRANGEMENT DES PRÉRETRAITES.....	15
RÉPARTITION ET CAPITALISATION, DEUX JAMBES POUR UNE PENSION ...	17
COMMENT VOIT-ON L'APRÈS ?.....	19
POURQUOI EST-CE UN SUJETQUE L'ON ÉVITE ?	25
LE POIDS DES MOTS ET DES SIGNES	33
REGARDS CROISÉS SUR LA VIE D'APRÈS.....	35
CHAPITRE 2 TRANSMETTRE ET SE RENOUVELER.....	47
DE L'IMPORTANCE DE LA TRANSMISSION	49
FAIRE DE LA PLACE EN SOI POUR SE RENOUVELER	59

MOI ET... L'AUTRE.....	64
RETRAITE DÉPRESSION ?	70
CHAPITRE 3 SE PRÉPARER.....	73
GARDER LA MAIN.....	75
COMMENT S'Y PRÉPARE-T-ON ?	78
GÉRER LE SUJET AVEC SON EMPLOYEUR	83
LE NERF DE LA GUERRE	90
ÉPLUCHER L'OIGNON.....	93
DONNER DU SENS.....	95
SE PRÉSERVER.....	96
ENVIER LE COMPROMIS, EST-CE COMPROMETTRE SES ENVIES ?	96
VIVRE PLEINEMENT LE PASSAGE.....	98
AVEC LE REcul.....	105
CHAPITRE 4 ÊTRE ACTEUR DE SA TROISIÈME VIE.....	107
LA SAGESSE DE L'ORIGINAL	109
CHANGER DE VIE ?	112
S'ENGAGER.....	114
POURUIVRE UNE ACTIVITÉ... PROFESSIONNELLE	123
POUR UNE DÉFINITION PLUS VERTUEUSE DU MOT « RETRAITE » ?	128

DIX COMMANDEMENTS POUR LA TROISIÈME VIE	131
LE PASSAGE TU PRÉPARERAS	132
TES ACQUIS TU RECONNAÎTRAS	132
LA TRANSMISSION TU RECHERCHERAS	132
LE CHANGEMENT TU EXALTERAS	133
L'INCERTITUDE TU ACCEPTERAS	133
LA DÉPRESSION TU REFUSERAS	133
DU TEMPS LIBRE TU TE RÉJOURAS.....	134
L'ENNUI TU ACCUEILLERAS	134
DES PROMESSES TU TE MÉFIERAS	135
EN TOI, EN TOI, ENCORE EN TOI TU CROIRAS	135
LE PASSAGE VERS LA RETRAITE, EN 3 FOIS 5 QUESTIONS....	137
MULTIPLES REMERCIEMENTS.....	139
INDEX	141

INTRODUCTION

... D'UNE VIE À L'AUTRE

Depuis la retraite de Russie en 1812, qui sonna le glas de la Grande Armée napoléonienne, ce mot terrible évoque dans sa version militaire l'abandon, la débâcle, l'effondrement, tels qu'ont pu les représenter les peintures et les écrits de l'époque, non sans les magnifier. La lente agonie des grognards refluant dans la neige, malgré le courage et les actes de bravoure pour sauver ce qui pouvait l'être, est comme le prélude à une fin imminente. Je laisse le soin aux historiens de statuer sur l'emploi du mot « retraite » pour qualifier ce moment de l'Histoire mais il n'a de toute façon rien de glorieux.

Quelque deux cents ans plus tard, le terme a conservé son empreinte mortifère, dans une société marquée par l'accélération du temps et la promesse de l'éternelle jeunesse. Dans notre quête permanente de vocables pasteurisés à introduire dans le langage courant pour « cacher la misère », nous n'avons pas beaucoup progressé concernant ceux qui définissent la vie d'après la vie professionnelle. Faites une recherche de tous les synonymes du mot « retraite » sur les dictionnaires en ligne, vous aurez un résultat

globalement calamiteux. Les Anglo-Saxons utilisent quant à eux le mot *retirement*, ce qui n'est guère plus enthousiasmant. Nous avons en commun avec eux le terme de « pension », également partagé avec les Allemands, qui désigne le revenu plus que le statut mais souligne tout autant la notion de dépendance. Quelques initiatives ont été lancées pour adopter une terminologie plus positive, d'autant que le prolongement de la vie en bonne santé introduit une distinction croissante entre un troisième et un quatrième âge et que la notion d'activité ne se limite plus à la seule activité professionnelle. Le terme de « junior » (contraction de « jeune senior ») apparu récemment pour qualifier les 60-75 ans, une population en forte croissance puisque correspondant aux baby-boomers des décennies cinquante et soixante, ne trouve pour le moment preneur que chez les publicitaires, qui en font d'abord une cible marketing.

Poursuivons notre exploration des mots et des images. Le retraité du ^{xxi} siècle tel qu'il nous est la plupart du temps représenté semble n'avoir le choix qu'entre l'hyperactivité ou la mort lente : d'un côté les agendas bousculés, les invitations difficiles à tenir, les engagements qui se superposent ; de l'autre, la solitude entre quatre murs et face au petit écran, ou la grande misère des établissements de fin de vie. Existence de trop-plein ou de trop vide, de surinvestissement ou de désœuvrement, une vie en jaune si elle n'est pas en gris.

Entre ces deux visions extrêmes, la palette des couleurs offre toutefois un vaste choix. Et dans un pays comme la France, dont le système de retraite demeure l'un des plus favorables au monde, tout au moins pour ceux qui ont pu cotiser leur vie durant, la majorité des personnes qui ont basculé dans la « vie d'après » bénéficient d'un confort de vie que les générations suivantes craignent de ne jamais atteindre. Cela se traduit par une offre pléthorique de services et d'activités dans les domaines de la santé, du sport, de l'alimentation ou encore des voyages. Quel actif n'a pas enragé en croisant matinalement dans le train, le bus ou le métro une bande

de joyeux et bruyants randonneurs arborant sacs fluo, bâtons de marche et chaussures de trail pour propulser leur troisième âge dans les sous-bois et chemins de traverse entourant les agglomérations ? Bien sûr, ceux-là sont les plus visibles, les hyperactifs, ceux qui investissent les associations caritatives, les clubs de sport, les collectivités locales. Les isolés, par définition, on ne les voit pas. Ou alors au détour d'un reportage télé sur le manque de moyens pour humaniser les mouiroirs et assurer une fin décente.

Que nos aînés s'emploient à la faire mentir ou qu'ils en soient la triste expression, la vieillesse serait donc un naufrage, pour reprendre cette phrase attribuée à Chateaubriand et citée depuis par tant d'autres. On comprend dès lors que beaucoup de ceux qui se rapprochent du moment où la vie professionnelle s'arrête n'aient aucune envie, avant même d'actionner la porte qui ouvre sur le temps d'après, de seulement lui jeter un regard.

Ce qui m'amène à l'objectif de ce livre.

POURQUOI CET OUVRAGE ?

Il n'est jamais trop tard pour faire des choix, pour prendre sa vie en main plutôt que de la subir. Si cette affirmation vaut pour toutes les tranches d'âge, elle revêt une importance particulière dans la période qui précède l'entrée en retraite. Quelle qu'en soit la durée, de quelques mois à plusieurs années, cette période constitue un **temps de passage** idéal pour évaluer ce qui est à soi essentiel et qui va nourrir les années à venir. S'y préparer à l'avance ne veut pas nécessairement dire lever le pied ! Au contraire, s'y préparer c'est d'abord adopter la posture de celui qui décide de choisir et refuse de subir.

Notre pays souffre d'un mal particulier, qui le distingue depuis trop longtemps de la majorité de ses voisins européens et occidentaux : le syndrome 25-55. Comprenez par-là la préférence pour les 25 à 55 ans, jeunes actifs déjà sortis du système scolaire/universitaire et déjà employés, jusqu'aux actifs confirmés... mais pas trop. C'est particulièrement vrai pour la tranche au-delà de 55 ans : malgré une progression remarquable depuis dix ans, le taux d'emploi des plus de 55 ans français reste inférieur à la moyenne des pays de l'OCDE¹ : en 2018, il est respectivement de 52% contre près de 62%². En 2009, à l'occasion de la parution du décret relatif au contenu et à la validation des accords et des plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés, qui avait pour objectif de doper le taux d'emploi de cette tranche d'âge, j'avais conduit avec mon employeur, le cabinet Mercuri Urval, une enquête sur l'impact potentiel de ce décret. Afin de vous épargner la lecture de graphiques qui peut vite devenir indigeste, je ne mentionnerai que ce double constat : sur les six domaines d'action prévus par le décret, le plus plébiscité par l'ensemble des entreprises interrogées était la transmission des savoirs et le tutorat, le moins retenu étant le recrutement de seniors. En raccourci, passé 55 ans, il était temps de transmettre et non de se faire recruter.

Nous verrons que ce constat n'est pas sans conséquences sur la perception que les personnes en activité peuvent avoir de la fin de vie professionnelle. Un autre phénomène lié à l'avènement de l'ère numérique peut aggraver cette perception : les Anglo-Saxons lui donnent le nom de *reverse mentoring*. En (mauvais) français, le « mentorat inversé » est un principe mis en place par les grands groupes consistant à affecter aux dirigeants expérimentés un jeune mentor issu de la génération Y, bien plus à l'aise que ses aînés dans la maîtrise des outils numériques. Pour constructive que soit cette approche, favorisant notamment la collaboration

1. OCDE : Organisation de coopération et de développement économiques.

2. OCDE Données – taux d'emploi par groupe d'âge – T3 2018.

intergénérationnelle, elle peut susciter chez les seniors un sentiment de déclassement, parfois même la conviction que le management affiche désormais une nette préférence pour les jeunes. La règle voulant que le senior forme le junior ainsi retournée alimenterait indirectement le mutisme ou le déni lié à la fin de carrière.

Mais pourquoi parler de fin ? Ne s'agit-il pas plutôt d'une transition entre deux vies, la vie d'après pouvant être tout aussi riche, voire plus riche que la vie professionnelle ? Là encore, les exemples de retraités heureux abondent autour de nous. Pour l'être, il n'est d'ailleurs pas nécessaire de soulever de la fonte chaque matin, d'exploser son budget alimentaire bio ou de consacrer un équivalent temps plein à du bénévolat associatif. Nous allons revenir longuement, puisque c'est le cœur de l'ouvrage, sur cette étape fondamentale, et même fondatrice, qu'est le passage de la vie professionnelle à la vie d'après.

« COMMENCER SA VIE » APRÈS 60 ANS

Pourquoi un libellé aussi provocateur ? Parce qu'il s'agit d'une autre façon d'aborder la vie, parce que se présente cette occasion formidable de moins se soucier de **Faire** pour davantage **Être**.

Faire, c'est ce qui nous construit durant notre scolarité, notre vie professionnelle, notre vie familiale. Bien sûr, nous sommes de plus en plus interpellés sur la nécessité de prendre du temps pour soi, de lâcher prise, dans une période d'accélération généralisée du rythme. La sophrologie, la méditation, la pleine conscience sont des techniques très en vogue, notamment pour lutter contre