

UNIVERSITÉ DE YAOUNDÉ I

CENTRE DE RECHERCHE ET DE
FORMATION DOCTORALE EN
SCIENCES HUMAINES, SOCIALES ET
ÉDUCATIVES

UNITÉ DE RECHERCHE ET DE
FORMATION DOCTORALE EN
SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES

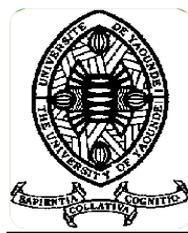
DEPARTEMENT DE SOCIOLOGIE

THE UNIVERSITY OF YAOUNDE I

POST GRADUATE SCHOOL FOR THE
HUMAN, SOCIAL AND
EDUCATIONAL SCIENCE

DOCTORATE RESEARCH UNIT FOR
HUMAN AND SOCIAL SCIENCES

DEPARTEMENT OF SOCIOLOGY



LES ADMINISTRATEURS CIVILS ET LA GESTION DE LA RETRAITE A YAOUNDÉ

Mémoire présenté en vue de l'obtention du diplôme de Master Recherche en Sociologie

Soutenu le 09 septembre 2022

Spécialité : Population et Développement

Par

Marie Perisser MBANGO KOLLE

Licenciée en Sociologie

MEMBRES DU JURY

Président : Christian BIOS NELEM (MC)

Examineur : Ferdinand MBEN LISSOUCK (MC)

Rapporteur : Henri TEDONGMO TEKO (CC)

Sous la direction de :

Henri TEDONGMO TEKO

Maitre de conférences

Université de Yaoundé I



Jun 2022

DÉDICACE

*À Ma mère, Mme Marie Germaine NDONGO ESSOKA et à la mémoire de mon père, M.
Gaspard KOLLE NDAME.*

REMERCIEMENTS

La réalisation de ce travail de recherche n'aurait été possible sans la contribution d'un ensemble de personnes qui nous ont accompagnés dans ce projet académique. Nous souhaitons, à travers ces quelques lignes leur exprimer notre profonde gratitude.

Nos premiers mots de remerciements s'adressent au Professeur Henri TEDONGMO TEKOU, qui a accepté de nous conduire dans cette aventure scientifique. Sa rigueur et son exigence scientifique nous ont guidé tout au long de ce travail. A travers ses conseils, ses recadrages, ses amendements nous avons pu mener à bout ce travail.

Nos remerciements vont aussi au Chef de département, le Professeur Armand LEKA et à tous les enseignants dudit département, pour la qualité de la formation reçue.

Un merci tout particulier à toutes ces personnes qui nous ont accompagnées matériellement, financièrement et psychologiquement dans ce travail. Nous pensons ici à M. Jean Baptiste MBAGA, M. Zephirin DJOUFACK TANSAA, Mme Stella ESSIBEN-MACKY, Pr. Dieudonné NDJONKA, Dr KONE Hamidou, Arouna POUNTOUGNIGNI MFENJOU. Nous exprimons également notre gratitude à tous les répondants qui nous ont accordés des entretiens et dont les informations constituent aujourd'hui la charpente de ce travail.

A mon époux Raymond DOOH EKOLLO et à nos enfants Raphaëlle, André, David, Marie-Esther et Zacharie, nous disons merci pour la motivation qu'ils nous apportent au quotidien. C'est grâce à eux et pour eux que nous trouvons la force d'avancer.

Merci à tous les membres du Groupe EMERSOC, qui s'est constitué en véritable laboratoire de recherche. L'esprit de collaboration, de solidarité, de partage et de convivialité qui anime nos échanges nous aura permis de construire ce travail. Nous pensons particulièrement à Wilfried NGATCHA, Jordan MELI, Tobie MBANGA, Georgette BEKADA, Raïssa DJOUOMOU, Désiré NSANGOU, Line SIGNING. Nous exprimons également notre gratitude au Centre de recherche Sociologique (CRESO), qui est un centre formation de jeunes chercheurs en méthodologie de recherche dont les multiples séminaires méthodologiques ont été d'un apport inestimable pour l'élaboration de ce travail.

A la grande famille KOLLE dont nous sommes issues, nous disons merci. Vos encouragements, votre présence patiente et permanente à mes côtés, m'ont donné le courage d'avancer dans cette recherche.

SOMMAIRE

DÉDICACE.....	i
REMERCIEMENTS	ii
LISTE DES ABREVIATIONS, ACRONYMES ET SIGLES	iv
RESUME.....	v
INTRODUCTION GENERALE.....	1
PREMIERE PARTIE : APPROCHE INSTITUTIONNELLE ET REPRESENTATIONS SOCIALES DE LA RETRAITE CHEZ ADMINISTRATEURS CIVILS.....	32
CHAPITRE 1 : APPROCHE INSTITUTIONNELLE DE LA RETRAITE DES FONCTIONNAIRES AU CAMEROUN.....	34
CHAPITRE 2 : REPRESENTATIONS SOCIALES DE LA RETRAITE CHEZ LES ADMINISTRATEURS CIVILS RETRAITES.....	53
DEUXIEME PARTIE : DU DEPART A LA RETRAITE A LA RECONVERSION PROFESSIONNELLE DES ADMINISTRATEURS CIVILS A YAOUNDE.....	74
CHAPITRE 3 : LA SOCIALISATION DES ADMINISTRATEURS CIVILS A LA RETRAITE.....	76
CHAPITRE 4 : PROCESSUS ET DYNAMIQUE DE GESTION DE LA RETRAITE.....	92
CONCLUSION GENERALE	113
BIBLIOGRAPHIE	118
ANNEXES	128
TABLE DES MATIERES	132

LISTE DES ABBREVIATIONS, ACRONYMES ET SIGLES

AC	:	Administrateur Civil
AISS	::	Association Internationale de la Sécurité Sociale
ARMP	:	Autorité de Régulation des Marchés Publics
BIT	:	Bureau International du Travail
CNPS	:	Caisse Nationale de Prévoyance Sociale
DG	:	Directeur Général
ENAM	:	Ecole Nationale d'Administration et de Magistrature
ISO	:	International Standards Organization
JORF	:	Journal Officiel de la République Française
MINAT	:	Ministère de l'Administration Territoriale
MINESEC	:	Ministère des Enseignements Secondaires
MINFI	:	Ministère des Finances
MINFOPRA	:	Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative
NASLA	:	National Advanced School for Local Administration
OCDE	::	Organisation de Coopération et de Développement Economique
ODD	:	Objectifs de développement durable
OIT	:	Organisation Internationale du Travail
OMS	:	Organisation Mondiale de la Santé
ONU	:	Organisation des Nations Unies
PCA	:	Président du Conseil d'Administration
PDG	:	Président Directeur Général
RGPH	:	Recensement général de la Population et de l'Habitat
RMM	:	Rémunération Mensuelle Moyenne
RRQ	:	Régime de Rentes du Québec
SIGIPES	:	Système Informatisé de Gestion Intégrée du Personnel de l'Etat et de la Solde
SMIG	:	Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti
UNESCO	:	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization

RESUME

Temps social marquant le passage de l'individu d'une situation de travail à une situation de non travail, la retraite suscite de nombreuses craintes et appréhensions quant à son vécu. Aussi s'observe-t-il, l'inscription de plus en plus accrue de la catégorie sociale de retraités dans de nouvelles activités génératrices de revenus. Ceci dans le but de répondre aux diverses charges et sollicitations du quotidien. La présente recherche dont le thème est « *Les administrateurs civils et la gestion de la retraite à Yaoundé* », est construite autour de la question suivante : comment les administrateurs civils de Yaoundé s'organisent ils pour gérer leur retraite ? Partant de l'hypothèse selon laquelle la gestion de la retraite chez ceux-ci est fonction de leur socialisation et des ressources qu'ils mobilisent avant et pendant la retraite, cette étude a pour objectif de comprendre les dynamiques socioéconomiques de reconversion socioprofessionnelle des administrateurs civils à la retraite. Dans sa réalisation, cette recherche a fait recours aux théories des représentations sociales de Moscovici, de l'effectuation de Saravasthy et des capitaux de Bourdieu. Au plan pratique, à partir d'une enquête qualitative et sur la base d'un échantillonnage par boule de neige, un ensemble de données a été collecté auprès de quinze (15) administrateurs civils retraités. Cette collecte s'est faite en s'appuyant sur des techniques de collecte de données telles les entretiens semi-directifs et la recherche documentaire, portant un intérêt particulier aux les déterminants du choix des itinéraires de reconversion, ainsi qu'aux ressources mobilisées et à leur influence dans ce processus. Ce travail se structure en deux axes : le premier s'intéresse à l'approche institutionnelle et aux représentations sociales de la retraite chez les administrateurs civils. Le second quant à lui à la démarche de reconversion socioprofessionnelle de cette catégorie sociale. Il en ressort que, dans leur dynamique de reconversion socioprofessionnelle, le choix des itinéraires de reconversion relève fortement d'une dimension culturelle d'une part. Culture comme appartenance ethnique et comme résultat du processus de socialisation, d'autre part que celle-ci est fonction non seulement des capitaux économiques, sociaux et symboliques qu'ils mobilisent, mais également à la qualité des ressources dont ils disposent et de leur capacité à agir dans ledit processus, ainsi que de la temporalité dans laquelle se situe leur action.

Mots clés : administrateurs civils, capitaux, dynamique de reconversion socioprofessionnelle, gestion de la retraite, Yaoundé.

ABSTRACT

Transition moment from a working to a non-working situation, retirement arouses fear and apprehensions about the way it will be lived. This worries lead most of retired people to develop new activities in order to deal with various charges and solicitations they are subject to. This research, which focuses on « *Civil administrators and retirement's management in Yaounde* », has as main question is: how do civil administrators organize in order to manage their retirement? To come out with some understanding, the following hypothesis was formulated: their retirement's management depends on their socialization and on the different resources they mobilize before and during retirement. It aims to understand the socioeconomic dynamic of socioprofessionnal retraining, using the specific case of civil administrators. In its realization, three theories were mobilized namely the theory of social representation of Moscovici, the theory of effectuation of Sarasvathy and the theory of capital of Bourdieu. Practically, based on a qualitative approach, datas were collected from fifteen (15) retired civil administrators, following the snowball sampling method. The study was based on the exploitation of data collected through observation, life story and interview emphasizing on the determinants of the choice of their activities and also on the resources they mobilize in this process. The present study is organized in two parts: the first part focuses on the institutional approach and the social representations of retirement by civil administrators. The second analyses, the socioprofessionnal retraining process of this social category. Our results indicate that, firstly the choice of a specific activity is determined by culture. Culture considered as ethnicity and result of their socialization. Secondly, this retraining process depends not only on the economic, social and symbolical resources they mobilize, but mostly on the quality of this resources and their ability to impact significantly on the process. And finally, on the temporality in which these resources are mobilized.

Key words: civil administrators, retirement's management, resources, socioprofessionnal retraining process, Yaoundé.

INTRODUCTION GENERALE

1- CONTEXTE ET JUSTIFICATION

La question de la retraite est aujourd'hui encore une préoccupation centrale et incontournable pour tout individu exerçant une activité professionnelle, qu'il relève du code de travail ou du statut de la fonction publique. Réalité sociale à la fois actuelle, universelle et atemporelle, la retraite prend tout son sens et se généralise entre la deuxième moitié du XIXe siècle (1883-1889 pour le système bismarckien), et le XXe siècle, notamment, 1942 pour le système beveridgien (Irefeurope, 2019) avec l'essor du capitalisme dans lequel l'individu est le principal facteur de production et l'allongement de l'espérance de vie.

Dans la majorité des pays d'Afrique et au Cameroun en particulier, le régime de retraite ou d'assurance sociale appliqué est calqué sur le modèle bismarckien. Mis sur pied par le Chancelier allemand Otto Von Bismark (1815-1898) à la suite de pressions sociales, à l'effet d'améliorer les conditions de vie du prolétariat ouvrier (Magniadas, 2003). Ce système de retraite qui se veut universel pour les salariés repose sur un principe de contribution ou de cotisation obligatoire, destinée à une juste répartition de la richesse sociale l'âge venu.

Au Cameroun, la retraite était organisée par le décret N°94/199 du 07 octobre 1994 qui fixait de à cinquante-cinq (55) et cinquante (50) ans, l'âge de départ à la retraite pour les catégories A, B et C, D respectivement. Celui-ci a été modifié à la faveur du décret N°2020/802 du 30 décembre 2020 portant harmonisation de l'âge de départ à la retraite des fonctionnaires. Les principales innovations relatives à cette harmonisation se présentent comme suit :

- ❖ Pour les fonctionnaires des catégories A et B (correspondant aux fonctions de conception, de direction, d'évaluation ou de contrôle, pour la catégorie A ; et de préparation, d'élaboration et d'application pour la catégorie B) l'âge a été porté à soixante (60 ans).
- ❖ Pour les fonctionnaires des catégories C et D, exécutant des tâches spécialisées (catégorie C), et courantes ou de grande subordination (catégorie D), l'âge de départ à la retraite a été porté à cinquante-cinq (55) ans.

Période cruciale de l'existence de l'individu, le passage de la vie active à la retraite, qui s'est longtemps voulu un aboutissement logique de longues années de travail pour les retraités, est perçu par une partie de cette catégorie sociale comme un arrêt dans le cours de la vie, et s'apparente à un stigmate social difficilement surmontable (Ngambo, 1989). L'observation de la réalité camerounaise permet de constater que pour la plupart des personnes admises à faire valoir leur droit à la retraite, celle-ci est perçue en termes de misère, de privation, de dénuement (Castells et Guillemard, 1971), de fatalité ou de sanction, au point qu'il se développe une

certaine phobie ou une appréhension de ce moment de la vie du travailleur. Dans un article du quotidien *Epervier* paru en 2015, cette situation est décrite et fait état de ce que des personnes mises en retraite refusent simplement de libérer les bureaux et de céder le poste de travail à ceux qui les remplacent. D'autres encore sollicitent de la hiérarchie compétente, une rallonge du nombre d'années de travail, comme si la situation de retraite était pour eux une surprise. Ce fut le cas au Cameroun en 2008, dans le corps de la magistrature quand plusieurs membres de la Cour Suprême ont obtenu une année de rallonge (Dougueli, 2010). Ce phénomène de rallonge a également été observé dans la corporation des administrateurs civils, lorsque le Chef de l'État accorda une rallonge de deux (02) ans à trente-quatre administrateurs civils. Cette observation met en évidence le rapport entre la gestion de la carrière et la gestion de la retraite. En effet, de manière générale, ce sont les ressources que l'individu aura accumulées tout au long de sa vie de travail, qui détermineront la manière dont la retraite sera vécue (Castells et Guillemard, 1971).

L'observation de la « prise en otage » du poste de travail fait ressortir que ce phénomène est l'apanage des hauts cadres de l'administration, exerçant des fonctions de direction, de conception, d'élaboration, etc. (DG, PCA, PDG, etc.) (Dougueli, 2010). Ici apparaît notre intérêt à travailler sur la gestion de la retraite, avec pour cas particulier, celle des administrateurs civils. En effet, selon une idée préconçue et du fait des postes de premier plan occupés tels que ceux de gouverneurs, préfets, sous-préfets, directeurs généraux, secrétaires d'administrations, etc., ceux-ci sont les détenteurs du pouvoir. Ils sont donc des « *intouchables* » et des « *privilegiés de la société* » (Abakar, 2020). Toutefois, la perception selon laquelle la retraite est une épée de Damoclès sur la tête du fonctionnaire, n'est pas partagée par tous (Tagne, 2015). Des travaux effectués par Charlap (2008) montrent que pour une frange de cette même catégorie sociale, ce moment est une transition qui ouvre à de nouvelles perspectives de vie. Il représente pour les retraités, une période de plein accomplissement et d'une vie plus épanouissante. C'est cette autre observation qui a renforcé notre motivation à travailler sur le thème des administrateurs civils et la gestion de la retraite à l'effet de comprendre les itinéraires et le vécu de la retraite chez ces derniers.

Il importe également de souligner que la question de la retraite a toujours suscité chez nous un intérêt particulier. En effet, une observation des conditions de vie des retraités témoignait d'une certaine précarité, caractérisée par une dégradation de leur état de santé. Cette dégradation pouvant s'expliquer soit par la modicité de leurs revenus, soit par leur condition physique qui est étroitement liée au processus biologique de vieillissement. Un sentiment d'inutilité et les difficultés relatives au processus de prise en charge que ceux-ci décrivaient

dans nos échanges, tout comme leur allure négligée affichée, nous ont amené à nous interroger sur la manière dont leur retraite avait été préparée, quand on sait que la retraite est un processus, mieux une échéance prévue et inéluctable. D'où l'intérêt de comprendre comment la catégorie de retraité que sont les administrateurs civils perçoivent, se représentent et vivent la retraite.

Au plan scientifique, notre travail de recherche est une contribution à l'analyse sociologique du vécu de la vie post-professionnelle, dont l'un des éléments est la retraite. En effet, ramenant notre dispositif d'observation à un niveau microsociologique (les administrateurs civils retraités), l'objectif poursuivi par ce travail nous permettra à terme de comprendre premièrement, comment les administrateurs civils en particulier se représentent la retraite et quelles logiques d'actions ils adoptent face à ce moment important de restructuration des systèmes de statuts et de rôles sociaux (Guillemard, 1971) au sein de la société. Deuxièmement, il permettra d'identifier les différentes activités que les retraités développent pendant ce moment afin de comprendre leurs dynamiques socioéconomiques de reconversion.

2- PROBLEME DE RECHERCHE

La question de la protection sociale dans les pays du Sud est depuis les années 2000, au centre des préoccupations de la communauté internationale en général et de celle du Cameroun en particulier. L'importance accordée à cette problématique s'illustre à suffisance à travers l'objectif 1.3 des objectifs de développement durable (ODD) qui vise à « *mettre en place des systèmes et des mesures de protection sociale pour tous, adaptés au contexte national, y compris des socles de protection sociale, et faire en sorte que d'ici à 2030 une part importante des pauvres et des personnes vulnérables en bénéficient* » (Merrien, 2013). C'est dans cette catégorie de personnes ciblées par cette action que se retrouvent les retraités. Une étude de la banque mondiale fixe à un taux de 8,7%, le pourcentage de la population comprise entre 50-79 ans au Cameroun (Population pyramid, 2019). Aussi, d'après une étude réalisée par l'Institut National des Statistiques (2015), sont pauvres, près de 14% des personnes âgées, bénéficiaires d'une pension retraite. Une étude plus récente de l'Observatoire des inégalités (2017) fait ressortir que cette catégorie sociale présente le taux de pauvreté le plus bas, estimé à 7,3% devant de ce fait bénéficier d'une protection sociale particulière.

Afin de s'arrimer aux exigences internationales en matière de protection sociale et particulièrement en ce qui concerne la protection des retraités, l'État du Cameroun a mis sur pied deux (02) structures. Il s'agit précisément de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale (CNPS) dont la Loi n°69/JF/18 de 1969 instituait un régime d'assurance de pension vieillesse, d'invalidité et de décès et, prenant en charge les agents du secteur privé et assimilés et, du

Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative (MINFOPRA) dont le décret N°74/759, du 26 août 1974 organisait le régime des pensions civiles, pour ce qui est des fonctionnaires. Celles-ci ont pour mission d'accompagner ces agents dans leur changement de statut et s'assurer de leur bien-être social et économique à travers le paiement de la pension retraite.

Conformément à l'article 1^{er} du décret 74/759 du 26 août 1974 portant organisation des pensions civiles, la pension retraite est une allocation pécuniaire accordée ou servie aux agents publics en fin de carrière notamment, la retraite, ou en cas de décès, de révocation, compte tenu des services qu'ils ont rendus jusqu'à la cessation régulière de leurs fonctions. Ce montant qui permet au retraité de s'assurer un minimum vital pour le quotidien est fonction du total des cotisations et des revenus versés tout au long de sa carrière.

Par ailleurs, toujours sur le plan institutionnel, le Président de la République a signé le 30 décembre 2020 un décret portant harmonisation de l'âge de départ en retraite à 60 et 55 ans pour les corps des fonctionnaires. Cette mesure se présente comme une réponse politique à une série de revendications survenues dans de nombreuses corporations du triangle national, notamment celle des médecins. Les études menées sur la question du recul de l'âge de départ à la retraite présentent celle-ci comme un moyen pour les États de réduire les dépenses liées à la prise en charge des retraités, en augmentant la durée des cotisations (Defoukouemou, 2016). Précisément à ce sujet, Gaullier (2002, p.68) écrit : « *le recul de la retraite est la seule mesure qui joue à la fois sur les dépenses et les retraites des systèmes de retraite : la durée des cotisations est plus longue, la durée de la retraite est plus courte* ». Cette mesure vise à augmenter le nombre d'années de travail de ces acteurs sociaux, afin de leur permettre de mieux se préparer à la retraite en augmentant le nombre d'annuités de leurs cotisations sociales et partant d'améliorer le montant de leur pension tout comme leurs conditions de vie.

Malgré ces dispositions ou mesures prises par l'État pour assurer aux retraités une retraite paisible à l'abri des besoins du quotidien, la retraite ne fait toujours pas l'unanimité quant à la manière dont elle est perçue, représentée et vécue. Cette différence est plus perceptible lorsqu'on ramène le dispositif d'observation à un groupe social précis ayant les mêmes caractéristiques, comme la corporation des administrateurs civils. En effet, l'appartenance à une même corporation suppose que les individus qui la constitue sont soumis au même statut particulier et ont vocation aux mêmes emplois, ce qui permet d'avoir le même statut social. Selon leur échelon et leur classe, ces acteurs sociaux bénéficient de la même rémunération et par conséquent de la même pension. Cette pension qui est égale au salaire de base multiplié par le nombre d'annuités multiplié par 2%, est très souvent synonyme de baisse

de revenus et suscite des craintes chez ces derniers. Elle continue d'être l'objet de beaucoup d'appréhension chez une majorité de la population indépendamment de leur position et statut social. Cette inquiétude que suscite la retraite est parfois exprimée de manière implicite lorsque par la force des choses, survient une promotion en fin de carrière. Ceci fut le cas d'un Directeur général d'une structure étatique qui déclara avoir été sauvé de la retraite à la suite de sa nomination intervenue à quelques mois seulement de sa mise à la retraite. Ou encore des travailleurs en situation de pré-retraite qui ont déclaré ou affirmé que n'eut été le décret du 20 décembre 2020, la retraite les aurait surpris. Ceci pose ainsi le problème de la gestion de la retraite qui prend en compte les aspects gestion de la carrière, préparation à la retraite et vie pendant la retraite.

3- PROBLEMATIQUE DE LA RECHERCHE

Quivy et Campenhoudt (1998, p.79) écrivent :

la problématique est l'approche ou la perspective théorique qu'on décide d'adopter pour traiter le problème posé à la question de départ. Elle est l'angle sous lequel les phénomènes vont être étudiés, la manière dont on va les interroger. [...] Elle se réalise dans la continuité de l'exploration.

La présentation de la problématique peut se faire suivant une approche disciplinaire ou suivant une approche thématique. Dans une perspective interdisciplinaire, l'approche adoptée pour la réalisation de ce travail est l'approche thématique. Celle-ci permet d'appréhender le sujet dans sa globalité. En ce sens, trois (03) principales thématiques sont abordées : la représentation et la construction sociale du statut de retraité ; les problèmes des retraités et les professions dans la retraite.

3-1-La représentation sociale de la retraite et la construction du statut de retraité

La compréhension des phénomènes sociaux qui se produisent au sein de la société peut se faire à travers l'analyse des représentations que les individus se font de la réalité et du processus de construction de cette réalité par la société. Par représentation sociale on entend le produit des différents processus psychologiques d'intégration du réel. Ce processus vise à comprendre comment les groupes sociaux s'approprient la réalité. La construction sociale quant à elle, fait référence au processus par lequel une réalité au départ subjective est objectivée et transformée en tradition au sein de la société.

Dans une étude portant sur la détermination des pratiques sociales en situation de retraite, Castells et Guillemard (1971) montrent que la manière dont les individus perçoivent et

vivent la retraite est fortement tributaire des ressources qu'ils auraient accumulées tout au long de leur vie active. Pour Lin (1995, p. 687), « *les ressources sont définies comme des biens dont la valeur est déterminée socialement et dont la possession permet à l'individu de survivre ou de préserver des acquis* ». On retrouve ici, la situation biologique à l'instar de l'état de santé et du degré de vieillissement du sujet, la position sociale et des potentialités qui font référence aux aptitudes de l'acteur dont la mise en œuvre permet au retraité d'acquérir des biens. Elles sont constituées de la situation de travail passée de l'intensité de l'activité hors travail passé, du niveau d'instruction et de la formation professionnelle de l'individu. Allant dans le même sens, Guillemard (1971) et Arbus (2013) identifient des éléments qui influencent la manière dont l'acteur social appréhende la retraite. Parmi ces éléments on retrouve le milieu d'origine, la nature de l'emploi occupé ou encore la position sociale et les conditions de travail dans laquelle l'individu a exercé son activité professionnelle et l'état de santé de l'individu. On retrouve également le degré de vieillissement du sujet, le niveau de préparation à la retraite et la capacité d'adaptation ainsi que les sollicitations dont le retraité fait l'objet.

Quant à Charlap (2008), elle montre comment le passage à la retraite participe à la construction du statut de retraité. Dans un premier temps, elle souligne que la retraite est différemment perçue chez les acteurs sociaux. Elle représente d'une part, un espace anxiogène ; et d'autre part, un moment de transition qui est source d'anomie, car celle-ci entraîne la désintégration de l'individu vis à vis de l'organisation travail et la désorganisation de sa vie. Dans un second temps, s'appuyant sur la notion d'idéal type proposé par Max Weber, qui est un outil d'analyse sociologique des données du monde social, l'auteure présente les déterminants autour desquels, la réalité sociale qu'est le statut de retraité est construite. Il s'agit premièrement du processus de désintégration de l'organisation travail, ensuite de la part que prenait le travail dans la consolidation de son individualité, enfin, de l'activation des stratégies d'investissement et de socialisation, reposant sur les compétences acquises par l'individu tout au long de sa vie. L'auteur identifie trois (03) formes de passage à la retraite qui aboutissent à une forme de construction du statut de retraité. Elle parvient à la conclusion selon laquelle « *la manière de vivre le passage à la retraite et l'inscription dans le statut de retraité se construisent en amont et sont les fruits des logiques personnelles. Elles sont le résultat de logiques et stratégies activées tout au long de la vie* » (Charlap, 2008, p. 34).

Bien que ces travaux fournissent des données sur la question des représentations et de la construction sociale du statut de retraité, ils recèlent quelques insuffisances dans la mesure où ils s'appesantissent davantage sur les représentations négatives de la retraite et laissent en

friche l'aspect positif de cette réalité sociale qui peut également être prise en compte dans l'étude des représentations liées à ce phénomène.

C'est cet ajout que Caradec (2009) apporte dans ses travaux sur l'expérience sociale du vieillissement. Ses travaux s'appuient sur la théorie constructiviste de Berger et Luckmann (1966) et sur la sociologie phénoménologique de Schultz (1932). L'objectif visé par ces travaux consiste en l'étude des moments de transition qui jalonnent l'avancée en âge, à l'instar de la retraite, le veuvage et l'entrée en maison de retraite et en une interrogation sur les changements dans le rapport à soi et au monde. Cette interrogation sur les changements dans le rapport à soi et au monde permet à terme de dégager les tensions identitaires qui caractérisent ce moment de transition.

Par ailleurs, Caradec rompt avec l'idée selon laquelle la retraite est une mort sociale (Guillemard, 1973). En effet, il montre que le contexte dans lequel s'effectue le passage à la retraite en France par exemple, favorise une meilleure représentation de la retraite. Comme il le précise lui-même, « *la retraite est aujourd'hui devenue désirable : elle n'apparaît plus comme l'antichambre de la mort, mais comme le début d'une nouvelle phase, plutôt heureuse, de l'existence* » (Caradec, 2009, p. 39). Elle est désormais synonyme d'épanouissement, de réalisation de soi et moment de reconversion, d'engagement dans de nouvelles activités (Laferrère, 2016) et dans des rôles socialement valorisés (Gucher et Laforgue, 2009).

Cette analyse certes pertinente s'est limitée à étudier une couche sociale, mieux une catégorie socio professionnelle précise : celle des cadres. Elle ne prend pas en compte les catégories comme celles des employés qui pourraient avoir une manière totalement différente de se représenter la réalité étudiée. De plus, ce travail a été réalisé dans un espace social donné et ne tient pas compte des sollicitations, des charges familiales dont le retraité pourrait faire l'objet et qui très souvent sont source d'inquiétude pour lui. Ces éléments ont une importance significative dans la manière dont l'individu se représente la retraite. De fait, ces travaux ne sauraient donc être généralisés à toutes les couches sociales, puisque chacune a ses spécificités.

3-2-Les problèmes des retraités

Les problèmes que rencontrent généralement les retraités s'expriment en termes de vulnérabilité économique, d'exclusion et d'isolement. Pour ce qui est de la vulnérabilité économique des retraités, partant des données du 3^{ème} Recensement général de la Population et de l'Habitat (RGPH) de 2005 qui permettent d'estimer à 5%, le taux de la population âgée au Cameroun, Eyinga (2011) décrit la situation ou les conditions de vie des personnes âgées. L'auteure montre que les conditions de vie de cette catégorie sociale sont marquées par une

vulnérabilité économique et sociale, due à son incapacité à faire face aux exigences et aux épreuves de la vie sociale. Elle est alors obligée de recourir à une aide extérieure pour assurer sa survie au quotidien. La situation socio-économique des personnes âgées, précise l'auteure, est caractérisée par une précarité économique. En effet, les retraités bénéficient peu ou pas d'une pension dont le montant est généralement dérisoire et qui ne leur permet pas de satisfaire à leur besoin. Une étude réalisée en 2013 par L'Observatoire des retraites sur la précarité des séniors en France, révèle que sur les 15 millions d'individus de plus de 60 ans, 1,2 millions sont considérés comme pauvres. Les retraités comptent sur 10% de la population pauvre.

S'inscrivant dans cette logique explicative de la précarité économique des personnes âgées et rejoignant Eyinga (2011), Nkoma (2008) revient sur les facteurs explicatifs de la pauvreté des personnes âgées. Il identifie cinq (05) principaux facteurs qui peuvent contribuer à l'explication de la pauvreté de cette couche sociale. Il s'agit du contexte résidentiel, de la possession d'actifs financiers (revenus financiers ou immobiliers), du secteur d'occupation et au secteur d'activités auquel appartiennent le retraité et l'état de santé. Ces facteurs ont une influence significative sur le niveau de vie des personnes âgées. De manière plus précise, ce dont un individu dispose au moment de son entrée en retraite et qu'il aura accumulé pendant sa période d'activité définit grandement la manière dont la retraite sera vécue. L'auteur montre qu'un individu propriétaire d'un bâtiment locatif, ou alors disposant d'une activité secondaire, vivra mieux la retraite qu'un individu n'ayant aucune ressource ou aucun revenu parallèle.

Une étude de Dedy (2001-2002) en rapport avec la pauvreté des personnes âgées montre à travers une enquête réalisée auprès des retraités du secteur public ivoirien que 33% des retraités interrogés affirment ne pas avoir acquis de propriété immobilière au cours de leur vie active. Une autre frange affirme n'avoir aucune réalisation matérielle ou symbolique au village. Ceci se justifie par trois (03) raisons majeures. Tout d'abord, le poids des charges sociales et familiales qui ne permettent pas au travailleur de se constituer des économies en vue de la réalisation des projets de quelque ordre que ce soit. Ensuite, la conjoncture économique actuelle qui contribue à ce que les revenus des salariés ne leur permettent généralement pas de supporter les charges du quotidien, le coût de la vie étant élevé. Enfin, la psychose de la sorcellerie. La société africaine étant fondée sur la croyance en des forces mystiques, crée une barrière psychologique chez le retraité qui a peur de s'installer au village, la retraite venue. Dans cette situation, en l'absence d'un revenu consistant, les retraités se verront soumis à la retraite, au paiement d'un loyer, toutes choses réduisant relativement la pension de retraité jugée déjà insuffisante.

Le journaliste camerounais Ntap (2019), aborde la question sous un angle différent, lorsqu'il étudie le cas précis de la Caisse Nationale de Prévoyance Sociale. A travers des entretiens et des interviews, réalisés auprès des personnes appartenant à la catégorie des retraités, l'auteur revient sur les difficultés des individus de cette couche sociale, à voir leurs dossiers de prise en charge liquidés et leurs pensions versées. Il met l'emphase sur la durée de traitement des dossiers qui est en moyenne de trois (03) ans, ce qui a pour conséquence d'inciter les personnes qui y sont confrontées à rentrer s'installer en zone rurale, où les conditions de vie sont difficiles et où ils pourraient faire l'objet d'un rejet. En effet, ayant passé la majeure partie de leur vie en ville, ceux-ci sont considérés comme des étrangers, des envahisseurs. L'auteur aboutit à la conclusion selon laquelle de profondes réformes telles que la déconcentration et la gestion de la solde devraient être apportées au processus de traitement de la solde, afin d'en réduire les délais. Toutefois, il semble important de noter qu'en contexte camerounais, depuis le lancement du projet SIGIPES II le 12 mars 2014, on observe une certaine amélioration au niveau des délais de traitement des pensions des fonctionnaires retraités

Une illustration de cette vulnérabilité économique est faite dans l'étude de Bialy (2000-2001) qui vise une compréhension du phénomène de la retraite et une connaissance réelle des problèmes des retraités. En effet, selon cette étude menée en contexte ivoirien, plus précisément sur les retraités de la commune de Yopougon, sur les 1500 retraités du public que comptaient la commune en juillet 2000, la plupart cohabitait majoritairement les « bas quartiers ». Ces retraités sont des personnes physiquement et moralement diminuées. Elles vivent dans des conditions peu enviables, dans la misère et dans un état d'abandon total. Cette réalité pourrait expliquer à suffisance leur taux élevé de mortalité. Dans son travail, Bialy (2000 - 2001) cite les difficultés que rencontrent les retraités ivoiriens. Il s'agit entre autres, des moyens et des conditions d'existence des retraités. En effet, une fois à la retraite, les retraités ne disposent plus de revenus suffisants pouvant leur permettre d'assurer les charges sociales et familiales. À ceci s'ajoutent les discriminations, le regard peu valorisant et la maltraitance dont ils sont parfois sujets. Cela contribue à les rendre plus vulnérables économiquement et socialement.

Exclusion ou expulsion de la société pour Guillemard (1972), fait référence à une situation où le non-travail se traduit pour la personne âgée concernée par une rupture par rapport aux processus fondamentaux de la société. Cette situation correspond au modèle de pratique en situation de retraite que l'auteure désigne par « la retraite-retrait ». En ce sens, elle écrit plus précisément :

Il n'est plus question pour lui de participation à une production collective ou d'appropriation collective. Son comportement n'est plus social, il est

naturel...Les comportements quotidiens liés à cette pratique seront presque exclusivement constitués d'actes réflexes destinés à l'entretien de la vie...Nous n'observons aucune conduite exprimant une quelconque insertion sociale (participation à une association, contacts sociaux, activités para productrices). Le champ social est réduit à l'extrême et le biologique domine l'ensemble des conduites (Guillemard, 1972, p. 35).

Dans une recherche dont l'objectif est de faire le bilan de l'état d'exclusion vécue par certaines personnes en Tunisie, Labidi (2005) s'étend largement sur les facteurs pouvant favoriser l'exclusion des personnes âgées pendant la retraite. Il identifie comme facteurs, la faiblesse du capital matériel et symbolique, le manque de préparation à la retraite. Outre ces deux facteurs, l'auteur évoque les difficultés de gestion du système de la sécurité sociale et les lourdeurs administratives dont les modalités ne tiennent pas compte des besoins psychosociaux des retraités. On retrouve aussi l'interdiction de travailler pour les retraités et les obstacles administratifs qu'ils rencontrent pour développer des projets, toute chose qui dénote d'une certaine mise à l'écart de ces derniers du circuit économique. L'auteur note également comme facteur, la crise de l'identité et la crise d'appartenance sociale.

Complétant cette étude, Brault (1994) identifie quatre manifestations qui matérialisent l'exclusion pendant la vieillesse : le camouflage, la ségrégation résidentielle, la violence et l'âgisme. Le camouflage est une tendance à dissimuler les signes extérieurs de la vieillesse. Ceci étant dû au regard dépréciateur que la société pose sur les vieillards. La ségrégation résidentielle qui consiste à adopter un habitat particulier pour les personnes retraitées. C'est ce que démontre Caradec (2004) par son enquête réalisée en contexte français de laquelle il ressort que 50% des français d'un niveau économiquement moyen internent leurs parents retraités. Ceci conduit à une exclusion du retraité non seulement par sa propre famille, mais également par la société. Cette exclusion est davantage visible chez les retraités du secteur privé. Ceux-ci une fois à la retraite se retrouvent dans des conditions de vie difficiles, pénibles, imputables aux insuffisances constatées dans le plan français de protection sociale. Il importe également d'indiquer que le phénomène d'exclusion des retraités se vit aussi bien dans plusieurs pays européens qu'africains. Une autre manifestation de l'exclusion est la violence. Celle-ci peut être psychologique ou physique. Elle se manifeste concrètement par la maltraitance, qui consiste en des comportements violents ou négligents à l'endroit des personnes âgées. Elles s'observent notamment au sein des couples, de la famille, de l'entourage, etc. (OMS, 2021). En général, les personnes âgées ne jouissent plus de la considération qu'elles avaient quand elles étaient en fonction. Elles sont considérées comme des charges, des personnes inutiles.

En contexte africain, les individus constituant la frange de la population vieille ou vieillissante fait généralement l'objet d'un étiquetage. Ils sont accusés de pratiques de sorcellerie et de pratiques occultes. Un reportage réalisé par Meyerfeld (2016) en contexte kenyan, fait ressortir que chaque année des centaines de personnes âgées sont accusées de sorcellerie et sont souvent lynchées par leurs familles. Cette accusation, selon Meyerfeld est un prétexte qui permet de se débarrasser des parents embarrassants, dont la prise en charge est trop onéreuse. Tanoh (2007) montre en contexte ivoirien que, cette étiquette de sorcellerie est étroitement liée à la difficulté que ceux-ci rencontrent dans la satisfaction de leur besoins existentiels et au décès précoce des plus jeunes. Tout état de choses ayant un impact psychologique très important. Enfin, l'âgisme qui est une manifestation de l'exclusion qui désigne les attitudes négatives et hostiles envers les personnes âgées. Il est présenté par Bizzini (2007) comme une forme de discrimination qui porte préjudice aux personnes âgées et prépare le terrain de la négligence et de la violence. Avec l'avancée en âge, il se développe une certaine aversion à l'égard du vieillissement qui est liée à l'idée de maladie, d'incapacité, de peur d'impuissance et d'inutilité. En effet, les personnes âgées et retraitées sont aujourd'hui accusées de vivre grassement d'une retraite qui se serait construite grâce aux contributions des classes plus jeunes. Elles sont ainsi assimilées à des parasites des jeunes.

Dans l'ensemble, bien que tous ces travaux présentent les difficultés que rencontrent les personnes âgées et les retraités au quotidien, ils ont tendance à généraliser ces conditions de vie à toute cette couche sociale. Or, tous les retraités ne sont pas sujets à la vulnérabilité économique, à l'exclusion et à l'isolement à des degrés pareils et de la même manière. Nombreux sont ces retraités qui ont bien négocié leur départ à la retraite et qui ont réussi leur resocialisation et leur reconversion. Ces derniers, pendant leur période d'activité ont mis sur pied des stratégies qui leur permettent pendant la retraite ou dans le processus de vieillissement, de maintenir un certain niveau de sociabilité. Ces stratégies leur permettent entre autres, de maintenir un certain degré d'occupation et de satisfaire à leurs besoins. Elles consistent donc soit à se lancer dans la politique, à s'inscrire dans la vie associative ou alors à développer des activités génératrices de revenus.

Cette remarque permet d'aborder le dernier volet de cette revue de la littérature. Celle-ci porte sur l'entrepreneuriat des seniors, qui fait référence aux activités que les seniors développent une fois à la retraite.

3-3-Les professions dans la retraite

Tel que le révèle une lecture transversale de la littérature sur l'entrepreneuriat et la retraite, la question sur l'entrepreneuriat des séniors a été traitée par certains auteurs. Une synthèse des travaux sur le sujet est faite dans les lignes qui suivent.

Dans leurs travaux sur l'entrepreneuriat des séniors, Maalaoui, Bouchard et Safraou (2014, p. 52) définissent l'entrepreneur sénior comme « *un individu qui a entamé une expérience entrepreneuriale postérieure à ses 45ans* ». Leur étude menée sur la catégorie des retraités en France, qu'ils considèrent comme un atout du fait de l'expérience acquise tout au long de leurs années de travail, met en exergue les raisons qui poussent ces derniers à se lancer dans les professions libérales. Il s'agit comme ils le précisent, du souci de : « *faire face à l'inactivité et au désengagement social, prolonger éventuellement son activité professionnelle ou se reconverter* » (Maalaoui, Bouchard et Safraou, p. 52). Cette catégorie sociale, « *ambitionne de transmettre aux futures générations ses connaissances, son expérience, son expertise et éventuellement son patrimoine. Le senior entrepreneur souhaite également générer des revenus pour assurer son quotidien ou se donner un complément de salaire* » (ibid). Ces auteurs, partant de l'étude de deux profils de « *senior preneurs* » (p. 51), ainsi que l'âge et la nature de l'entrepreneuriat par nécessité ou contrainte et par opportunisme ou voulu, mettent ainsi en évidence deux grandes catégories de motivations qui peuvent pousser un sénior à entreprendre : les motivations intrinsèques ou endogènes et les motivations extrinsèques ou exogènes. Il ressort de leur étude que les motivations intrinsèques concernent pour l'essentiel, le désir de répondre aux besoins physiologiques, la recherche de sécurité, le désir d'accomplissement et de générativité entendu comme la transmission des biens ou de connaissances aux générations futures. Pour ce qui est des facteurs exogènes on retrouve la perte d'emploi, les charges familiales, avoir un complément de revenu, la précarité financière, la recherche de profit et aussi la conservation d'un statut social.

Cet aspect de la question de l'entrepreneuriat des séniors est complété par les travaux de Kickul et Zaper (2000). Ces auteurs étudient les déterminants intrinsèques liés à la personne et les déterminants organisationnels qui peuvent pousser un sénior à investir. Ils énoncent d'autres motivations des seniors à entreprendre. Il s'agit notamment de l'insatisfaction au travail. En effet, la faible employabilité ou valorisation au travail et l'absence de plan de carrière poussent certains individus à se tourner vers l'entrepreneuriat. Ceci dénote ou exprime un besoin d'affirmation ou d'accomplissement.

En ce qui concerne le processus entrepreneurial des séniors entrepreneurs, Yatribi et Balhadj (2016) se sont intéressés au contexte marocain. À partir de quatre études de cas, ces auteurs ont entrepris de comprendre les motivations qui poussent un sénior à se lancer efficacement dans l'entrepreneuriat. Ils ont mis en évidence trois motifs essentiels : le capital humain (en particulier le savoir-faire et l'expérience), le réseautage (le réseau des professionnels clients/fournisseurs) et le mentorat.

Après avoir fait ressortir les motivations à l'entrepreneuriat des seniors, il importe de se pencher sur la question de l'accompagnement des seniors dans leur projet de création d'entreprise.

Plusieurs auteurs s'accordent à reconnaître que l'entrepreneuriat des séniors ne bénéficie pas encore d'autant d'accompagnement que l'entrepreneuriat des handicapés et celui des femmes. Ils le considèrent comme un secteur oublié. Bien que cette catégorie sociale soit en proie à de nombreuses difficultés, on note tout de même qu'il se développe chez les retraités, une nouvelle dynamique. Celle-ci consiste à développer des activités qui pourraient dans une certaine mesure, leur permettre d'amorcer le processus de resocialisation inhérent à ce nouveau positionnement social.

❖ **Originalité du travail**

Au regard des travaux évoqués plus haut, on constate que la plupart de ces productions scientifiques sur la question de la retraite se rapportent à l'analyse des représentations, de la construction sociale de la retraite, aux difficiles conditions de vie de retraités ; d'une part, et à la question des mobiles de l'orientation vers l'entrepreneuriat chez les personnes en situation de retraite, d'autre part. Cette présentation littéraire légitime la présente recherche qui est une contribution à l'analyse sociologique du vécu de la vie post-professionnelle dont l'un des éléments est la retraite. Il convient de noter que la plupart de ces travaux ont été effectués dans des contextes socioculturels et spatiaux différents du nôtre. D'où la nécessité d'opérer, dans ce travail, une mise en contexte tant spatiale que culturelle, qui permet de mieux appréhender notre objet d'étude, en prenant en compte les spécificités sociales, économiques, culturelles et politiques liées à la retraite en contexte camerounais.

Par ailleurs, la plupart de ces travaux montre que les pratiques en situation de retraite sont fonction des ressources que les retraités auront accumulées pendant leur période d'activité, sans pour autant interroger comment ceux-ci mobilisent ces ressources dans leur processus de resocialisation ou de reconversion. Ainsi, nous appuyant sur des théories nouvelles pouvant permettre une explication de la retraite, ce travail ambitionne tout d'abord de comprendre

comment les administrateurs civils en particulier se représentent la retraite, quelle posture ils adoptent face à ce moment important de restructuration des systèmes de statuts et de rôles sociaux au sein de la société. Par la suite, il s'agit d'identifier les différentes activités que les retraités développent à partir de la mobilisation des ressources qui facilitent la gestion de ce moment afin de comprendre leurs dynamiques socioéconomiques de reconversion.

4- QUESTIONS DE RECHERCHE

Les questions de recherche sont pour Assie et Kouassi (s.d, p.12), « *des énoncés interrogatifs qui formulent et explicitent le problème identifié* ». Construire des questions de recherche, demande « de soulever *et de poser explicitement la question principale ou centrale et les questions complémentaires (autant que possibles pour compléter et clarifier la principale ou pour exprimer intégralement le problème de recherche)*. (Idem, p. 21 » Ce travail s'articulera autour d'une question principale, déclinée en trois (03) questions secondaires.

❖ Question principale

Comment les administrateurs civils retraités de Yaoundé s'organisent ils pour gérer leur retraite?

❖ Question secondaire 1

Quelles sont les représentations sociales de la retraite chez les administrateurs civils retraités ?

❖ Question secondaire 2

Comment les administrateurs civils retraités se socialisent-ils à la retraite ?

❖ Question secondaire 3

Quels capitaux les administrateurs civils retraités mobilisent-ils et quelle influence ceux-ci ont-ils sur leur reconversion socioprofessionnelle ?

5- HYPOTHÈSES DE RECHERCHE

L'identification et la formulation d'un problème de recherche rendu compréhensible par des questions précises entraînent la formulation de réponses anticipées. Selon Quivy et Campenhoudt (1998, p.79), l'hypothèse, est une « *proposition provisoire, une présomption, qui demande à être vérifiée* ». Celle-ci est une voie possible de réponse aux questions initialement posées. N'da (2015, p. 65) la présente comme étant « *un énoncé affirmatif écrit au présent de l'indicatif, déclarant formellement une relation anticipée et plausible entre des phénomènes observés ou imaginés* ». Pour ce faire, une hypothèse principale et trois (03) hypothèses secondaires sont formulées.

❖ **Hypothèse principale**

La gestion de la retraite par les administrateurs civils retraités est fonction de leur socialisation à la retraite et des capitaux et compétences qu'ils mobilisent avant et pendant leur retraite.

❖ **Hypothèse secondaire 1**

Les administrateurs civils retraités perçoivent et se représentent la retraite comme une phase de transition qui suppose une réorganisation de leur vie et une nouvelle gestion du temps et des dynamiques relationnelles avec leurs pairs et la famille.

❖ **Hypothèse secondaire 2**

Les administrateurs Civils se socialisent à la retraite en se débarrassant des contraintes du monde professionnel et en assumant de nouveaux rôles sociaux.

❖ **Hypothèse secondaire 3**

Les administrateurs civils retraités mobilisent un ensemble de capitaux économiques, sociaux et symboliques qui sont porteurs d'un ensemble de logiques d'actions.

6- OBJECTIFS DE LA RECHERCHE

Les objectifs d'une recherche sont « *des déclarations affirmatives, qui expliquent ce que le chercheur vise, cherche à atteindre. Ils expriment l'intention générale du chercheur ou le but de la recherche...* » (Assie & Kouassi, s.d., p. 23). Ces objectifs sont de deux types : l'objectif global, qui indique le but ou l'intention globale visée par la recherche, et les objectifs opérationnels ou secondaires, qui précisent l'objectif général, en insistant sur les points ou les aspects du problème étudié, et les opérations à mener par le chercheur, pour atteindre l'objectif général ou global fixé.

Objectif général

Le présent travail a vocation à contribuer à la compréhension des dynamiques socioéconomiques de reconversion socioprofessionnelle des administrateurs civils à la retraite.

❖ **Objectif secondaire 1**

Comprendre le sens et la signification de la retraite selon les administrateurs.

❖ **Objectif secondaire 2**

Montrer comment les administrateurs civils, à travers l'intériorisation de nouvelles normes et valeurs parviennent à reconstruire leur nouvelle identité sociale ;

Objectif secondaire 3

Montrer l'influence des différents capitaux (économique, social etc.) dont disposent les administrateurs civils retraités dans leur dynamique de reconversion.

7- CADRE EPISTEMOLOGIQUE ET THEORIQUE

Dans cette partie, nous mettons en évidence des cadres épistémologique et théorique de notre recherche.

7-1-Cadre épistémologique de la recherche

Traiter du positionnement épistémologique de la recherche revient à préciser le paradigme dans lequel s'inscrivent les choix théoriques et méthodologiques effectués. La notion de paradigme pouvant être définie comme une manière de penser, de voir le monde et d'en aborder les phénomènes, ou encore une vision ou une grille de lecture permettant d'expliquer la réalité sociale.

Le constructivisme puise ses origines dans l'approche phénoménologique, c'est-à-dire, dans l'idée que la réalité est socialement construite plutôt que déterminée objectivement (Usiner et al, 1999, cité par Mongou, 2005). Le « réel » est ici constitué d'interprétations qui se construisent grâce aux interactions (Girod-Seville, Perret, 1999). L'objet de la recherche y est donc davantage un « territoire à explorer » ou un phénomène à comprendre progressivement que comme une question de recherche. Le chercheur se place ainsi dans la posture de celui qui cherche à savoir. Comme l'écrit l'anthropologue Laplantine (1995, p. 86), il s'agit de « *faire advenir avec les autres ce qu'on ne pense pas, plutôt que de vérifier sur les autres ce qu'on pense* ».

Dans le cadre de ce travail de recherche, nous nous mettons davantage dans une posture de découverte, c'est-à-dire dans une approche constructiviste. Nous souhaitons en effet, recueillir auprès de notre population d'étude (administrateurs civils), des impressions et explications des événements tels qu'ils les vivent. Puis à partir de ces témoignages, dégager des schèmes communs d'interprétation qui expliqueraient leurs représentations, leurs pratiques et leurs démarches de reconversion socio-économiques en situation de retraite. Ainsi, il s'agit d'une part, de procéder à une analyse qualitative qui repose sur une démarche discursive de reformulation, d'explicitation ou de théorisation de témoignages ou des expériences (Paille, 1996, cité par Coutelle, 2005) ; et d'autre part, d'effectuer une exploration théorique et empirique du phénomène. Ce qui nous amène à adopter un raisonnement inductif. Concrètement, cette posture permet de construire un chemin argumentatif de cette recherche.

En ce sens elle permet de définir les théories et la méthodologie la mieux adaptée pour comprendre et analyser la réalité sociale qui fait l'objet de notre étude.

7-2-Cadre théorique de la recherche

L'examen d'un problème de recherche implique que celui-ci soit placé dans un cadre qui définira la perspective selon laquelle le problème de recherche sera abordé. Cette opération permet au chercheur « *d'indiquer clairement dans quelle perspective particulière se place son étude* » (N'da, 2015, p. 95) et, de présenter les théories qu'il compte mobiliser afin que la réalité sociale soit comprise dans sa complexité. La conjonction des différentes théories permettra ainsi d'approfondir et d'enrichir les différentes dimensions du problème de recherche. Pour Grawitz (2005, p.477), la théorie est nécessaire « *pour ordonner la réalité, tracer un schéma d'observation, émettre des hypothèses, parvenir à des explications* ».

La retraite est un phénomène social complexe qui a été théorisé par plusieurs auteurs, à l'effet de l'expliquer et d'expliquer la manière dont elle est individuellement ou collectivement vécue. Dans ce travail qui se réclame du paradigme constructiviste, qui renvoie à l'idée selon laquelle les réalités sociales qui apparaissent naturelles sont en fait le produit d'un apprentissage intériorisé et font de ce fait l'objet d'une construction permanente, trois théories sont mobilisées. Ces théories pourront nous aider à comprendre, à expliquer et à interpréter la réalité étudiée (la retraite). Il s'agit plus précisément de la théorie des représentations sociales, de la théorie des capitaux et de la théorie de l'effectuation.

❖ La théorie des représentations sociales

Cette théorie tire son origine de la psychologie sociale. La notion de représentation sociale a été évoquée pour la première fois par le sociologue français Émile Durkheim en 1898, pour effectuer une distinction entre les « représentations collectives » par opposition aux « représentations individuelles » dans l'un de ses ouvrages intitulé « *Les Formes élémentaires de vie religieuse* ». Cette théorie s'élabore véritablement en 1961 avec Moscovici dans une étude portant sur la transformation d'une théorie scientifique en représentation sociale. Dans cette étude, il montre comment l'introduction d'une nouvelle théorie scientifique ou politique dans une culture donnée pourrait entraîner des modifications dans l'image et la perception que les individus ont d'eux-mêmes et de leur environnement social. En d'autres termes, la représentation a une origine à la fois sociale et individuelle. Moscovici (1984, p.132) définit les représentations sociales comme :

Une manière d'interpréter le monde et de penser notre réalité quotidienne, une forme de connaissance sociale que la personne se

construit plus ou moins consciemment à partir de ce qu'elle est, de ce qu'elle a été et de ce qu'elle projette et qui guide son comportement. Et corrélativement (RS est) l'activité mentale déployée par individus et les groupes pour fixer leurs positions par rapport à des situations, évènements, objets et communications qui les concernent.

Pour Jodelet (1997, p.36), une représentation sociale,

Est une forme de connaissance socialement élaborée et partagée ayant une visée pratique et concourant à la construction d'une réalité comme un ensemble social. Elle n'est pas le simple reflet de la réalité, mais fonctionne comme un système d'interprétation de la réalité qui organise les rapports entre les individus et leur environnement et oriente leurs pratiques.

Cette théorie est donc une forme de connaissance sociale, un savoir naïf, naturel. Autrement dit, c'est un arsenal d'informations, d'expériences, d'opinions, de normes et valeurs relatives à un objet et que l'individu reçoit par le biais de la culture, tradition, religion, éducation et communication sociale. Abric (2001, p.19) définit la représentation sociale « *comme une vision fonctionnelle du monde qui permet à l'individu ou au groupe de donner un sens à ses conduites, et de comprendre la réalité, à travers son propre système de référence, donc de s'y adapter, de s'y définir une place* ».

Les représentations sociales permettent ainsi aux individus de s'approprier des données ou des informations propres au groupe auquel ils appartiennent. Elles les aident à définir et à sauvegarder l'identité et la cohésion de l'individu au groupe et à garder une image positive du groupe d'appartenance. Elles permettent également aux individus (administrateurs civils retraités) d'orienter leurs comportements et leurs pratiques surtout face à la nouveauté (la retraite) face à laquelle elles jouent un rôle prescriptif. Enfin, elles permettent aux individus d'expliquer et justifier leurs actions. Bref, les représentations permettent à l'individu d'avoir une meilleure compréhension des individus et des groupes en analysant comment ils se représentent eux-mêmes (ego), les autres (alter) et le monde (objet) (Moscovici, 1984 ; 2003).

Dans le cadre de cette recherche, la théorie des représentations sociales nous permet de comprendre comment à partir de l'expérience, des opinions et des informations véhiculées par son environnement social et à partir de ses propres observations, l'administrateur civil à la retraite se forge une représentation de ce moment social et comment cette représentation oriente ses actions et ses pratiques en situation de retraite.

❖ La théorie de l'effectuation

La théorie de l'effectuation est une théorie relativement récente développée en 2001 par la chercheuse et professeure d'entrepreneuriat Sarasvathy, qui apporte une vision pragmatique à la création d'entreprise. Selon cette théorie, le processus entrepreneurial suit une logique effectuale plutôt que causale (Yatribi et Balhadj, 2016), c'est à partir des moyens et des ressources dont l'individu dispose (expérience, compétences, savoir-faire, etc.) qu'il se fixe des objectifs possibles en fonction de ses ressources. Autrement dit, dans son processus de création d'entreprise, l'individu aura d'abord recours aux ressources et moyens à sa disposition, ce qui lui permettra de mieux contrôler son investissement. Ce processus repose sur cinq principes : démarrer avec ses propres moyens, définir les pertes acceptables, privilégier les partenariats stratégiques, exploiter les contingences (opportunisme) et contrôler le futur (Sarrouy-Watkins et Hernandez, 2015). D'après le premier principe, le point de départ de la création d'entreprise n'est pas l'idée, mais la personnalité même de l'individu, ici l'administrateur civil. On prendra également en compte les ressources auxquelles il a accès, ses connaissances personnelles (éducation, savoir, savoir-faire, savoir-être, expérience acquise, etc.), son réseau (entourage personnel, familial et professionnel). Le deuxième principe fait référence à la mesure et au contrôle du risque. En ce sens, l'administrateur civil à la retraite (l'entrepreneur) décidera de ce qu'il peut ou non risquer, en fonction de sa situation et de ses contraintes personnelles et familiales. Pour ce faire, il devra se fixer ses propres limites et décidera de ce qu'il pourra investir. Ce qui aura pour conséquence de réduire leur niveau d'appréhension, puisqu'il accepte d'entrée de jeu de perdre quelque chose. Le troisième principe postule que le projet entrepreneurial est un assemblage d'apports, de parties prenantes et de ressources sans cesse nouvelles qui transforment le projet en une aventure particulière et évolutive. Chaque rencontre ou chaque apport de ressources est susceptible d'apporter une plus-value au projet. Quatrièmement, l'entrepreneur devra pouvoir tirer profit des circonstances qui lui permettront de donner une impulsion à son activité. Le dernier principe est celui de liberté et de créativité qui donne à l'entrepreneur la possibilité de pouvoir modifier son environnement et de créer de nouvelles tendances.

Au final, selon cette théorie, l'entrepreneur qui réussit est celui qui prend en compte ses contraintes, mobilise au mieux ses ressources, et arrive à saisir des opportunités, tout en développant sa propre vision du monde. C'est sa capacité à s'adapter qui fera la différence. Cette théorie qui apporte un aspect nouveau dans l'étude de la gestion de la retraite en contexte camerounais, permet dans le présent travail, d'interroger la démarche de reconversion des

administrateurs civils à la retraite. Elle permet également de comprendre clairement comment, s'appuyant sur une logique effectuale, ils peuvent réussir à partir de leurs ressources, de leur expérience et des compétences acquises pendant leur période d'activités et en tenant compte des contraintes de son environnement social, à se réintégrer. Cette théorie sert de grille de lecture à l'analyse et la compréhension des nouvelles rationalités que les administrateurs civils adoptent pour gérer leur nouvelle temporalité.

❖ La théorie des capitaux

La notion de capital a été théorisée par Marx (1867) dans *Le Capital*, où il est défini comme étant l'ensemble des possessions matérielles et monétaires d'un individu. Le capital pour Karl Marx permet de différencier les deux classes sociales que sont la bourgeoisie qui dispose les moyens de production, et le prolétariat (assimilables aux salariés), qui doit vendre leur force de travail aux bourgeois pour pouvoir subvenir à leurs besoins. Le capital est donc un élément central dans la hiérarchie d'une société, il définit la position sociale de chacun et les liens de domination entre les individus.

Pierre Bourdieu reprendra cette notion plus tard dans les années 1970 et 1980 en proposant une nouvelle façon d'aborder la notion de *capital*. Pour Pierre Bourdieu, le capital qui ne se réduit pas à des ressources matérielles (revenus, patrimoine...), mais doit aussi prendre en compte d'autres formes de capitaux tout aussi importants, qui sont en mesure d'expliquer la persistance des inégalités sociales et la difficulté des individus à pouvoir sortir de leurs conditions. Il identifie donc quatre (04) formes de capitaux que sont : le capital économique qui est comme l'ensemble des possessions matérielles et monétaires qui contribuent à favoriser les relations de domination entre agents. On retrouve ici les revenus et patrimoines, biens matériels, moyens de production, ressources financières, qui permettent d'exercer un pouvoir de domination des classes favorisées sur les autres catégories de la Société. Le capital culturel désigne l'ensemble des biens culturels, des connaissances et des comportements sociaux d'un individu. Il contribue à donner à l'individu des éléments dans sa manière de se représenter le monde, de penser et d'agir. Le capital social quant à lui, désigne l'ensemble des relations d'interconnaissance que possèdent un individu et le capital symbolique. Il fait référence à la structure de son réseau et au degré d'utilité de ces relations. Enfin, le capital symbolique, qui permet à un individu d'obtenir une certaine "aura", une reconnaissance sociale (marque de prestige) au sein de son environnement, par le biais de prix, distinctions (médailles) ou systèmes honorifiques (titres).

Dans le cadre de ce travail, cette théorie permet tout d'abord d'identifier les différents capitaux que les administrateurs civils à la retraite ont accumulés, de comprendre comment ils s'y sont pris et comment ils mobilisent les capitaux dont ils disposent dans leur démarche de reconversion.

La phase d'élaboration de l'objet d'étude terminée, il convient d'aborder l'aspect méthodologique de notre recherche.

8- CADRE METHODOLOGIQUE DE L'ETUDE

Cette étape cruciale du travail de recherche consiste à préciser comment le problème va être résolu. En d'autres termes, « *elle concerne le plan de travail qui dictera les activités à mener pour faire aboutir la recherche* » (N'da, 2015, p 98). Cette phase a pour but de permettre le recueil de toutes les informations utiles qui pourraient permettre de résoudre le problème de recherche de l'étude (la gestion de la retraite) grâce à des vérifications empiriques. Il est question pour le chercheur de présenter les méthodes et les instruments dont il se servira pour aborder et collecter les données.

8-1-Techniques et outils de collecte de données

La collecte des données constitue, pour Quivy et Campenhoudt (2011, p. 167) « *la mise en œuvre de l'instrument d'observation. Cette opération consiste à recueillir, ou à rassembler concrètement des informations prescrites, auprès des personnes, ou des unités d'observation, retenues dans l'échantillon* ». Il importe dès lors, de choisir une technique adaptée qui permettra une meilleure réalisation de cette action.

L'opération essentielle qu'est la collecte des données se fait suivant trois principales (03) approches : l'approche qualitative, l'approche quantitative et l'approche mixte. Dans le cadre de cette recherche, le choix a été orienté vers l'approche qualitative. Celle-ci permet, pour la collecte des données, d'avoir recours aux documents, entretiens, récit de vie.

❖ La recherche documentaire

Toute recherche étant d'abord documentaire, la recherche documentaire permet au chercheur de rassembler une documentation consistante sur son objet d'étude et de disposer du maximum d'informations utiles sur le sujet à traiter. Elle est utile pour l'élaboration des différentes parties du travail de recherche dont la problématique, la définition des concepts etc. Ainsi donc, les documents consultés ont permis de recueillir des données, ou des informations diversifiées, sur la question de la retraite, et de donner une orientation qui se veut pertinente pour ce travail. Au cours de cette recherche, elle a permis de collecter des informations

importantes, sur les conditions de vie des retraités, et sur leur quotidien, à partir des brochures, manuel de procédures, journaux, etc. Elle a permis en outre, de faire l'état des connaissances déjà acquises sur la retraite de manière générale, et sur les aspects portant sur la gestion de retraite. Ceci a conduit dans différentes bibliothèques de la ville et à la « littérature numérique ».

En dehors de la recherche documentaire, nous avons eu recours pour la collecte des données, à deux grandes techniques d'enquête, reconnues dans le domaine des sciences sociales : l'entretien et le récit de vie.

❖ **L'entretien**

C'est une forme de communication établie entre deux personnes et ayant pour but de recueillir certaines informations, concernant un objet précis. N'da (2015, p. 147) la décrit comme : « *un échange au cours duquel l'interlocuteur exprime ses perceptions, ses interprétations, ses expériences, tandis que le chercheur, par ses questions ouvertes et ses réactions facilite cette expression, évite qu'elle s'éloigne des objectifs de la recherche* ». Dans le cadre de ce travail, les entretiens semi-directifs ont été privilégiés, car ils offrent la possibilité à l'interviewé de s'exprimer librement. Le chercheur n'intervenant que pour recadrer les questions sur l'objectif de la recherche. Cette technique a permis de recueillir, mieux, d'avoir une vue d'ensemble sur les conditions de vie des retraités, sur les représentations qu'ils se font de la retraite et sur le sens qu'ils lui donnent. Elle a également permis de les interroger, sur les activités qu'ils effectuent pendant la retraite, afin de mieux comprendre comment leur réseau relationnel des administrateurs civils aura d'une manière ou d'une autre, contribué à la construction d'une nouvelle identité sociale et comment il a participé à sa reconversion. Afin de collecter toutes ces informations, nous avons eu recours au guide d'entretien.

Le guide d'entretien est un outil très important dans la collecte des données. En sciences sociales, le guide d'entretien est incontournable dans le cadre d'une étude qualitative. C'est un document qui regroupe toutes les questions à poser, ou alors tous les thèmes à aborder lors d'une entrevue. Il semble important de souligner que dans le cadre de la rédaction de l'avant-projet, des entretiens exploratoires ont été effectués. Ceux-ci nous ont aidé dans la rédaction de la problématique.

❖ **Le récit de vie**

Burrick (2009) définit le récit de vie comme l'expression générique où une personne raconte sa vie ou un fragment de sa vie à un ou plusieurs interlocuteurs. Il décrit à la fois la vie intérieure du narrateur, mais aussi ses situations sociales traversées. Cette technique de collecte

des données permet de saisir des faits sociaux dans la globalité des individus. Elle permet également d'établir les liens des différents aspects de la vie de l'individu. Dans le cadre de cette recherche, le récit de vie a permis d'établir le lien entre le parcours de vie des administrateurs civils retraités et le choix de leurs itinéraires de vie ou de reconversion et leur réseau relationnel.

Tous ces outils ont été utilisés sur un ensemble d'individus. Ce qui a permis de mener à bien cette étude portant sur les administrateurs civils et la gestion de la retraite à Yaoundé.

8-2-Traitement et analyse des données

Les données recueillies au cours de cette recherche ont été traitées à partir de la méthode de l'analyse de contenu. L'analyse de contenu est un ensemble de techniques applicables à des sources d'informations qui vise à extraire et traiter des informations en vue de leur interprétation. Selon Negura (2006), cette technique d'analyse vise l'étude des unités fondamentales comme les opinions, attitudes, stéréotypes.

Le travail préliminaire effectué a consisté en la retranscription des entretiens à partir desquelles nous avons pu repérer, classifier, analyser et interpréter des informations pour en comprendre le sens et la signification. Pour ce faire, ces informations ont été regroupées suivant les thématiques ci-dessous :

- ❖ Les représentations construites par les administrateurs civils sur la retraite ;
- ❖ La socialisation à la retraite ;
- ❖ La démarche de reconversion socioprofessionnelle

Ces thématiques donneront lieu à de nombreuses sous thématiques qui permettront une meilleure élaboration de ce travail.

8-3-Délimitation du champ de l'étude et de la population

En sciences sociales, toute recherche nécessite une circonscription du champ d'analyse. Cette action permet que le champ d'analyse ne soit trop large et n'égare le chercheur. C'est ainsi que Quivy et Campenhoudt (2011, p.147) recommandent de « *circonscrire le champ des analyses empiriques, dans l'espace géographique, et social, et dans le temps* ».

❖ La population d'étude

Pour Assie et Kouassi (s.d. p.28), la population est « *la collection d'individus, ou ensemble d'unités élémentaires sur lesquels l'étude est portée* ». Pour cette recherche, la population est constituée administrateurs civils à la retraite. Dans une recherche sociologique, il est souvent difficile d'interroger la population dans sa totalité. Il convient donc, pour la collecte des informations de constituer un échantillon. L'échantillon se définit comme étant «

un ensemble restreint d'individus provenant d'une population qui servent de support à l'étude que l'on réalise » (Akoun et Ansart, 1999, p. 165). Ce dernier doit apporter des informations fiables, nécessaires à la réalisation de l'étude. Ces informations seront généralisées à l'ensemble de la population d'étude.

Notre échantillon est constitué de quinze (15) administrateurs civils retraités dont douze (12) hommes et trois (03) femmes. Le choix de cet échantillon s'est fait par l'échantillonnage en boule de neige ou par réseau. C'est un type d'échantillonnage non probabiliste dans lequel le chercheur commence par une petite population d'individus connus et élargit l'échantillon en demandant à ces derniers d'en identifier d'autres qui pourraient participer à l'étude. Elle présente l'avantage de permettre de mener des études sur une population spécifique difficile à identifier et à localiser. En effet, bien que présents dans de nombreux postes de travail, les administrateurs civils, surtout ceux à la retraite sont de ces retraités qu'on ne rencontre pas facilement. Ainsi, pour la réalisation de ce travail quelques administrateurs civils à la retraite ont été identifiés, ceux-ci ont constitué le noyau de cette population et ont de ce fait été nos référents, qui nous ont permis d'entrer en contact avec les autres administrateurs civils retraités.

❖ **Délimitation géographique**

Elle consiste à décrire le milieu d'étude. Assie et Kouassi (s.d. 28), définissent le milieu comme « *l'espace et le lieu où l'étude doit se dérouler* ». Pour la réalisation de ce travail de recherche, nous avons choisi la ville de Yaoundé, chef-lieu de la région du Centre, dans le département du Mfoundi. La ville de Yaoundé est la capitale politique du Cameroun, et est le siège de toutes les institutions. De ce fait, elle regroupe en son sein, toutes les administrations publiques. Une observation permet de constater que de nombreux retraités y sont installés, dont les administrateurs civils qui constituent notre population cible. Par ailleurs, le découpage administratif de la ville de Yaoundé, fait ressortir que celle-ci compte sept (07) arrondissements, repartis ainsi qu'il suit :

- Yaoundé 1 : il a pour chef-lieu le quartier Nlongkak. Il a une superficie d'environ 55,52km² pour une population de 281 586 habitants.
- Yaoundé 2 : de chef-lieu Tsinga, il a une superficie d'environ 23km² pour environ 238 927 habitants.
- Yaoundé 3 : chef-lieu Efoulan, possède une superficie de 74km² pour une population estimée en 2018 à 525000 habitants (SADEC, 2010).
- Yaoundé 4 : de chef-lieu Kondengui, cet arrondissement s'étend sur une superficie de 58,8km² et compte 477 350 habitants.

- Yaoundé 5 :il a pour chef-lieu Essos, s'étend sur une superficie d'environ 25,9 km². Cet arrondissement compte une population estimée en 2020 à 265 087 habitants.
- Yaoundé 6 : Cet arrondissement s'étend sur une superficie de 22,2 Km² et compte 268 428 habitants. Il a pour chef-lieu Biyem-assi.
- Yaoundé 7 : d'une population d'environ 97 997 habitants, l'arrondissement de Yaoundé 7 s'étend sur une superficie de 35,3Km² et a pour chef-lieu Nkolbisson.

Ce qui présente l'avantage de permettre d'avoir plus facilement accès à la population, ou aux informations sur la population cible.

9- CLARIFICATION DES CONCEPTS

Dans un travail de recherche, la clarification des concepts est une étape très importante. Les concepts étant porteurs de sens et variant selon le contexte, il est nécessaire de les clarifier afin d'avoir une meilleure visibilité du sujet traité. Dans le même ordre d'idées, Durkheim (1990, p. 34) pense que « *la définition préalable des catégories conceptuelles est un impératif sociologique. Elle permet au chercheur et aux lecteurs de cerner exactement ce de quoi il est question afin d'éviter toute confusion* ». Dans ce travail, deux (02) concepts essentiels sont mobilisés. Tout d'abord, la retraite qui est le concept de base, et dont la clarification a permis d'apporter une définition opérationnelle de la retraite qui a été retenue dans le cadre de cette recherche. Enfin, une clarification du concept administrateur civil qui est notre variable dépendante, c'est à dire ce à partir de quoi nous voulons expliquer la retraite.

9-1-La retraite

La notion de retraite est sujette à plusieurs définitions en fonction du domaine dans lequel elle est employée. Étymologiquement, elle est composée du préfixe "re" qui signifie retour en arrière, de "retirer", de l'ancien verbe français "retraire", qui lui-même vient du Latin "trahere", qui signifie "s'isoler de" et a signifié en ancien français, "le lieu où l'on s'isole" ou encore lieu dans lequel on se retire pour rechercher le calme ou pour méditer".

Elle prend le sens qu'on lui connaît aujourd'hui en 1752 dans le domaine militaire, où elle faisait référence à un repli, une évacuation ou un retrait effectué par une armée pour s'éloigner d'un ennemi après un combat ayant tourné à son désavantage. C'est en 1853, que l'on emploiera le vocable « retraite » en référence à ceux qui quittent le monde du travail, avec sa généralisation aux fonctionnaires civils (Le Monde, 2010).

Selon le Webster's School Dictionary (1980), la retraite est l'action de se retirer de la vie active, d'abandonner ses fonctions. C'est également l'état de quelqu'un qui a cessé ses

activités professionnelles. Dans son Dictionnaire canadien des relations du travail, Dion (1976) définit la retraite d'une façon qu'on pourrait qualifier de pragmatique, qui met en exergue les différentes dimensions qui pourraient permettre d'explicitier ce concept. Il y aborde trois définitions différentes de la retraite telle qu'il suit :

1. Abandon définitif du marché du travail. Cet abandon peut être dû à l'âge, à l'incapacité ou à la maladie, il peut être volontaire ou obligatoire.

2. État d'un individu qui ayant cessé de travailler pour son employeur en raison de son âge ou de ses capacités, a droit à une pension : être à la retraite.

3. Pension versée à même un fonds, généralement constitué par des contributions de l'employé et de l'employeur pendant les années d'activité laborieuse, aux travailleurs ayant atteint un certain âge.

✓ **Dimension économique**

Selon cette dimension, la retraite est perçue sous deux angles distincts : d'une part une mutation du retraité vers d'autres formes de système de production ; d'autre part, elle s'identifie au paiement de la pension au détriment du salaire.

Selon la première acception, la retraite se définit comme l'état d'un individu qui ayant cessé de travailler pour son employeur en raison de son âge ou de ses capacités, a droit à une pension (Dion, 1976). Cette définition, telle qu'élaborée, situe la retraite dans le cadre d'une relation employeur-employé, dont elle marque la rupture du contrat ou de la relation de travail, ouvrant au droit à la pension, qui remplace le salaire que ce dernier percevait. Cependant, cette définition ne limite pas la rationalité des acteurs en dehors de cette relation spécifique. Laissant ainsi entrevoir les possibilités pour les retraités de développer de nouvelles activités socioprofessionnelles.

La deuxième perception économique assimile la retraite, à la pension versée à une personne en situation de retraite par la caisse vieillesse de la sécurité sociale, après cessation d'activités professionnelles. Elle est attribuée en fonction des cotisations qui ont été versées à un régime d'assurance vieillesse. Elle est également définie la Retraite comme la cessation d'activité accompagnée du versement d'une pension financée par les cotisations prélevées durant la vie active (Alternatives Économiques, 2015). Le Dictionnaire canadien des relations de Travail (1976) rejoint cette définition qui rapproche davantage la retraite de la pension et définit la retraite comme une pension versée à même un fonds, généralement constitué par des contributions de l'employé et de l'employeur pendant les années d'activité laborieuse, aux travailleurs ayant atteint un certain âge.

Cette définition met ainsi l'accent sur l'aspect contributif, ou encore le mode de rémunération en situation de retraite.

✓ **Dimension administrative**

Elle est relative aux décisions administratives de mise à la retraite, en vertu des textes réglementaires, dans un système politique déterminé. Selon *le guide pratique pour la retraite et la liquidation des Droits* (MINFOPRA, Novembre 2009), la retraite normale d'un fonctionnaire est la cessation régulière de ses fonctions. Cette cessation bien qu'étant régulière, entraîne radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire et lui ouvre droit à une pension mensuelle payée par le trésor public ou toute autre caisse de retraite. En effet, bien que la retraite soit un évènement ou une situation qui concerne l'individu au premier chef, celle-ci est encadrée par un certain nombre de textes règlementaires qui en spécifient le fonctionnement. Ces textes, constitués de lois et décrets fixent et précisent la politique applicable en matière de sécurité sociale et notamment en ce qui concerne la retraite. Ils organisent également les procédures administratives, ainsi que les conditions d'accès à la retraite.

✓ **Dimension sociale**

Selon la dimension sociale, la retraite est ce moment de transition qui fait entrer l'individu dans le groupe social « *retraités et personnes âgées* » (Hervy, 2008). Cette dimension met en exergue le rapport entre être biologique et être social (processus de vieillissement). D'après cette définition la retraite n'est ni physiologique ni psychologique, elle est davantage liée à notre organisation sociale, qui a fixé un âge à partir duquel l'individu est appelé à se retirer de la sphère professionnelle (55 ans et plus), et commence à appartenir à la catégorie « des vieux ». Généralement cette catégorie sociale est décrite par son état de santé, la détérioration de sa force physique. En outre, ce passage entraîne un changement des rôles sociaux jadis occupés par ces derniers vers de nouveaux rôles qui s'exercent davantage dans son environnement familial où il fait souvent l'objet de sollicitations diverses. Ces nouveaux rôles sociaux qui découlent de cette transition apportent nécessairement des changements de vie qui ont des répercussions plus ou moins profondes chez les individus et par conséquent sur la société en général.

Au plan sociologique, plusieurs définitions ont été émises à l'effet de préciser ce concept. Pour Sussman (1972), la retraite est un statut qui permet de dire que l'individu est encore actif dans certains secteurs de la vie, mais moins ou du tout actif dans d'autres. (Cité par Vinet, 1981). Ménard (1975) sous la plume de Vinet (1981) la définit comme étant un

éloignement total, définitif et brutal d'une activité professionnelle à une échéance prévue et inéluctable. Atchley (1982, p. 263) en guise de définition écrit:

Retirement can have at least two meanings: For the individual it means withdrawal from ones' business or occupation to either enjoy more freedom or cope with health problems. For the employer, retirement means the removal or withdrawal from a position of employment of someone eligible for retirement.

Pour Guillemard et Castells (1971), la retraite est la situation sociale dans laquelle se trouve un individu, à partir de la cessation, institutionnellement règlementée, de l'exercice de son activité professionnelle rémunérée. Il s'agit donc du passage d'une situation de travail à une situation de non travail. Cette définition met en exergue le triptyque retraite- vieillesse - pratiques sociales. En effet, la retraite est ici un temps social, une transition, au cours de laquelle, un individu, à un âge déterminé est appelé à effectuer une restructuration de son parcours de vie (rapports sociaux). Cette restructuration sera fonction de son processus de vieillissement (état de santé, de l'âge, de la force physique), de son expérience acquise et des ressources, du montant de la pension et de ses sollicitations.

Au regard de ce qui précède et en fonction de l'objectif recherché par ce travail de recherche, la définition opérationnelle suivante est retenue: la retraite est une situation sociale d'un individu qui ayant atteint un âge institutionnellement fixé, cesse son activité professionnelle rémunérée et se réserve, en fonction de ses ressources, le droit d'une possible reconversion.

9-2-Les administrateurs civils

Selon *Le guide de métier*, un administrateur civil est avant tout un représentant et un fonctionnaire de l'état. Il l'un des fonctionnaires les plus importants des ressources humaines au service de l'état, notamment du premier ministre. Il est chargé de faire appliquer la politique du gouvernement, soit en préparant des projets de loi, soit en gérant et en organisant les actions de l'État.

L'article 3 du décret portant statut particulier du corps des fonctionnaires de l'Administration générale, présente l'administrateur comme un fonctionnaire qui assure les fonctions de directions, de conception ou de contrôle. Ces derniers sont recrutés de trois différentes manières et en fonction des besoins de service. Ce recrutement se fait de trois principales manières et selon les proportions suivantes (art. 14 et 16).

Sur Titre Parmi les anciens élèves titulaires du diplôme de sortie en cycle A de l'École Nationale d'Administration et de Magistrature (ENAM) (sections Administration générale et Économie-Finances), pour un taux de 70%.

Par voie de concours professionnel Ouvert aux Secrétaires d'Administration Principaux, âgés de 45 ans au plus et justifiant d'au moins 5 années de service effectif dans ce grade au 1er janvier de l'année du concours. Les intéressés peuvent être astreints à un stage de perfectionnement d'une durée maximum de 6 mois.

Par voie d'avancement de grade au choix parmi les Secrétaires d'Administration principaux, âgés de 45 ans au moins et justifiant d'au moins 10 années de service effectif dans ce grade au 1er janvier de l'année considérée et n'ayant jamais bénéficié d'un avancement de grade au choix au cours de leur carrière. Les intéressés peuvent être astreints à un stage de perfectionnement d'une durée maximum de 6 mois.

Le corps des administrateurs civils comporte deux grades : le grade d'administrateur civil principal (2^{ième} grade) et celui des Administrateurs civil (1er grade). C'est à cette dernière catégorie que s'intéressera notre étude.

Pour ce travail, la définition que nous retiendrons est la suivante : l'administrateur est un fonctionnaire sorti de l'ENAM et qui est chargé de faire appliquer la politique du gouvernement en exerçant des fonctions de directions, de conception ou de contrôle.

10- STRUCTURE DU TRAVAIL

Ce travail de recherche est construit autour de deux grandes parties, subdivisées en deux parties chacune.

La première partie intitulée l'approche institutionnelle et représentations sociales de la retraite chez les administrateurs civils, sera composé de deux (02) chapitres. Le premier porte sur l'approche institutionnelle de la retraite des fonctionnaires au Cameroun. Ce chapitre a pour objectif de présenter le dispositif réglementaire qui organise et structure la retraite des fonctionnaires dont les administrateurs civils au Cameroun. Le second chapitre porte sur les représentations sociales de la retraite chez les administrateurs civils. Il a pour objectif de comprendre le sens et la signification que cette catégorie socioprofessionnelle attribue à la retraite en fonction du temps social dans lequel elle se situe

La deuxième partie dont le thème est du départ de la retraite à la reconversion professionnelle des administrateurs civils retraités à Yaoundé, comprend lui aussi deux Chapitres qui abordent respectivement la question de la socialisation des administrateurs civils à la retraite et celle du processus et des dynamiques de gestion de la retraite chez les

administrateurs civils. Le troisième chapitre a pour objectif de montrer comment à travers l'intériorisation de nouvelles normes et valeurs, les administrateurs civils à la retraite parviennent à se construire une nouvelle identité. Dans le quatrième et dernier chapitre, l'objectif recherché est de comprendre comment ces différentes ressources accumulées tout au long de leur vie active participent à la dynamique de reconversion des administrateurs civils.

PREMIERE PARTIE :

**APPROCHE INSTITUTIONNELLE ET
REPRESENTATIONS SOCIALES DE LA
RETRAITE CHEZ ADMINISTRATEURS CIVILS**

Cette première partie intitulée **approche institutionnelle et représentations sociales de la retraite chez administrateurs civils**, a pour objectif de nous situer temporellement par rapport à notre objet d'étude. Elle est composée de deux (02) chapitres. Le premier portera sur l'approche institutionnelle de la retraite des fonctionnaires au Cameroun. Ce chapitre vise à présenter le dispositif réglementaire qui organise et structure la retraite des fonctionnaires, dont les administrateurs civils, au Cameroun. Le second chapitre porte sur les représentations sociales de la retraite chez les administrateurs civils. Ce chapitre a pour objectif de comprendre le sens et la signification que les administrateurs civils retraités attribuent à la retraite en fonction du temps social dans lequel ils se situent.

CHAPITRE 1 :

APPROCHE INSTITUTIONNELLE DE LA RETRAITE DES FONCTIONNAIRES AU CAMEROUN

Le présent chapitre a pour objectif de présenter le dispositif règlementaire qui organise et structure la retraite des fonctionnaires, dont les administrateurs civils, au Cameroun. Pour ce faire, il est construit autour de trois points essentiels. Il présente dans la première section un bref aperçu des généralités sur la retraite. Dans la deuxième section, il est question de l'organisation institutionnelle de la retraite des fonctionnaires au Cameroun. Nous présentons ici d'une part les différents textes légaux ainsi leurs dispositions sur la retraite de cette catégorie socioprofessionnelle, et d'autre part la structure en charge de l'application de ces dispositions. La troisième et dernière section de ce chapitre se consacre à la gestion administrative de la retraite. De manière plus précise, elle expose des procédures entourant le départ à la retraite et le traitement des dossiers de pension au niveau du MINFOPRA.

1- GENERALITES SUR LA RETRAITE

La retraite telle qu'on la connaît aujourd'hui est le fruit d'un ensemble de décisions et de réformes qui ont contribué à lui donner un contenu et un mode de fonctionnement (Le monde, 2010). Ainsi, mener une étude sur la retraite ou sur les retraités sous-tend une incursion dans l'histoire du monde travail. Ceci nous permettra de mettre en évidence comment à travers le temps cette réalité, aujourd'hui part entière du cycle de vie de l'individu a été construite.

1-1- Sociohistoire de la retraite

La retraite tire son origine de l'ère de l'empire romain, sous le règne de l'empereur Auguste. À cette époque, les vétérans de l'armée romaine bénéficiaient d'un pécule foncier pour assurer leur subsistance, au détriment des classes supérieures qui convoitaient les terres qui leur avaient été attribuées (Scullard, 2007). Dans le souci d'apaiser les tensions que suscitait cette action, l'Empereur Auguste entrepris de convertir ce pécule en primes dont le montant équivalait à une dizaine d'années de solde. Il créa par la suite un trésor militaire qu'il prélevait sur sa propre fortune, dont il confia la gestion à trois (03) préfets originellement élus, puis nommés par l'Empereur pour un mandat de trois (03) ans. Afin d'assurer la pérennité du financement de cette structure et face aux difficultés de financement des retraites que

connaissait cette dernière, parce que financée exclusivement par l'Empereur, celui-ci institua un impôt d'un taux de 5% sur les héritages et une taxe de 1% sur toute vente (Paillard, 2010). Cette institution novatrice perdurera jusqu'au troisième siècle après J-C. et contribuera à poser les bases ou les fondements du premier système de retraite complet (Benne, 2019).

Plus tard, en 1673, Colbert, alors Ministre des Finances en France, sous Louis XIV, renoue avec l'idée de l'Empereur Auguste en créant la première caisse retraite. Cette démarche en faveur des soldats et des marins avait pour objectif principal de s'assurer à la fois leur recrutement et leur fidélité. Cette entreprise de Colbert s'ouvrira peu à peu à d'autres corps de métiers. En effet, en 1768, intervient la création du régime de retraite des employés des Fermes Générales. Ce n'est qu'en 1790, que la couverture vieillesse sera étendue à l'ensemble des serviteurs de l'État, et un peu plus tard au secteur privé, notamment dans les grandes firmes industrielles telles Michelin, Menier et Godin¹. Ces systèmes de protection sociale mis sur pied par ces firmes en faveur de leur personnel étaient financés libéralement. Ces mesures visaient à cette période à favoriser les recrutements et à fidéliser les meilleurs employés.

À la fin du XIXe siècle, notamment en 1883, le Chancelier allemand Otto Von Bismarck (1815-1898), lance un système de retraite ambitieux, qui se veut universel. Ces réformes accordant la protection sociale à toute la population, font suite à la pression socialiste, et contribuent à consolider l'Allemagne récemment unifiée. Elles lui ont également permis de venir à bout des socialistes et des communistes (Belorgey, 2020). Cette réforme de Bismarck stipulait que les travailleurs pouvaient commencer à percevoir des prestations dès 70 ans afin de pouvoir répondre à leur besoin vitaux (Hogue-Charlebois et Paré, 1998). Or, à cette époque l'espérance de vie était faible et n'excédait généralement pas 40 ans. Cette disposition du Chancelier Bismarck réduisait alors les possibilités ou les chances des populations de bénéficier de ces prestations. Ce changement qui marquera l'essor du versement d'une retraite, continuera à se généraliser au XXe siècle avec l'allongement de l'espérance de vie.

Un demi-siècle plus tard, au lendemain de la deuxième guerre mondiale, la Grande Bretagne propose une approche complètement différente en faveur des populations aux revenus faibles. En effet, Sir William Beveridge, économiste et homme politique britannique met sur pied en 1942, une protection sociale généralisée basée sur la solidarité et ne dépendant pas de l'activité professionnelle antérieure de l'individu. Ce plan Beveridge, financé par l'État à partir des impôts (Elbaum, 2011), vise à assurer à chacun l'âge venu, un minimum de ressources pouvant le mettre à l'abri de la misère.

¹ Ces informations ont été fournies par un article consulté en ligne le 02 août 2021 à 2heures 30min, portant sur les grandes lignes de l'histoire de la retraite. <https://www.retraite-cfr.fr/>.

Depuis la fin de la deuxième guerre mondiale, les systèmes de retraite dans le monde se sont développés de ces deux modèles de retraite qui ont chacune ses spécificités et continuent de s'en inspirer.

1-2- Les modèles de la retraite

Il existe deux (02) modèles de retraite : le modèle bismarckien et le modèle Beveridgien.

1-2-1- Le modèle Bismarckien

Dans le souci de juguler les mouvements syndicaux et socialistes, le chancelier Bismarck propose et met en place un système de protection sociale reposant sur un principe assurantiel, c'est-à-dire contributif. Qui sous-entend que les salariés cotisent pour acquérir des droits. Et en cas de chômage, les droits acquis garantissent aux demandeurs d'emploi un revenu de remplacement pendant une période donnée. Le but visé par le système assurantiel était de donner aux salariés le droit à une pension en fonction des cotisations pouvant être tant salariales que patronales versées tout au long de leur période d'activité professionnelle, à l'effet de maintenir leur niveau de vie.

De nombreux principes sous-tendent ce modèle en occurrence :

- ✓ La protection obligatoire : d'où l'obligation d'affiliation des salariés ;
- ✓ Protection fondée sur le travail et sur la capacité des individus à s'ouvrir des droits grâce à leur activité professionnelle ;
- ✓ Protection reposant sur la participation financière des salariés et employeurs à travers des cotisations sociales ;
- ✓ Les cotisations non proportionnelles aux risques, mais aux salaires ;
- ✓ Régime administré par les partenaires sociaux.

En somme, ce régime mis en place par Bismarck, se concentre essentiellement sur les assurances sociales liées à la contribution des travailleurs salariés ou à titre « d'ayants droits » (Elbaum, 2011). Ils sont alors qualifiés de régimes professionnels (puisque'ils sont liés à la situation dans l'emploi), et excluent de leur champ d'application les personnes n'appartenant pas à la communauté du travail en les renvoyant à l'assistance publique (Tlaty, 2008).

1-2-2- Le modèle Beveridgien : l'État providence

Encore appelé modèle assistanciel, ce modèle proposé par Sir Beveridge, député anglais, est basé sur une approche universaliste et repose sur la solidarité. Financée par l'État, à travers l'impôt dans le but de garantir à tout retraité de bénéficier d'un minimum vital, ce système se fonde sur l'appartenance à la communauté nationale qui, seule donne droit à une indemnisation.

Ce système redistributif ouvre droit à toute la population aux diverses prestations sociales dont l'individu a besoin (Tlaty, 2008).

Ce modèle repose sur trois (03) principes fondamentaux²:

- ✓ L'universalité : selon ce principe, la population entière est bénéficiaire des prestations. Ce qui a pour conséquence de créer un déséquilibre entre l'offre et la demande qui ne cesse de croître ;
- ✓ L'uniformité, qui prône l'égalité des prestations indépendamment du statut de l'individu ;
- ✓ L'unicité de gestion, qui fait de l'État le seul gestionnaire des prestations et de la redistribution des richesses.

Le système beveridgien, contrairement au système bismarckien est destiné à toute la population et repose sur les cotisations de certains assurés et sur le budget de l'État à travers l'imposition destinée à la sécurité sociale.

Ces systèmes de retraite ont chacun un mode de gestion et de financement qui lui est propre et sur lequel il importe de s'attarder.

1-3- Les modes de gestion du système de retraite et son financement

D'après Novikov (2006), les deux principaux modèles de retraite se sont développés selon la retraite par répartition et la retraite par capitalisation.

1-3-1-Le Système de retraite par répartition

Ce régime de retraite généralement mentionné par l'expression anglophone « Pay As You Go » ou PAYG (Uebelmesser, 2004), a été adopté en 1945 avec la mise en place du régime général de sécurité sociale pour tous les salariés du secteur privé. Il est basé sur un principe de solidarité intergénérationnelle. En effet, les cotisations versées par les salariés dans les caisses retraite, sont utilisées pour payer les pensions des retraités actuels, et en contrepartie, ouvrent à une pension de vieillesse. Autrement dit, les actifs ne cotisent pas pour eux-mêmes mais pour la génération qui est à la retraite (Charpentier, p. 2010), et ceux-ci verront leur retraite financée par les actifs de demain. Les pensions dans ce système sont financées soit par les recettes fiscales, soit par le budget de l'État ou encore par les cotisations versées par la population active en emploi.

² Ces données ont été recueillies dans un article de 2018 du publié sur le site *Vie publique*, portant sur les caractéristiques des systèmes bismarckien et beveridgien, <https://www.vie-publique.fr/>.

Ce système étant un régime contributif, les cotisations y sont obligatoires et prélevées sur les revenus professionnels. Leur taux est fixé de manière réglementaire et est par la suite imposé aux cotisants. Ces cotisations versées par les personnes assurées, sont mises en commun en un fond géré par différentes caisses retraite qui ont la responsabilité de financer les dépenses liées à l'assurance sociale.

Appliqué dans plusieurs pays, tels l'Allemagne, la France etc., le modèle de retraite par répartition fait face à de nombreuses difficultés. En effet comme l'affirme Charpentier (2010, p.106) :

Le problème auquel les systèmes de répartition sont aujourd'hui confrontés est que d'un côté, les salaires des jeunes ont tendance à se tasser, voire même à se réduire ; et que de l'autre les jeunes risquent de devoir verser des cotisations très élevées pour financer les retraites de leurs aînés alors qu'eux-mêmes ne sont pas sûrs que leurs efforts puissent être payé de retour demain.

1-3-2-Le système de retraite par capitalisation

Selon les informations recueillies sur le site AG2R La Mondiale³, le système de retraite par capitalisation est un mode de financement de la retraite dans lequel les actifs d'aujourd'hui épargnent en vue de leur propre retraite, dans un cadre individuel ou collectif. C'est donc par principe, un système d'épargne individuel basé sur l'autofinancement. Les pensions servies aux retraités sont proportionnelles au capital qu'ils auront pris soin d'accumuler. Ces cotisations versées par les actifs dans un fond qui les gèrent pour leur compte, font l'objet de placements financiers ou immobiliers dont le rendement dépend essentiellement de l'évolution des marchés financiers et des taux d'intérêt. L'épargne capitalisée leur sera reversée à la liquidation de la retraite sous forme de capital ou de rente viagère. Contrairement au système de retraite par répartition, les cotisations sont facultatives et le montant des versements est déterminé librement par l'acteur qui constitue sa retraite. La retraite par capitalisation a alors pour objectif d'assurer à chaque génération des revenus.

Les principaux dispositifs de la retraite par capitalisation en France peuvent être à cotisations définies ou à prestations définies⁴.

- ❖ Dans les régimes à cotisation définies, l'employeur s'engage à verser des cotisations régulières à un organisme gestionnaire, cotisations qui, augmentées du revenu de leur placement, seront versées sous forme de rentes aux salariés retraités (Amor,

³ Source : <https://www.ag2rlamondiale.fr/>

⁴Source : <http://www.retraite.Ooreka.fr/> , consulté le 08 octobre 2021 à 10 heures.

2013). Les pensions ici sont fonction des cotisations passées. Le taux de remplacement ne dépend que de la démographie selon les principes de l'assurance. Les revenus des retraités sont fonction de la conjoncture dans laquelle ils ont travaillé et non la conjoncture présente (Tlaty, 2008), le mot « conjoncture » faisant référence ici les variations des salaires, du profit et du taux d'activité.

- ❖ Dans les régimes à prestations définies, le montant de la prestation est défini à l'avance, et l'employeur s'engage à verser des cotisations régulières à l'organisme gestionnaire. Ce type de régime a une obligation de résultat vis-à-vis de ces affiliés. Les retraites, dans ce cas, résultent des revenus futurs de l'activité concernée. C'est un revenu différé conforme aux garanties qu'on a assuré aux retraités dans le passé, selon les règles du système et l'évolution des revenus observés. Ceci suppose que les retraites soient évaluées sur la variation future des revenus assurés et que le revenu de base du calcul soit égal au dernier revenu de carrière (Tlaty, 2008).

Bien que ce modèle de retraite soit prisé et appliqué dans des pays comme le Chili, il présente toutefois certaines limites en ceci qu'il est sensible aux aléas du marché que sont les crises financières et l'inflation (« la retraite par capitalisation », 2021). En effet, en cas de baisse ou d'effondrement de l'économie, le capital qui devrait servir à payer la retraite disparaît et la pension avec. Mais ceci est fonction du mode de fonctionnement du système (cotisations définies ou prestations définies). Par ailleurs, l'inflation qui peut réduire la valeur des capitaux accumulés, lorsque le rendement réel des placements devient négatif.

Bien que ces deux systèmes soient les plus répandus dans la majorité des pays du monde, et afin de limiter les risques auxquels peuvent être sujet ces systèmes de retraite certains pays comme la Suède, la France, l'Allemagne ont choisi d'associer les deux systèmes, créant alors un régime de retraite mixte.

1-3-3-Le système de retraite mixte

Les réformes qui se sont opérées après les années 2000 ont conduit dans la plupart des pays de l'OCDE, à la mise en place d'un système de retraite par répartition, auquel s'ajoute un système de retraite par capitalisation de façon complémentaire et volontaire. Ce système requiert aux jeunes générations de cotiser à la fois dans les deux (02) différents systèmes pour financer leur retraite (Fenou, 2015). Face aux risques que présentent les deux premières sources de financement de retraite, le système de retraite mixte se présente comme la meilleure option, car permettant de diversifier les risques (Turner, 1997).

Ce système de retraite se rencontre davantage dans les pays scandinaves, qui obéissent à une politique économique socio-démocrate. Ces régimes reposent sur un principe d'égalitarisme et d'universalisme, dans lequel l'État joue un rôle important, dans lequel il prend en compte les risques sociaux. Le financement de la retraite est alors assuré par un régime général universel de type Beveridgien qui verse des indemnités forfaitaires d'une part, et un régime complémentaire obligatoire des travailleurs dont le montant des indemnités se calcule en fonction du revenu ou des cotisations versées (Tlaty, 2008).

Dans la section précédente, la réflexion s'est axée sur les généralités de la retraite. Pour l'intelligence de nos propos, nous avons eu à ressortir les éléments constitutifs de sa genèse. Il s'avère ainsi que la retraite ne saurait être saisie comme une réalité homogène. Bien plus, elle est une réalité hétérogène qui diffère d'un environnement social à un autre, selon les orientations politiques, juridiques et sociales. Afin de contextualiser cette étude, il est de nécessaire de jeter un regard sur le cadre institutionnel de la retraite au Cameroun. Ceci dans le but de comprendre les logiques institutionnelles qui fondent la retraite des fonctionnaires et des administrateurs civils en particulier.

2- ORGANISATION INSTITUTIONNELLE DE LA RETRAITE DES FONCTIONNAIRES AU CAMEROUN

Au Cameroun, comme dans la plupart des pays d'Afrique francophone, la retraite repose sur le modèle bismarckien (Nkoma, 2008 ; Defoukouemou, 2016). Ce système de type contributif est grandement lié à la carrière et à la rémunération du travailleur et fonctionne par répartition, c'est-à-dire que les actifs paient pour les retraites d'aujourd'hui et ces derniers verront leurs retraites payées par les actifs de demain. Pour bénéficier d'une pension, le travailleur doit alors respecter trois conditions essentielles : la condition de cotisation, la condition de durée service et la condition d'âge. Ces conditions sont encadrées au plan institutionnel par un ensemble de textes réglementaires, dont la gestion est assurée par des structures bien précises.

La présente articulation présente plus précisément le dispositif institutionnel et réglementaire qui entoure la retraite. Pour ce faire, elle présente en premier point les différents textes de loi qui régissent cette réalité au Cameroun, ensuite l'ensemble des acteurs institutionnels qui interviennent dans la prise en charge et la gestion de la retraite de la catégorie socioprofessionnelle concernée. Bien que la retraite soit organisée en secteurs public et privé, nous nous contenterons de la présentation du dispositif encadrant la retraite des fonctionnaires, notre population d'étude appartenant à cette catégorie.

2-1- Dispositif réglementaire encadrant la retraite des fonctionnaires au Cameroun

Parler du dispositif réglementaire encadrant la retraite des fonctionnaires, consiste à présenter la législation camerounaise en la matière. De manière précise, il est question de recenser les lois, les décrets ou les arrêtés ministériels qui portent sur la retraite et d'en présenter succinctement la substance.

Selon l'article 3 du décret n°94/199 du 07 octobre 1994 portant statut général de la fonction publique de l'Etat, est considéré comme « *fonctionnaire* » « *toute personne qui occupe un poste de travail permanent et est titularisée dans un cadre de hiérarchie des Administrations de l'Etat* ». Au Cameroun, il existe une multitude de textes de lois qui règlementent et organisent la fonction publique. Ces textes sont contenus dans un recueil appelé *Guide pratique pour la retraite et la liquidation des droits* qui permet et la consultation par tout usager de la fonction publique. Ceux-ci organisent entre autres questions importantes à la vie du fonctionnaire, la retraite en statuant sur des questions telles que l'âge de départ à la retraite, les typologies de retraite, la gestion de la solde, etc.

2-1-1-Les typologies de retraite au Cameroun

Cette question est traitée par le décret n°94/199 du 07 octobre 1994 portant statut général de la fonction publique de l'État, modifiée et par le décret n°2000/287 du 12 octobre 2000. Ce texte dispose en son article 123 ce qui suit :

1. *L'admission à la retraite marque la fin normale de la carrière du fonctionnaire et lui ouvre droit à une pension payée par le Trésor Public ou tout autre caisse de retraite dans les conditions fixées dans le décret du Président de la République.*

2. *Elle intervient :*

a) *D'office lorsque le fonctionnaire est atteint par la limite d'âge pour l'admission à la retraite du fonctionnaire quelle que soit la fonction administrative qu'il peut exercer en vertu d'un acte individuel ou collectif, sous réserve des dispositions des statuts spéciaux ;*

b) *Ou par anticipation.*

Il ressort des dispositions de cet article, qu'il existe, comme dans tous les autres pays du monde, deux grands types de retraite au Cameroun : la retraite normale et la retraite anticipée.

❖ **La retraite normale**

Elle est étroitement liée à la question de l'âge, qui se pose comme ailleurs comme la seule condition qui permet de mettre une personne à la retraite. En effet comme le montre cet article, l'admission à la retraite normale est subordonnée à l'atteinte d'un âge limite institutionnellement fixée au-delà duquel le travailleur est d'office retiré de la sphère professionnelle.

❖ **La retraite anticipée**

Pour ce qui est de la retraite anticipée, elle est organisée par l'article 125 de ce décret. Il stipule que : « *le fonctionnaire qui réunit au moins (15) ans d'ancienneté peut être mis à la retraite par anticipation à sa demande* ». Cette forme de retraite donne droit à une pension si et seulement si le travailleur a respecté la durée de cotisation exigible. Dans le cas contraire comme le stipule l'alinéa de cet article, il « *a droit à un remboursement immédiat de la totalité des retenues opérées sur son traitement au titre des cotisations pour pension durant sa carrière* ».

Outre ce texte statuant sur les typologies de retraite, il en existe d'autres qui apportent des précisions sur le fonctionnement et l'organisation de certains aspects importants de la retraite.

❖ **De l'âge de départ à la retraite**

Selon les dispositions de l'article n° 124 du décret n°94/199 du 07 octobre 1994, la limite d'âge pour l'admission à la retraite est fonction de la catégorie à laquelle le fonctionnaire appartient. Ce texte stipule clairement ce qui suit : « La limite d'âge pour l'admission à la retraite du fonctionnaire est fixée pour chaque catégorie de la manière suivante : a) Catégorie C et D : 50 ans, B) Catégorie A et B : 55ans ». Cette disposition réserve le droit au Président de la république de procéder à une modification de la présente disposition en fonction de la nature ou de la spécificité de certaines fonctions. Il importe toutefois de souligner que cet article tout comme ce décret exclut une certaine catégorie de fonctionnaires. Ces fonctionnaires précisés dans l'article 2 regroupent les agents décisionnaires, les agents contractuels, les auxiliaires d'administration et les personnels des collectivités locales.

À la faveur du décret n° 2020/802 du 30 décembre 2020 portant harmonisation de l'âge de départ à la retraite des fonctionnaires, cette disposition a été abrogée. L'article 1er de ce décret dispose que : « l'âge de départ à la retraite des fonctionnaires est à compter du 1er janvier 2021, harmonisé à soixante (60) ans pour le personnel des catégories « A » et « B » et à cinquante-cinq (55) ans pour le personnel des catégories « C » et « D ». Tout comme le montre

Defoukouemou (2016), l'âge de départ à la retraite pour cette catégorie de personnes est « confus et fluctuant » et peut être qualifiée de « brouillage des âges à plusieurs vitesses ». D'après les données recueillies sur le terrain, cette mesure bien que salubre, revêt un caractère discriminatoire. Cette discrimination se traduit dans la mesure où elle permet à une certaine catégorie de fonctionnaires de rester en activités plus longtemps que d'autres. Ceci amenuise les chances de ceux qui vont à la retraite à 55 ans, les infirmiers entre autres de mieux préparer ce moment qui marque le commencement d'une nouvelle vie. Il serait donc judicieux, selon l'un de nos enquêtés pour l'État « d'harmoniser définitivement cet âge à 60 ans pour toutes les catégories de fonctionnaires comme c'est le cas dans le secteur privé, afin de donner les mêmes chances à tous les fonctionnaires et travailleurs de bien se préparer pour la retraite » (Entretien du 20/10/2021 à Ahala).

❖ **Gestion du personnel et de la solde des fonctionnaires au Cameroun**

Ce point est organisé par le décret N°2012/079 du 09 mars 2012 portant régime de la déconcentration de la gestion des personnels de l'État et de la solde encore appelé « décret de mars 2012 ». Ce décret repose sur le principe suivant lequel : « *le Ministre qui utilise effectivement un agent public, gère sa carrière et paie sa solde* ». Il vise à promouvoir la gestion de proximité des agents de proximité des agents publics à l'effet d'optimiser le suivi de leur carrière ou le traitement de leur solde. Les activités liées à la gestion de la carrière, transférées du MINFOPRA aux ministères utilisateurs couvrent les actes de promotion, de position, de pension ; de discipline, des opérations de mise à jour du fichier du personnel et d'autres actes de liquidations des droits.

Pour ce qui est particulièrement des actes de pension, le présent décret dispose que les ministères utilisateurs devraient s'occuper de la prise en charge des fonctionnaires et agents de l'État relevant du Code du travail qu'ils emploient. Pour ce faire ; il s'occupe de leur retraite normale, de la retraite par anticipation après avis du MINFOPRA, de la pension vieillesse des agents relevant du Code du travail, de la pension d'invalidité, de la pension de réversion ; de la pension des survivants des agents de l'État relevant du Code du Travail. En ce qui les autres actes de liquidation de droits, il pourra plancher sur le capital décès, sur le capital décès quintuplé après avis formel du MINFOPRA, du capital décès avec remboursement des retenus, des indemnités de décès, des allocations de vieillesse, des allocations des survivants, ainsi que du remboursement.

La liquidation des droits (pension)

Le texte utilisé à ce jour par le Ministère de la fonction publique camerounaise pour ce qui est de la gestion des actes de liquidation des droits au Cameroun est le décret n°74/759 du 26 août 1974. Ce décret qui porte organisation du régime de pensions civiles statue sur toutes les questions liées à la liquidation des droits des retraités, quel que soit le type de retraite considérée. Dans son premier article, ce décret définit la pension retraite comme :

une allocation pécuniaire accordée, compte tenu des services qu'ils ont rendus jusqu'à la cessation régulière de leurs fonctions. a) Aux auteurs des droits, c'est-à-dire les fonctionnaires civils titularisés dans les cadres des fonctions publiques ; - les magistrats de l'ordre judiciaire ; - les fonctionnaires titularisés dans les cadres de la Sûreté Nationale. b) Après le décès des auteurs des droits, à leurs ayants droits cause définis aux articles 19 et 20 ci-dessous.

Ce décret précise également les différents types de pensions qui existent au Cameroun, ainsi que les informations y relatives. Il s'agit précisément de la pension d'ancienneté ou proportionnelle, la pension d'invalidité, la pension de réversion des conjoints et de l'orphelin. Ne peut prétendre à ces pensions que tout personnel admis à la retraite, soit pour limite d'âge, soit par anticipation prononcé d'office ou sur la demande formulée par écrit conformément aux dispositions du statut auquel il est soumis. Ce décret exclut en son article 2, une catégorie de personnes du bénéfice de ces dispositions. Il s'agit des agents décisionnaires, des agents contractuels, des auxiliaires d'administration et des personnels des collectivités locales.

Au-delà de ces textes qui organisent l'encadrement des retraités au Cameroun, il existe des structures chargées de la mise en œuvre effective de ces dispositions.

2-2- Structures en charge de la gestion de la retraite au Cameroun

Au Cameroun, la situation de la personne retraitée fait l'objet de préoccupations chez de nombreux acteurs institutionnels (MINAT, 2006). Ces structures s'engagent à divers niveaux pour accorder les personnes retraitées une place centrale dans les préoccupations de l'administration camerounaise. Pour ce faire, de nombreux départements ministériels interviennent sur les questions liées à la retraite. Dans le cadre de notre travail, il sera question de présenter la principale institution responsable de la prise en charge des fonctionnaires au Cameroun. Il s'agit précisément du Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative.

Le Ministère de la Fonction Publique et de la Réforme Administrative se présente comme la plateforme centrale chargée entre autres du traitement des questions relatives à la retraite (Ngambo, 2014). Selon le décret n° 2012/537 du 19 novembre 2012 portant organisation de la fonction publique et de la réforme administrative, en son article 1, cette structure est chargée de manière générale de l'élaboration, de la mise en œuvre et de l'évaluation de la politique du gouvernement en matière de fonction publique et de réforme administrative. À cet égard, il est garant de la gestion des fonctionnaires et des agents de l'État. Il assure la préparation des mesures législatives ou réglementaires relatives au statut des agents publics. Il diligente également les actions disciplinaires contre les fonctionnaires et les agents de l'État dans les conditions déterminées par les textes réglementaires. Il est en outre le conseil du gouvernement en matière d'organisation et de réformes administratives. Ce Ministère travaille en étroite collaboration avec le Ministère des finances dont le rôle est d'attribuer aux personnes retraitées un nouveau matricule. Ce matricule est différent de celui que le fonctionnaire avait lorsqu'il était encore en fonction.

Au plan organisationnel, ce ministère comprend plusieurs directions, parmi lesquelles la Direction de la Gestion des Carrières. Cette direction est celle chargée de la gestion des questions de la retraite. Elle comprend cinq sous-directions, à l'instar de celle assurant la liquidation des droits. Selon les dispositions de l'article 48 du décret cité plus haut, cette sous-direction est chargée de l'élaboration des actes d'admission à la retraite, de la liquidation et de la concession des droits aux ayants droits et du suivi de l'application de la réglementation relative aux accidents de travail, aux maladies professionnelles et à la sécurité sociale.

Afin de faciliter la vie des fonctionnaires retraités qui ont choisie des villes de résidence autres que Yaoundé, l'État a créé des délégations régionales dans les autres régions. Ces bureaux accueillent pour ce faire, les fonctionnaires ayant travaillé en région. Ils sont donc, pour reprendre l'expression de Ngambo (2014, p. 86), « *les relais du département ministériel qui applique les textes venant du ministère* ». Ils ont pour rôle de transmettre les dossiers des agents de l'État et des fonctionnaires à leurs départements ministériels ou aux ministères utilisateurs. Cette action a été favorisée et facilitée par l'avènement du SIGIPES et de la déconcentration.

Le SIGIPES est un outil informatique qui permet à l'administration de gérer les carrières. Celui-ci permet lorsque les informations des personnels sont renseignées de traiter en toute célérité le traitement des dossiers et l'impression des actes. Ces services ont également pour rôle de renseigner et d'informer les retraités sur les procédures à engager et la constitution des dossiers. Cette mesure se justifie par le fait que de nombreux retraités ne sont pas informés des

procédures qui entourent l'obtention de la pension-vieillesse. À ce sujet, l'un de nos enquêtés affirme pour ce qui est de la connaissance des dites procédures de qui suit :

Oui. C'est parce que j'ai travaillé au courrier arrivé du MINESEC. Les employés sont informés de ces procédures par le bouche à oreille, surtout comme il y a WhatsApp. Sinon, l'administration n'organise aucune communication spéciale à propos, à part les affiches et des brochures. (Entretien du 09 Novembre 2021 à Nkolbisson).

Un autre par contre affirme, toujours pour répondre à la même question : « *Pas assez. Je suis allée à la retraite comme on va à la guillotine. Le peu que je connaissais, je l'ai appris par curiosité. Les procédures ne sont pas vraiment connues de tout le monde* » (Entretien du 10 novembre 2021).

Ces informations, presque inconnues du grand public sont contenues dans le *Guide pratique pour la retraite et la liquidation des droits*. Ce document contient toutes les informations relatives aux typologies de retraite (retraite normale et retraite anticipée) et aux différents types de pension (pension vieillesse, pension d'invalidité, pension de réversion et la pension de survivants. Ce document prend également en compte d'autres actes de liquidation comme le capital-décès, le capital décès quintuplé, le capital-décès avec remboursement de retenues, les indemnités de décès, les allocations de vieillesse, les allocations de survivants et le remboursement des retenues.

3- GESTION ADMINISTRATIVE DE LA RETRAITE DES FONCTIONNAIRES AU CAMEROUN

La mise à la retraite d'un travailleur ou d'un fonctionnaire est suivie par le dépôt d'un dossier de pension vieillesse auprès de la structure dont il dépend. Les fonctionnaires et agents de l'État dépendant du Code du travail déposeront leur dossier, selon les dispositions du « décret de mars 2012 », auprès de leur ministère utilisateur. Les travailleurs du secteur privé quant à eux, le feront dans les centres de Prévoyance sociale du lieu de leur dernier emploi. Les procédures de traitement de ces dossiers diffèrent d'une structure à l'autre.

3-1- Les procédures entourant le départ à la retraite des fonctionnaires

Le départ à la retraite du fonctionnaire est un processus dont le point de départ, au plan administratif, est la publication par le ministère utilisateur de la liste des personnels qui devront prendre leur retraite au courant de l'année. Ce moment arrivé, le fonctionnaire se voit délivrer une attestation de cessation d'activité. Ce document marque la fin de toute relation de travail

entre le travailleur et le service utilisateur. Il est utilisé par le retraité pour monter son dossier de demande d'établissement d'un acte de mise à la retraite et d'attribution de la pension adressée au Ministre utilisateur. Ce dossier est constitué de :

- Demande timbrée au tarif réglementaire,
- Photocopie de l'acte de recrutement,
- Photocopie certifiée de la décision de validation des services précaires (éventuellement).
Cette pièce est valable uniquement pour les personnes ayant exercée comme décisionnaires ou contractuel avant leur intégration en qualité de fonctionnaire.
- Photocopie de l'acte de reclassement et/ou d'avancement en grade ;
- Un certificat de domicile signé du sous-préfet ;
- Photocopie certifiée de l'acte de mariage (éventuellement) ;
- Certificat de vie collectif des enfants mineurs scolarisés ;
- Photocopies certifiées des actes de naissance des enfants mineurs scolarisés ;
- Certificat de scolarité des enfants mineurs ;

Le mois suivant la mise à la retraite, le retraité commence à percevoir la prépension. C'est ce qui ressort de ces propos d'un enquêté : *« tout fonctionnaire qui va en la retraite reçoit immédiatement après le dernier salaire, une prépension, dont le montant n(et pas très différent de ce que les ordinateurs ont prévues qu'on touchera quand on aura l'arrêté de mise à la retraite »*. le retraité peut alors recevoir cette prépension pendant trois à quatre ans, le temps de se voir délivrer son arrêté de mise à la retraite qui est la pièce principale qui lui permettra de constituer son dossier de pension. Néanmoins, il peut arriver que cette prépension soit suspendue au-delà d'une période de quatre ans, même si le dossier d'établissement de l'acte de mise à la retraite a été déposé, comme l'affirme notre informateur : *« si l'arrêté de mise à la retraite tarde à sortir, même si on a déjà déposé un dossier, le ministère des finances fait ce qu'on appelle coupure technique »*. Cette mesure est une mesure transitoire qui sera rétablie une fois que le dossier aura abouti.

Une fois l'arrêté de mise à la retraite établi, le retraité dépose un nouveau dossier au ministère des finances pour prise en charge. Pour ce qui est de la pension de vieillesse, le dossier est constitué, selon les informations recueillies du *Guide pratique pour la retraite et la liquidation des droits* du MINFI des pièces suivantes :

- Une demande timbrée adressé au Ministre des Finances,
- Une copie certifiée de l'arrêté de mise à la retraite,
- La photocopie certifiée de la CNI.

Le traitement de ce dossier au niveau du ministère des finances se fait suivant quatre principales étapes : l'enregistrement et la cotation des dossiers, le traitement proprement dit, la saisie informatique dans l'application ANTILOPE et la transmission des dossiers au Trésor Public (PGT) pour validation et paiement.

L'enregistrement des dossiers consiste en leur inscription dans un fichier physique ou numérique afin d'en permettre la traçabilité. Les informations consignées sont les noms et prénoms du déposant, l'objet du dossier, l'origine et la date. Suite à cette opération, les dossiers sont transmis à des services spécifiques pour traitement.

3-2- Procédures de traitement des dossiers de pensions et calcul de la pension vieillesse

Le traitement du dossier de pension consiste en la codification du dossier et à pour finalité l'attribution d'un nouveau matricule. La codification est cette phase qui vise à traduire les éléments de l'acte en langage compatible à l'application ANTILOPE qui est l'application dédiée au traitement de la solde. Il se fait sur une fiche intitulée « *Notice de mise en paiement des pensions et des rentes* ». Celle-ci comprend six parties qui présentent les informations suivantes :

- La première partie présente l'entête du service ainsi que l'incidence financière et le montant d'éventuelles recettes à recouvrer ;
- La deuxième est réservée à l'identification du bénéficiaire. À ce titre on y retrouve le nom, matricule, code de résidence, date et lieu de naissance, grade, classe, échelon et le mode de règlement ;
- La troisième partie constituée de cinq colonnes présente respectivement les codes, le numéro de l'acte de concession, la date de signature de l'acte de concession, la date réelle d'effet des pensions déduction faite des ordres de recettes possibles et les montants mensuel des pensions
- La quatrième partie fournit des informations sur les ordres des recettes à effectuer et le montant à retenir ;
- La cinquième est réservée au traitement des pensions de réversion et précise l'auteur des droits
- La dernière donne des informations sur le personnel en charge du traitement du dossier.
Il contient le nom, la date et la signature du chef de bureau.

Une fois les dossiers codifiés ceux-ci sont introduits dans l'application ANTILOPE et transmis au Trésor Public pour paiement.

Selon l'un de nos informateurs, la célérité du traitement des dossiers ne se fait pas de manière objective. L'Objectivité voudrait que le traitement des dossiers respecte le principe comptable de gestion des stocks du *First In First Out*. Selon cette technique, les dossiers devraient être traités par ordre d'arrivée ou encore par ordre de dépôt. Autrement dit, les premiers dossiers déposés devraient être les premiers à être traités et liquidés. Il repose davantage sur des logiques fortement subjectives et capitalistes. Les logiques subjectives veulent que vous soyez en contact avec une personne du système pour que votre dossier soit traité dans les brefs délais. La logique capitaliste veut que vous payiez pour un service qui dans la norme est gratuit. Toute chose qui s'oppose fortement au principe de gratuité du service public. Notre informateur a exprimé ceci en ces termes :

La célérité dans l'aboutissement du dossier dépend de chacun. Tu es derrière ton dossier il aboutit vite. Si tu t'assois pour attendre que le traitement suive le cours normal tu pourras bien en baver. Quand je parle d'être derrière son dossier c'est que tu fais le pied de grue dans les couloirs, tu rencontres des personnes qui agissent comme des facilitateurs. Et ce n'est pas gratuit ! Imaginer alors un retraité qui doit sacrifier une bonne partie de sa pension généralement 10 à 20% pour pouvoir bénéficier de sa pension ! Les mentalités doivent changer dans ce pays, parce que ce n'est pas normal ce que nous vivons ! (Entretien du 09 novembre 2021).

L'une des étapes essentielles dans le traitement des dossiers de pension est la détermination du montant de la pension.

❖ **Les modalités calcul de la pension des fonctionnaires**

Selon « *le guide pratique de la retraite et de liquidation des droits* », le calcul de la pension des fonctionnaires se fait en deux étapes : la détermination du nombre d'annuités et le calcul de la pension proprement dite

✓ **Détermination des annuités**

L'annuité, selon le Centre National de Ressources Textuelles et Lexicales est « *une unité fictive de temps considérée comme équivalant pour le calcul de la retraite, à une année de service* ».

Elle se donne par la formule :

$$\text{Nombre d'annuités} = \text{date de départ à la retraite} - \text{date d'intégration}$$

Le décompte des fractions de l'année de fait comme suit :

De 1jour à 2mois 29 jours = 0 annuité

De 3 mois à 8mois 29jours = 0,5 annuité

De 9 mois à 1 an = 1 annuité

L'annuité ainsi déterminée sert de base au calcul de la pension.

✓ Calcul de la pension

Le calcul de la pension mensuelle se donne par la formule :

$$\text{Pension mensuelle} = \text{ salaire de base brut } \times \text{ nombre d'annuités } \times 2\%$$

Il est nécessaire de préciser que le salaire de base est fonction de la catégorie du fonctionnaire, de sa classe indiciaire de son grade et de son échelon.

NB : Est considéré comme mois plein une durée supérieure ou égale à 15 jours

• Détermination du taux de pension

Pour prétendre à la pension vieillesse, l'assuré doit avoir exercé pendant au moins quinze (15) ans de service. Son taux est de 2% par an pour les 180 premiers mois d'assurance. Le supplément des mois est majoré de 1% par an.

Il se donne par la formule :

$$\text{Taux} = 30\% + \frac{\text{durée d'assurance} - 180}{12} \%$$

• Détermination de la Rémunération Mensuelle Moyenne

Élément essentiel dans le calcul des prestations vieillesse, le RMM s'obtient de deux (02) manières :

- En divisant par soixante (60), le total des rémunérations perçues par le travailleur au cours des cinq (05) dernières années précédant la date d'entrée en retraite de ce dernier
- En divisant par trente-six (36), le total des rémunérations perçues par le travailleur au cours des cinq (05) dernières années précédant sa date d'entrée en retraite.

Dans ces deux cas, la RMM à retenir est celle qui est la plus favorable pour le travailleur.

• Calcul de la pension vieillesse

Une fois les différents éléments déterminés, le calcul de la pension vieillesse se donne par la formule :

$$\mathbf{PV = RMM \times \text{taux}} \text{ ou encore } \mathbf{PV = RMM \times [30\% + \underline{\text{(durée d'assurance - 180)}} \%]}$$

12

Tout au long de ce chapitre, il a été question de faire une présentation du cadre institutionnel de la retraite des fonctionnaires au Cameroun, et partant de celle des administrateurs civils. Afin de réaliser ce travail, nous avons structuré notre réflexion autour de trois (03) points majeurs. Le premier nous a permis de retracer l'itinéraire de construction de la retraite. Pour ce faire, une incursion dans l'histoire de cette réalité sociale nous a permis de comprendre et de nous informer sur les figures emblématiques, les étapes et les réformes qui ont donné à la retraite le contenu, le mode d'organisation et de fonctionnement qu'on lui connaît aujourd'hui. Par la suite, il s'est agi de présenter, d'expliquer et parfois d'analyser l'ensemble des textes réglementaires et législatifs qui instituent, légitiment et organisent le fonctionnement de la retraite, ainsi que la structure qui a en charge l'application de ces textes. Dans la dernière partie, il a été question de revenir sur les procédures de traitement des dossiers de pensions des fonctionnaires.

Il en ressort que le Cameroun dispose d'une panoplie de textes qui sont peu connus des fonctionnaires et qui rendent parfois difficile leur application au sein de l'administration même. Tout comme ces textes, les procédures à suivre par les personnes retraitées restent également peu connues, voire inconnues par ces dernières, particulièrement dans le secteur public. Une fois le cadre institutionnel de la retraite des fonctionnaires au Cameroun présenté, il est important de s'intéresser à la manière dont ces fonctionnaires, plus précisément les administrateurs civils se représentent cette réalité sociale.

CHAPITRE 2 :

REPRESENTATIONS SOCIALES DE LA RETRAITE CHEZ LES ADMINISTRATEURS CIVILS RETRAITES

Les représentations sociales constituent une modalité particulière de la connaissance généralement qualifiée de « *connaissance au sens du commun* », dont la spécificité réside dans le caractère social des processus qui les produisent (Guimelli, 1999). Au sens de Fischer (1987, p. 118), les représentations sociales sont

Un processus d'élaboration perceptive et mentale de la réalité qui transforme les objets sociaux (personnes, contextes, situations) en catégories symboliques (valeurs, croyances, idéologies) et leur confère un statut cognitif, permettant d'appréhender les aspects de la vie ordinaire par un recadrage de nos propres conduites à l'intérieur des interactions sociales.

Une représentation sociale est également présentée par Moscovici (1984, p. 132) comme « *l'activité mentale déployée par les individus et les groupes pour fixer leurs positions par rapport à des situations, évènements, objets et communications qui les concernent* ». Un des aspects essentiels des phénomènes sociaux réside, comme l'affirme Fischer (2020), dans la façon dont nous comprenons le monde qui nous entoure. La retraite, réalité sociale, n'échappe pas à cette exigence. De ce fait, aborder la retraite sous l'angle des représentations sociales permet d'appréhender le sens, la signification que les individus notamment, les administrateurs civils lui attribuent et comment ils l'interprète. Cela permet également de comprendre comment ces représentations structurent l'inscription de ces derniers dans cette nouvelle tranche de vie.

1- REPRESENTATIONS SOCIALES ET TEMPORALITE

Les représentations sociales que les administrateurs civils construisent autour de la retraite se fondent généralement sur des connaissances ou des sentiments subjectifs que ces derniers développent. Il peut également s'agir des constructions imaginaires, symboliques qui reposent sur des éléments culturels, idéologiques, des opinions ou des valeurs subjectives (Moscovici, 1984). En tant qu'élément fondé sur l'abstraction et la subjectivité ces représentations diffèrent ou varient d'un individu à l'autre. En effet, comme l'affirme Arbuz

(2013), il n'existe pas de consensus même au sein d'une même tranche d'âge sur ce que représente la retraite. Plusieurs éléments interviennent donc dans la construction des représentations sociales sur de la retraite. Ces représentations sont fonction, selon Arbut (2013) du milieu d'origine, de l'emploi occupé, des conditions de travail, de l'état de santé, de la préparation à la retraite, des capacités d'adaptation et les sollicitations de l'entourage. Guillemard (1972) quant à elle insiste sur la place qu'occupe le travail dans la vie de l'individu. Elle est également liée comme le montre l'*Observatoire de la retraite* (2020) au parcours professionnel de ce dernier. Ainsi, les entretiens effectués nous ont permis de constater que ces représentations diffèrent en fonction du moment dans lequel se situe l'acteur : avant la retraite ou après la retraite.

1-1- Représentation sociale de la retraite avant la mise à la retraite

Avant son départ à la retraite, l'individu a conscience de la retraite et l'envisage comme un nouveau tournant dans son existence qu'il faut être capable d'assumer à tout point de vue (Brou, 2007). En ce sens, la retraite se présente comme un moment qui nécessite une préparation tant psychologique qu'économique. Ainsi, parler des représentations de la retraite chez les administrateurs civils avant l'échéance, revient à comprendre comment ces derniers envisagent la retraite, quels sont les stéréotypes et quelle définition ceux-ci lui attribuent.

De manière générale, les différentes perceptions qui se développent autour de la retraite résident dans sa définition sociale. Ces perceptions sont liées à l'incapacité physique (Brou, 2020) et à la précarité économique (Ndimi, 2015). Les observations faites des différents entretiens réalisés nous permettent de relever que la manière dont les administrateurs civils se représentent eux même la retraite avant leur mise à la retraite est étroitement liée à la manière dont s'est déroulée leurs parcours professionnels. De celles-ci dépendent les représentations positives ou négatives que ceux-ci développent.

1-1-1-La retraite : « un moment de repos »

Présenter la retraite comme un « moment de repos » bien mérité n'est pas une problématique actuelle. Elle a déjà fait l'objet de développement par Gaullier (2002). Dans son étude, la retraite est présentée ou envisagée comme un moment de liberté et de repos où seule la pension devrait permettre de maintenir un niveau de vie semblable à celui de la vie active. Cette présentation s'applique à la théorie du désengagement de Gunning et Henry (1961) qui postule qu'à la retraite il faut prendre un repos bien mérité, éloigné des contraintes qui ont jonchés la vie professionnelle.

Les observations de terrain ont permis de rencontrer des administrateurs civils qui, avant leur départ à la retraite envisageaient celle-ci comme un « *moment de repos* ». Il ressort de nos échanges avec cette catégorie sociale que, cette représentation est étroitement liée comme l'affirme Clarisse (2010) à son emploi. En effet, la majorité de ceux qui ont cette perception de la retraite, ont connu une carrière professionnelle stressante ou qui ne s'est pas déroulée tel qu'ils l'avaient espéré ou envisagé. Ceux-ci ont accumulé au cours de leur parcours professionnel des frustrations diverses. L'un de nos enquêtés, Monsieur N.N, au sujet du déroulement de son parcours professionnel déclare :

Je suis entrée à l'ENAM, je pensais avoir une carrière dans ma tête comme la plupart de mes aînés. Malheureusement, sauf que je suis très bien dans ma tête sinon peut-être je n'aurais pas pu terminer à cause des frustrations. Parce que quand vous pensez que vous pouvez atteindre un certain niveau que vous n'atteignez pas, d'autres craquent et meurent. (Entretien du 23 novembre 2021 à Hawai escalier (Yaoundé)).

À un autre, Monsieur A.A. de déclarer :

Mes fonctions qui étaient très contraignantes, vous n'avez pas de congé, ni weekend pendant 32 ans parce que je travaillais 24h sur 24, même à minuit on peut vous réveiller pour un problème, j'étais stressé. Pour voyager avant j'avais besoin de demander une permission qui pouvait prendre des jours. (Entretien du 20 octobre 2021 à Ahala, Camp tunisien).

Dans ces conditions professionnelles, ils envisagent la retraite comme un soulagement, un moyen de se libérer ou de rompre avec un environnement professionnel peu épanouissant, parfois contraignant et stressant. Ce moment est entrevu comme un moment de se libérer d'une carrière qui n'a pas répondu à leurs attentes. La retraite est donc pour eux symbole d'épanouissement. Monsieur N.N. affirme donc au sujet de sa représentation de la retraite avant sa mise à la retraite ce qui suit :

Quand j'étais en activités, je me représentais la retraite comme étant un moment de repos bien mérité après de bon et loyaux services rendus à la nation, un moment de repos vraiment sans tracasseries. [...] Je me représentais la retraite comme un moment où on peut bien se reposer, se divertir, entreprendre des petites activités seulement pour se divertir. (Entretien du 23 novembre 2021 à Hawai escalier (Yaoundé)).

On constate dès lors qu'avant leur départ à la retraite, ces derniers développent une vision qu'on pourrait qualifier d'idyllique de la retraite. Elle offrirait ainsi des possibilités de liberté, de réalisations de projets individuels, de divertissement et de récupération.

1-1-2- La retraite : « une fin normale de carrière »

Pour une partie des enquêtés que nous avons reçus en entretien, la retraite n'est rien d'autre qu'une fin normale de la carrière professionnelle. En effet, après avoir passé de nombreuses années au service de la nation, vient le moment où l'individu doit rompre avec la vie professionnelle. Cette cessation se fonde sur l'atteinte de l'âge légal de départ à la retraite. Monsieur S. R. précise à propos:

When i was still on duty, i saw retirement as the legal age the state or the company has chosen to remove you from duty or business, it represented the normal end of long years of duty. Just to tell you, i've been on duty for 27 years. (Entretien du 12 janvier 2022 à Simbock).

Pour cet enquêté, la retraite s'identifie à l'âge à partir duquel un État ou une entreprise décide mettre un terme à sa relation de travail avec un de ses travailleurs. Elle est également le terme normal de longues années de travail. L'âge, comme élément de structuration sociale, influence alors la participation sociale de l'individu, en ceci qu'elle le fait passer de la vie professionnelle à la retraite. Elle marque ainsi une césure entre « exercer une activité professionnelle » et « ne plus l'exercer » au sens de Kohli et Künemund (2002). Présentée sous la forme de césure, Ahamat (2019) assimile ces deux moments de la vie de l'existence de l'individu à deux réalités successives et complémentaires de la vie de l'individu. En tant que telle, elle est à envisager comme la clôture d'une tranche de vie (vie active), et l'ouverture d'une nouvelle phase de l'existence (retraite) telle que prévue par l'organisation sociale.

1-1-3-La retraite : une perte des avantages

Au cours de nos entretiens, la retraite s'est avérée être pour certains de nos interlocuteurs une « *perte des avantages* ». En effet, l'administrateur civil de par ses fonctions est le représentant de l'État et le détenteur de l'autorité administrative, chargé d'administrer une unité administrative. Monsieur N. R. décrit l'administrateur civil comme « *une icône, la première image, la représentation, la façade de toute une administration, et peut-être même la façade de toute une société et même d'un État* ». Ils occupent en fonction de leur choix professionnel des postes divers au sein de l'administration. Dans l'exercice de ses fonctions, l'administrateur civil indépendamment de son domaine d'activités, bénéficie d'un ensemble de facilités qui sont liées

à la nature de sa fonction. Ce qui lui confère un certain prestige. Comme l'affirme Monsieur N. T., « *le commandement n'est qu'un prestige. L'argent du commandement, il ne faut jamais le perdre de vue, n'est pas en espèces c'est en attributs de pouvoir* ». Il énumère les prérogatives que leur confère leur statut d'administrateur civil en ces termes :

Très peu de gens de l'ENAM ont des véhicules de fonction immatriculés CA, mais l'administrateur civil du commandement en a. Très peu de gens de l'ENAM ont des véhicules de fonction, ceux du commandement en ont. Très peu ont des maisons de fonction, ils en ont, des domestiques ils en ont. Vous voyez la différence, des chauffeurs ils en ont. C'est des choses que si l'on avait cumulé en termes d'avantages pour vous donner en espèces, vous serez parmi les plus hauts fonctionnaires du pays. Or, vous restez parmi les hauts fonctionnaires, mais vos avantages sont plus souvent en nature qu'en espèces. Les indemnités en nature sont plus élevées que les indemnités financières. La résidence on peut la facturer à deux cent mille (200 000) francs CFA. Vous avez comme préfet trois (03) domestiques. Vous avez comme sous-préfet deux (02) domestiques. Vous avez nécessairement comme préfet ou sous-préfet un (01) véhicule de fonction. En plus on vous donne environ un (01) million pour gérer le carburant et l'entretien du véhicule. (Entretien réalisé le 12 septembre 2021 à Odza).

Monsieur N. R. au sujet de ces privilèges déclarent : « *le fonctionnaire que l'on voyait le plus était celui qui faisait l'administration générale. C'est quelqu'un qui avait droit à une maison, un véhicule, il avait souvent droit à des domestiques, un chauffeur...* » (Entretien du 12 octobre 2021 à Dragage, Immeuble ARMP)

Pour ceux des administrateurs civils n'appartenant pas à la corporation des administrateurs civils affectés au commandement, ces avantages sont davantage des avantages pécuniaires, qui résultent de leur participation à diverses commissions ou conseils d'administration. C'est ce qui ressort des propos de Monsieur N. R.

Outre ces avantages institutionnellement fixés, les administrateurs civils notamment ceux affectés au commandement, bénéficient d'autres formes d'avantages de la part de leurs administrés dans l'exercice de leur fonction. Ceux-ci consistent en des dons en nature (terrains, plantations...), et parfois pécuniaires (des enveloppes d'argent reçues lors des descentes). Ces dons sont présentés par ces derniers comme l'expression de la reconnaissance pour un service bien rendu. Monsieur N. R. relate ici comment il a obtenu son tout premier terrain :

On a exproprié les gens à SOA pour installer l'université. Les préfets qui sont affectés là-bas n'ont pas réussi à terminer les dossiers d'indemnisation, il y avait toujours les problèmes. [...] Je vais aller pour

le compte du Gouverneur conduire cette opération d'indemnisation, que je fis gérer en un temps record à la grande satisfaction des populations. Il y avait un vieillard [...] quand il a reçu son argent il était tellement content. Il dit allez me chercher petit Gouverneur. Quand j'arrive chez lui il me dit rentre à Yaoundé, chercher un peu d'argent tu achètes un porc, une chèvre, du sel, bref tout ce qu'on demande souvent pour la dot. Ça m'a pris environ deux cent cinquante mille (250 000) francs FCA. Quand je reviens, il vérifie ce que j'ai apporté. [...] Il m'a donné trois mille six cent (3600) m2. Voilà comment j'ai obtenu mon premier terrain. (Entretien du 12 octobre 2021 à Dragage, Immeuble ARMP).

Monsieur J. T. déclare : « *lors des descentes, les populations contentes peuvent vous donner qui une chèvre, des poulets, un régime de plantain, une caisse de vin, pour vous dire merci pour le travail accompli ou la décision rendue* » (Entretien du 11 novembre 2021 à Nyom).

L'accès ou le passage à la retraite entraîne de fait, la perte de tous ces avantages dont il était jadis bénéficiaire. Pour décrire cette perte, Monsieur N.R. déclare : « *les avantages d'hier ont fondu comme le chagrin* ». L'individu qui était jadis détenteur de pouvoir, qui jouissait d'un certain statut, d'un certain prestige et d'une grande considération de la part de ses collaborateurs, administrés et même au sein de sa propre famille perd cette capacité et cette autorité. Il devient un citoyen ordinaire qui n'a plus à son service ni chauffeur, ni domestiques, ni véhicule de fonction, ni logement de fonction. Pour reprendre les termes de Sieur M. L. : « *à la fin de leur carrière, ils sont très modestes* ». Pour l'administrateur civil, la retraite entraîne ainsi la perte de légitimité, une perte d'identité. Elle est en quelque sorte une déchéance, en ce sens que le retraité perd non seulement ses titres, ses attributs, son travail et toutes facilités que la fonction lui octroyait, communément appelé « article 2 ». C'est ce qui justifie ces propos de S.R., qui décrivent sa perception de la retraite :

Je voyais la retraite comme la fin de la carrière où vous allez perdre quelques avantages. Donc, il fallait se préparer matériellement et psychologiquement pour cette retraite, parce que je savais qu'à la retraite, tous les avantages que j'avais vont partir. Par exemple, vous n'aurez plus de salaire, vous aurez plutôt une pension (Entretien du 12 janvier 2022 à Simbock).

1-2- Les représentations sociales de la retraite après la mise à la retraite

Une fois confrontées à la retraite, les perceptions que les individus construisent autour de la réalité qu'est la retraite connaissent des modifications. Ces changements sont très souvent

la résultante des interactions entre ces acteurs déçus de leur statut de travailleurs, de leurs titres honorifiques, ainsi que des prérogatives que leur confèrent ce statut et son environnement social. Les entretiens permettent de relever que ces perceptions construites sont relatives et varient en fonction de la manière dont la retraite est vécue, de sa préparation et parfois du genre. La retraite est alors pour les uns, une mise à la touche, un moment de revendication et enfin une seconde vie.

1-2-1- La retraite, « une mise à la touche »

De nombreux retraités de tous les corps de métiers et notamment les administrateurs civils se représentent la retraite comme une éviction de la sphère professionnelle. Comme certains le disent, elle s'apparente à « *une mise à la touche* » ou encore « *une mise au banc de la société* ». La retraite exprime ici une forme d'exclusion. Cette exclusion qui se situe à deux (02) niveaux : d'une part de la sphère professionnelle et d'autre part de son environnement social.

Au plan social, l'image que la société s'est construite autour de la personne retraitée rime généralement avec inutilité, pauvreté, misère, maladie etc. Monsieur A. A. déclare à ce sujet :

Notre société a une image du retraité comme étant un individu qui se laisse aller, qui est négligé, malade et débraillé. Elle voit le retraité comme une personne qui n'a plus rien à apporter, ni à donner peu importe que vous soyez riche ou puissant. (Entretien du 20 octobre 2021 à Ahala lieu-dit camp tunisien)

Il déclare également, s'exprimant sur les rapports entre les retraités et leur environnement social ce qui suit :

On vous abandonne parce que le fait que vous soyez à la retraite vous retire des affaires, vous êtes sur le banc de la société. On vous tourne le dos, vous comprendrez que les gens vous cherchaient pour les intérêts. Les gens viennent jusqu'à présent me voir pour leurs enfants pour leurs dossiers de l'Enam, ils se disent que si j'appelle le président de la république il va me répondre, pourtant même le directeur de la CNPS si je l'appelle il ne va même pas me prendre au téléphone. Le Ministre Motaze c'est mon camarade de la même promotion, je ne sais pas s'il a encore mon numéro de téléphone. (Entretien du 25 novembre à Happy).

Au plan professionnel, les entretiens réalisés nous ont révélé comme l'affirme Ahamat (2019) que, la personne retraitée du fait de son expérience et de l'expertise accumulés tout au long de son parcours professionnel présente une ressource avérée en termes d'idées, de compétences et de conseil. Or, sa situation de retraité lui fait généralement perdre la considération qui lui était due quand il était encore en fonction. Elle lui fait perdre en d'autres

termes son identité professionnelle. Dans certains cas, il est alors rejeté par son administration, ses anciens collaborateurs et collègues qui voient en lui un intrus, une mauvaise graine, un mal élevée ou encore une personne dont il faut se venger Ahamat (2019), surtout lorsque dans l'exercice de ses fonctions il s'est montré très rigoureux. Monsieur S.O. déclare à cet effet :

Tous mes amis et membres du gouvernement ne me prennent même pas au téléphone, ni ne me reçoivent. Et ça les futurs candidats à la retraite ne le savent pas. Quand vous devenez retraité, les portes qui vous étaient ouvertes facilement, se referment hermétiquement. C'est le cas de tous les retraités. Et aussi certains retraités font en sorte que les portes se ferment hermétiquement, parce qu'ils ont un comportement de mendiants. Et d'emmerdeur vis-à-vis de ceux qui sont en fonction, ils ne viennent pas pour causer mais pour demander de l'argent ou ils viennent demander le carburant. Et tout cela ferme toutes les portes. (Entretien du 25 octobre 2021 à Nkoldongo).

La retraite entraîne de ce fait, une rupture ou une fragilisation des rapports sociaux et professionnels. Ces rapports étant généralement selon eux des rapports intéressés. Elle est au sens de Charlap (2015), un important facteur de désocialisation et de perte de solidarités professionnelles. La retraite entraîne son exclusion de certains espaces qui lui étaient acquis.

1-2-2-La retraite : un moment de revendication

De manière générale, le concept de revendication se définit comme l'action de réclamer ce que l'on considère comme étant un droit. La retraite apparaît chez une partie de notre population d'étude comme « *un moment de revendication* », « *un moment de lutte* » ou encore comme « *un moment de combat* ». Cette revendication est orientée non pas contre la manière dont la retraite est vécue, mais contre l'administration ou l'État qui aurait fait preuve d'injustice à leur endroit.

Une incursion dans l'histoire de la retraite au Cameroun montre que celle-ci a déjà fait l'objet de mouvements d'humeur des retraités et des pensionnés dans les années 2013. Ces derniers, sinistrés de quarante-huit (48) sociétés d'État réclamaient le paiement de leurs indemnités non encore versées (La nouvelle expression, 2014). Ces mouvements de revendications révèlent que la retraite est une lutte, mieux une retraite-revendication au sens de Castells et Guillemard (1971). Selon ces auteurs, la retraite-revendication correspond à « *toute pratique tendant à contester la place qui est faite aux vieillards dans la société et à en proposer une conception distincte basée sur la spécificité sociale et la communauté d'intérêts des personnes âgées* » (Castells et Guillemard, 1971, p.287). En effet, avec la retraite l'individu perd en considération et est parfois sujet à une stigmatisation de la part de la société. De même,

une fois à la retraite, il s'attend à percevoir une pension proportionnelle au nombre d'années de travail ou encore aux cotisations versées. Il se trouve que cette attente ne soit pas toujours comblée. Ce qui suscite chez le retraité des mouvements de revendications ou de réclamations qui s'adressent parfois à la société et précisément à l'administration qu'il aura servie durant de longues années. Toute chose qui a un impact important sur la manière dont la retraite est vécue. C'est ce que révèlent les entretiens réalisés auprès des administrateurs civils retraités. En effet, certains administrateurs civils ayant atteint l'âge normal de départ à la retraite sont maintenus de manière abusive en fonction. Cet abus se justifie par le manque d'acte de prorogation, qui leur donne le droit de rester en fonction. Deux cas de figures se présentent alors :

Premièrement, l'acteur est maintenu en fonction sans effet financier car étant déjà compté parmi les retraités. C'est le cas de Monsieur N. T. qui affirme ce qui suit :

j'ai eu 4 années déjà, c'est-à-dire j'étais retraité depuis 2013 j'étais en poste sans salaire donc c'est un homme déjà stressé qui va à la retraite[...] c'était un choc mais de vous à moi les 2 dernières années des 4 ans j'avais déjà demandé que je préfère qu'on me libère c'était incompréhensible. (Entretien du 12 septembre 2021 au petit marché Odza).

Deuxièmement, l'acteur est maintenu en fonction et continu à percevoir son salaire normal et une fois à la retraite effective, fait l'objet d'ordre de recettes. Ces ordres de recettes réduisent considérablement le montant de cette pension déjà bien insuffisante et ne permet pas de satisfaire à leurs besoins. C'est ce qui ressort de ces propos de Monsieur N. N. :

Vous êtes dans une administration, on ne vous dit pas par exemple que si vous restez en poste ça va vous créer des problèmes. Ça crée des problèmes à tout le monde et c'est le problème que j'ai. J'ai même inscrit un contentieux, un recours gracieux contre le MINAT. Parce que je dois aller en retraite en 2014, mais je reste en poste jusqu'en 2017. C'est le Chef de l'État qui prend le décret de me mettre en retraite. Et puis quand je suis à ce poste je n'ai même pas d'adjoint pour dire que je peux libérer le poste et laisser à mon adjoint. Mais quand vous allez en retraite, on vous dit que vous n'auriez pas dû passer ces trois (03) et qu'il faut rembourser l'argent et on vous fait un ordre de recettes. Ça fait que vous passez une existence presque ridicule pendant qu'on coupe cet argent. J'ai constaté que la plupart d'entre nous ont ce problème. J'ai fait un recours gracieux et maintenant j'ai fait un recours devant le juge administratif. (Entretien du 23 novembre 2021 à Hawaï escaliers lieu-dit « groupe scolaire les cartésiens »).

Ces éléments font clairement ressortir que la retraite loin d'être un moment de repos tel que préalablement pensé, est un moment de revendication et de lutte. Ce moment auquel s'impose l'exigence d'une préparation adéquate afin de bien vivre ce moment de transition et

pouvoir mieux assumer ses nouveaux rôles sociaux, est étroitement lié à l'image que celui-ci s'en fait.

2- LE PASSAGE À LA RETRAITE ET LA RESTRUCTURATION DES ROLES ET STATUTS SOCIAUX

Le passage à la retraite constitue l'une des principales transitions vécues par l'individu au cours de son parcours au sein de la société (Alaphilippe et al, 2001). Il commence dans de nombreux pays du monde et au Cameroun à soixante (60) ans et connaît avec l'allongement de l'espérance de vie une durée de plus en plus importante. Cette période charnière de la vie de l'individu est marquée par le retrait de ce dernier de la vie active où il était facteur de production. Il entraîne une rupture avec un passé professionnel qui comportait certes des contraintes (horaires, hiérarchiques et économiques), mais aussi des atouts. Dans les faits, l'espace professionnel est un espace de socialisation, de construction identitaire, de réalisation et de valorisation de soi (Alaphilippe et al, 2001). Il est donc nécessaire que ce moment de transition fasse l'objet d'une préparation.

2-1- La préparation à la retraite

La préparation à la retraite est une étape majeure qui détermine la manière dont la retraite est vécue. Elle contribue à lui donner une orientation. Ce moment requiert une préparation minutieuse et adéquate qui se fera aussi bien sur le plan psychologique que matériel. L'un de nos répondants dans sa présentation de la préparation à la retraite, l'a comparée à la recherche d'un enfant. En effet, tout comme la quête de procréation, la préparation à la retraite impose à l'individu de « *savoir calculer sa période féconde* ». Plusieurs ont attesté, en effet, avoir pris des dispositions pour préparer ce moment inéluctable, dont ils avaient conscience, même avant la survenance.

2-1-1-La préparation psychologique de la retraite chez les administrateurs civils

La question de l'impact psychologique du passage à la retraite et son vécu fait l'objet de très peu d'études en ce qui concerne l'étude de la retraite (Alaphilippe et al., 2001). Or, la retraite entraîne d'importants changements susceptibles d'affecter les acteurs sociaux qui y sont confrontés. Ainsi, la préparation psychologique à la retraite est un aspect qui mérite que lui soit accordée une attention particulière.

La préparation psychologique à la retraite pour Garguilo (2022) consiste tout d'abord pour l'individu à accepter, c'est à dire à prendre conscience de la fin d'une étape importante de sa vie et à intégrer tous les changements qui interviennent dans sa vie avec la retraite. Ensuite,

il devra trouver les moyens de s'y adapter. La retraite, en tant que rupture est source de déstabilisation, de désocialisation, désintégration vis-à-vis de l'organisation travail et même de désorganisation de la vie de l'individu. Ces changements se manifestent de manière concrète par la baisse des revenus, la perte de son statut social et de son identité, des privilèges liés à sa fonction, à ses habitudes professionnelles. Ce moment est au sens de Charlap (2008), un espace anxiogène qui est source de beaucoup d'appréhensions, de craintes, d'angoisses, d'inquiétudes et de blocages (Cassou et Hauret, 2008) de la part des personnes appelées à le vivre.

De nos entretiens, il ressort que la non acceptation de son nouveau statut social ou de sa situation de retraité entraîne parfois des conséquences irréversibles. Elle est très souvent à l'origine de certaines pathologies qui sont souvent considérées comme des pathologies liées à l'avancée en âge. Nos échanges avec madame P. N. ont clairement fait ressortir que :

Pour penser ou envisager la retraite, il est important voire nécessaire d'accepter la retraite. La préparation psychologique à la retraite n'est pas à négliger. Nous avons un collègue qui n'a jamais accepté la retraite. Tous les matins, même après qu'il soit retraité ; sortait tous les matins se rendait à son poste. Il a très mal vécu ce moment au point de développer la maladie d'Alzheimer. (Entretien du 10 décembre 2021 à Odza).

Ainsi, la préparation psychologique à la retraite suppose que l'individu prenne conscience de ce que la retraite est la suite logique de sa vie. Elle est en effet la suite de sa vie professionnelle, car elle est un moment inéluctable dont il avait conscience depuis le jour de son entrée en fonction. L'individu est donc invité à procéder à un changement de paradigme dans sa conception de la retraite. Il devra donc au sens de Gargiulo (2022), identifier, définir et comprendre le sens et la signification qu'il lui donne. Il devra aussi s'assurer que cette signification lui permette de voir en la retraite non pas un moment de mort, de deuil ou de fin d'une vie, mais de l'appréhender comme le début d'une nouvelle phase de la vie, qui pourrait ouvrir à de nouvelles possibilités. Comme l'affirme notre interviewé Monsieur N. D.,

Vous ne devez pas aller à la retraite en vous disant je suis fini ! Dès que vous commencez à vous dire cela, ce sera effectivement la fin. Ce que beaucoup de personnes ignorent c'est que la vie à la retraite est parfois très longue et qu'il existe une multitude de choses qui peuvent l'agrémenter. Il y a beaucoup de possibilités. (Entretien du 23 décembre 2021 à Messamendongo).

À côté de la préparation psychologique, la préparation matérielle est indispensable.

2-1-2-La préparation matérielle à la retraite chez les administrateurs civils

De manière générale, la façon dont est négocié le passage de la vie active à la retraite est un moment important de la vie de l'individu (Cassou et Hauret, 2008). Celle-ci se fonde dans la plupart des cas sur l'ensemble des ressources que ce dernier aura accumulées tout au long de sa vie active. Ces ressources définiront la manière dont sa retraite sera vécue (Guillemard et Castells, 1971). Il est donc question pour l'acteur social de se préparer en amont, c'est-à-dire pendant qu'il est encore en activité, afin de bien amorcer cette phase délicate de sa vie qui est le passage à la retraite. En ce sens, il est appelé à se constituer des ressources matérielles, physiques, etc. qui lui permettront de s'adapter à sa nouvelle vie.

Les entretiens réalisés ont fait ressortir la nécessité impérieuse de se préparer matériellement à la retraite. Monsieur F. N. déclare au sujet de cette préparation :

La retraite c'est toute une autre vie, parfois difficile lorsqu'on on ne s'y est pas préparé. Pour vous dire, le fait que les gens vivent plus longtemps fait que la retraite est parfois plus longue que la période activité. Donc la retraite est un moment qui doit être pensé, mûri et vraiment préparé si on ne veut pas la vivre de manière misérable. J'insiste là-dessus la retraite ça se prépare. (Entretien du 18 décembre 2021 à Nkolbisson).

Penser, mûrir et préparer sa retraite consiste pour un de nos répondants à procéder comme une femme enceinte et en attente de l'accouchement. Celle-ci s'y prépare progressivement en rassemblant un ensemble d'éléments qui lui seront nécessaires le moment venu. Identifiant le futur retraité à la femme enceinte, il illustre ces propos par ce proverbe Bamiliké qui dit : « *quand vous êtes une femme enceinte, vous ramassez votre bois un à un* ». Ainsi, de manière plus concrète, au sens de nos interviewés, se préparer à la retraite revient à choisir son lieu de résidence à la retraite, construire un logement de retraite, penser à ce que l'on fera une fois retraité et se constituer une épargne. D'autres ont évoqué entre autres aspects, la régulation des naissances, et la souscription à une assurance prévoyance en vue du financement des études des enfants le moment de la retraite venu. L'entretien avec Monsieur A. A. en apporte des précisions :

Bon déjà avant d'aller en retraite j'avais décidé d'arrêter de faire des enfants, parce que je me suis dit qu'en retraite je n'aurais pas suffisamment de moyens pour m'occuper des petits enfants, donc mon dernier fils je l'ai fait en 94 et j'ai décidé d'arrêter. Je me suis dit que quand je serais en retraite mon dernier fils sera déjà à l'université et je n'aurais pas beaucoup de difficulté. Ça c'est la première disposition que j'ai prise. Pendant que j'étais en fonction et sachant que j'ai des enfants qui seront encore à l'université, j'avais souscrit à une assurance pour le paiement de la scolarité de mes enfants mêmes après mon décès, donc je

payais en avance de l'argent qui servirait à leurs pensions au supérieur. La 3ème disposition était d'avoir une maison de retraite pour ne plus avoir à payer le loyer pendant la retraite. La 4ème c'est que je me suis dit pour avoir été gouverneur, il ne faut pas que lorsque j'arrive à une cérémonie que je demande aux gens, venez pousser la voiture pour qu'on la démarre, donc il me fallait un véhicule pas très neuf mais qui me qualifie. La 5ème précaution c'est où m'installer, j'avais la possibilité de rentrer au village, j'avais la possibilité de rester Garoua ou à Maroua, ou à Yaoundé, je me suis installé à Yaoundé parce que mon corps ne supporte plus les conditions climatiques de chez moi. Car pendant 32 ans, j'ai connu un climat différent de celui de chez moi, tout cela à cause de mes multiples déplacements dus au travail. Je suis devenu un réfugié climatique j'ai donc construit à Yaoundé. Voilà les quelques précautions que j'ai prises pour assurer ma retraite. La dernière chose que je n'ai pas dite c'est : qu'est-ce que je vais faire en retraite. (Entretien du 20 octobre 2021 à Ahala lieu-dit Camp tunisien).

Bien que la retraite se présente comme ce moment qui doit faire l'objet d'une préparation, une question se pose néanmoins : **comment préparer la retraite dans le contexte économique et social qui est celui du Cameroun ?** En effet, le contexte actuel tel que décrit par nos enquêtés est un contexte bien difficile. Il est présenté comme un contexte économique et social où le salaire en lui-même ne permet pas de répondre aux charges du quotidien et de tenir d'un bout du mois à l'autre. La réponse fournie à cette question met l'accent sur ce que la préparation à la retraite est davantage une question de discipline comme l'affirme Monsieur N.T. « *préparer la retraite c'est une grosse discipline c'est-à-dire tu reçois peu et tu dois gérer avec le plus de parcimonie. On peut vous donner un meilleur poste, mais sans discipline vous ne pouvez pas vous prévaloir d'une retraite paisible* » (Entretien du 12 septembre 2021 à petit marché Odza). Cette discipline implique pour l'acteur social, la capacité d'organiser ses ressources de manière à privilégier les priorités et à mettre de côté tout ce qui est accessoire et non nécessaire. C'est avoir une discipline de vie qui s'oppose à tout caractère dépensier.

Après avoir abordé la question de la préparation à la retraite, qui repose sur une certaine discipline de vie, il importe de s'intéresser à cette autre forme de préparation à la retraite qui non loin d'être négligeable, permet à l'individu de s'adapter à son nouveau statut.

2-1-3-Socialisation anticipatrice : forme de préparation à la retraite

De manière générale, la socialisation anticipatrice se définit comme le processus par lequel un individu adopte les règles de conduite du groupe auquel il souhaite intégrer. Selon Meier (2020), présentant la pensée de Merton, la socialisation anticipatrice consiste pour l'individu à adopter par anticipation les normes et comportements du groupe qu'il espère

intégrer (groupe de référence), en délaissant les attributs identitaires de son groupe d'appartenance. Elle consiste donc en l'apprentissage et en l'intériorisation par anticipation des normes et valeurs nouvelles. Cette forme de socialisation a pour but d'aider l'individu à s'insérer dans le groupe qu'il convoite, en facilitant son adaptation. Pour ce faire, il devra mettre sur pied des stratégies qui lui permettront de disposer d'un ensemble de savoirs, de connaissances et de comportements spécifiques au groupe auquel il aspire. L'individu est ainsi conduit à se projeter dans l'avenir en adoptant les valeurs, les attitudes, les intérêts et savoirs qui sont ceux du groupe visé.

De façon plus pratique et en rapport avec la retraite, la socialisation anticipatrice consiste pour l'individu à se décharger graduellement de ses responsabilités professionnelles et à se détacher de l'environnement professionnel. Ceci lui permettra de rompre progressivement avec le monde professionnel auquel il appartient et auquel il a consacré la majeure partie de sa vie adulte et ses contraintes. En d'autres termes, la socialisation anticipatrice lui permettra de sortir peu à peu de son groupe d'appartenance et de s'adapter à son futur statut de retraité, qui représente son groupe de référence. Autrement dit, il conduit l'individu à prendre des distances avec son identité professionnelle antérieure. En ce sens, le préretraité ne bénéficie plus de la même charge de travail et n'est plus astreint aux mêmes exigences horaires et aux mêmes résultats que ses jeunes collègues. Ce moment considéré comme une phase d'adaptation à la retraite, est présenté comme une période au cours de laquelle le préretraité est appelé à mettre sur pied ses activités post-professionnelles et retrouver ses repères. C'est également à ce moment qu'il commence à véritablement prendre conscience de son statut de futur retraité et à adopter et intégrer les normes, les valeurs et les habitudes de son groupe de référence qui est celui des retraités.

Nos entretiens nous ont permis de relever qu'en contexte camerounais en général, deux (02) ou un (01) an avant leur mise effective à la retraite, l'administration ou la hiérarchie n'est plus très regardante quant à la présence effective des préretraités à leur poste ou position de travail. En effet, ceux-ci sont considérés comme étant « *des partants* », « *les vieux* », selon les collaborateurs que nous avons eu à interroger. Ils se présentent alors à leur administration une ou deux fois la semaine et le reste du temps vaquent à d'autres activités. Dans d'autres cas, l'individu est mis en congé un mois avant son départ effectif à la retraite. Ce moment est présenté comme un moment d'adaptation à sa nouvelle vie.

Les entretiens menés nous ont donné de constater que la socialisation anticipatrice ne s'applique guère à toutes les corporations de l'administration publique. En effet, tout est fonction du type de profession exercée par l'individu. Chez les administrateurs civils, la

socialisation anticipatrice s'appliquera différemment selon que l'on appartient à l'administration publique ou au commandement c'est-à-dire à l'administration territoriale. Il ressort que, pour ceux appartenant à l'administration territoriale, cette mesure ne s'applique pas. Ils sont obligés d'assumer leur fonction jusqu'à la fin de leur carrière professionnelle. Ils ne bénéficient d'aucun moment d'adaptation à la retraite. Monsieur S.R. affirme n'avoir pas bénéficié des avantages de la socialisation anticipatrice et d'avoir tenu son poste jusqu'au jour de son départ à la retraite. Il s'exprime en ces termes :

chez nous dans le commandement territorial vous assumez pleinement jusqu'au dernier jour que vous passez. Vous avez tous les pouvoirs, vous signez jusqu'à ce que vous alliez à la place de cérémonie pour passer le service. Le rythme n'a pas changé jusqu'au jour où j'ai pris ma retraite »
(Entretien du 12 janvier 2022 au quartier Simbock).

Dans ce cas de figure, l'individu n'a pas eu le temps de se familiariser et d'adopter les comportements, habitudes et attitudes des personnes retraitées. Cette non adaptation anticipée peut conduire à une rupture brusque d'avec l'organisation-travail et engendrer des tensions ou une crise identitaire au moment du passage à la retraite. En effet, cette sortie soudaine du monde du travail entraîne chez ces acteurs sociaux, un moment de déstabilisation et de perte de repères, qui se résorbe avec le temps. Ce temps est généralement celui de l'adaptation au désœuvrement.

2-2- Le vécu de la retraite par les administrateurs civils

Le passage de la vie active à la retraite est une étape difficile dans la vie de tout individu qui nécessite, si elle veut être bien vécue, une préparation faite longtemps à l'avance (Loriaux et Remy, 2005). Il est question dans cette section, de décrire comment les administrateurs civils de notre population d'étude ont vécu et vivent cette circonstance particulière et cruciale de leur cycle de vie. Il est de manière plus précise, question de présenter l'état psychologique des retraités d'une part et leur vécu proprement dit en nous appuyant sur des indicateurs tels que le genre, les revenus et la durée de la vie professionnelle.

2-2-1-Profil psychologique des administrateurs civils à la retraite

La retraite, moment de transition est différemment vécue chez les individus. Pendant que chez les uns elle est un moment d'épanouissement, de repos, de liberté, pour d'autres elle est synonyme de véritable « mort de sociale » et de perte de repères. L'entrée en retraite de l'individu est présentée par nos différents interviewés comme une phase vraiment délicate de l'existence. Ce moment suscite chez certains d'entre eux des craintes quant à la gestion de la quotidienneté. Cette situation a des répercussions importantes sur l'état psychologique des retraités en général et des administrateurs civils en particulier.

En effet, l'entrée en retraite symbolise pour nos répondants, l'entrée dans une zone d'incertitudes, ou encore à un saut dans le vide. C'est une période au cours de laquelle l'individu développe une image fragilisée (Arbuz, 2017) ou diminuée de sa personne. Il vit une phase de remise en question de l'image qu'il a de lui et recherche de nouvelles sources de reconnaissance en dehors du monde professionnel. A cette remise en question s'ajoute le sentiment de perte. Il est sujet à d'énormes angoisses quant à la gestion de sa vie post-professionnelle. Pour Plamondon et al (1984, p.76),

privé de la permanence créée par la vie au travail, le retraité perd littéralement une partie de lui-même. Il ne sait plus exactement qui il est, ce qu'il veut ou ce qu'il pourrait faire. Il ne peut plus revêtir les rôles habituels qui lui définissaient la place dans le monde, les responsabilités à porter et les projets à faire aboutir.

L'administrateur civil, de par les fonctions de premier plan qu'il exerce, bénéficie d'un ensemble d'attributs qui lui confèrent un statut et un rôle social. En d'autres termes, il se définit par ses rôles et ses fonctions au travail. Ces statuts et rôles lui donnent droit à un certain prestige, à des titres honorifiques, à un standard de vie qui constituent son capital symbolique et qui participent à la construction de son identité. Avec l'entrée à la retraite, il se développe chez lui une impression de vide. Le sujet perd ses repères identitaires ancrés dans le travail qu'il s'était construit au fil des années. Ce sentiment est d'autant plus important que la place qu'occupait son activité professionnelle dans sa vie. Il passe alors du statut de personnalité publique, représentant de l'État à celui de personne ordinaire. Cette déchéance sociale suscite en eux un sentiment de vulnérabilité qui s'accompagne d'une perte de confiance en soi, une dépréciation de l'image personnelle et un doute quant à la manière d'organiser cette nouvelle temporalité qui se présente à eux. Ces propos de Monsieur M. en expriment la teneur :

mon départ à la retraite a été un vrai traumatisme. Pas parce que je ne m'y étais pas préparé, hein. Loin de là ! J'avais bien préparé ma retraite. Mais quand ce moment est arrivé j'ai eu peur je dois vous l'avouer. Une seule question trottait dans mon esprit : qu'est-ce que je ferai de tout ce temps libre ? Que sera ma vie ? Vous étiez habitué à sortir, travailler, recevoir les gens et gérer leurs problèmes et subitement paf tout s'arrête ! Je vous assure c'est déstabilisant. Vous commencez la navigation à vue jusqu'à ce que vous vous adaptiez. (Entretien du 13 Janvier 2022 à Messassi)

Chez d'autres, par contre le passage à la retraite bien que marquant le terme de leur vie professionnelle, n'a pas eu d'impact psychologique négatif. En effet, bien que la retraite entraîne des pertes diverses, la retraite dans ce cas a fait l'objet de l'acceptation de la part de

l'individu. L'individu avait conscience de la survenue prochaine de la retraite, s'y était préparé psychologiquement et matériellement et avait organisé sa vie en amont, de manière à vivre son passage à la retraite le plus sereinement possible. La retraite est ici une continuité de la vie qui est bien acceptée et vécue. L'individu assume mieux les différentes pertes et déchéance. Ce bien-être psychologique peut s'expliquer par la vision de Ryff (1989, cité par Lavoie, 2001) pour qui six (06) dimensions permettraient d'évaluer l'adaptation des individus à la retraite. Il s'agit notamment de : l'acceptation de soi qui consiste pour le retraité à accepter sa vie et son statut, les relations positives développées par l'individu et qui facilitent son adaptation, l'autonomie qui fait référence à l'autodétermination et l'indépendance, la compétence qui renvoie à sa capacité à faire des choix et créer un environnement qui correspond à ses besoins et à ses valeurs, le sens à la vie qui correspond à la capacité de donner une orientation à la vie en fonction des changements qui s'y produisent et la croissance personnelle qui se définit par la capacité à continuer à développer son potentiel.

2-2-2-Typologie des vies à la retraite

Une fois à la retraite, les itinéraires de vie des retraités diffèrent. Pendant que certains le vivent bien, d'autres le vivent difficilement et ont de la peine à s'y adapter. La manière de vivre la retraite apparaît alors comme une donnée sociale qui est fonction de certains indicateurs tels que le genre, le revenu et enfin la durée de la carrière professionnelle.

➤ Vécu de la retraite selon le genre

Une approche basée sur le genre de l'étude du vécu de la retraite, a révélé que le passage et la vie à la retraite étaient mieux vécus chez les personnes de sexe féminin. Selon Atchley et Corbett (1977), la transition entre la situation de travail et celle du non travail se ferait sans traumatisme chez les femmes. Elle ne représente donc pas une crise insurmontable pour elle (Gessler, 1992). Pour cet auteur, plusieurs facteurs spécifiques doivent être considérés dans l'étude du processus de retraite chez les femmes. Ces facteurs pouvant occasionner des différences notables dans le vécu de la retraite de chaque femme. Elle identifie comme facteur, l'expérience des femmes sur le marché du travail, l'état civil, et les rôles.

En effet, la majorité de nos répondants féminins ont affirmé bien vivre leur retraite. Elles l'expriment en termes de liberté, d'épanouissement, d'absence de stress, de paisibilité. Ceci s'explique par le rôle historique de mère, de ménagère et d'épouse qui est liée à leur statut de femme et à leur forte implication dans le milieu associatif et religieux. Cette participation active à la vie sociale tend à s'accroître avec la retraite et participe à maintenir leur intégration sociale. Leur multifonctionnalité leur donne la propension à trouver ou à définir de nouveaux centres

d'intérêt et de nouvelles occupations. Ceci parce que celles-ci retrouvent à la retraite, les rôles qu'elles ont toujours connus.

D'autre part, nos répondants affirment être dotés, de par leur statut de femme, d'une forte capacité d'adaptation au changement. Selon Connidis (1982), les femmes vivent au cours de leur existence de nombreux changements dans leur vie familiale avec la naissance des enfants, leur implication dans leur éducation et le départ de ces derniers du cocon familial. Outre, cet aspect du rôle traditionnel de la femme le fait pour les femmes de ne pas avoir une carrière linéaire et constante du fait des diverses interruptions, leur permet de s'adapter rapidement à diverses situations. Une de nos interviewés a décrit la manière dont elle vit sa nouvelle temporalité en ces termes :

ma retraite je la vis plutôt bien. Je ne me plains pas. J'occupe bien mon temps je n'ai pas de stress. Ma pension me permet de vivre décemment et mes enfants aussi apportent un appui financier quand ils le peuvent. Parlant de la gestion de mon temps, je ne m'ennuie pas. J'ai réussi très tôt à réorganiser mes journées et je vous assure c'est prenant. Entre mes fonctions à l'église, mon époux, ma famille, les voyages, mes tâches ménagères et la supervision de mon atelier, bref je vis une belle retraite. (Entretien du 25 novembre 2021 à Ngousso).

➤ **Vécu de la retraite selon le revenu**

Le revenu est un facteur majeur intervenant dans l'adaptation et l'attitude face à la retraite (Gessler, 1992). L'accès à la retraite entraîne de fait une baisse de revenu chez le retraité. Cette baisse de revenu a une influence significative sur la manière dont la retraite est vécue, principalement sur la gestion du quotidien. Ses effets sont visibles au plan économique et social.

Au plan économique, la baisse de ses revenus entraîne généralement chez le retraité une baisse de son pouvoir d'achat. Il devient alors difficile pour ce dernier de satisfaire ses besoins et ceux de sa famille. Il est obligé de faire face aux charges incompressibles du ménage que sont les factures diverses et autres soins médicaux. Il est alors contraint à redéfinir ou à ajuster non seulement ses besoins mais aussi son mode de vie. Nos répondants n'hésitent pas à utiliser des expressions comme « difficile », « misérable », « je souffre », « ça ne donne pas », « vous ne vivez pas décemment », « je trime », « je broie le noir » pour qualifier leur vie à la retraite. Car ceux-ci bien que s'étant préparés à ce moment, avouent rencontrer quelques difficultés malgré « le confort apparent de leur espace de vie ».

Au plan social, la baisse des revenus entraîne l'isolement des administrateurs civils à la retraite et la rupture de certaines relations qu'ils s'étaient créées à l'occasion du travail. En effet du fait de leur statut et rôle social, cette catégorie sociale attire beaucoup de personnes et se font

généralement beaucoup de relations. Ces relations, comme ils l'expriment eux-mêmes, sont des relations intéressées qui reposent sur les services qui pourraient leur être rendus. Avec la retraite et la baisse de ses revenus, l'administrateur civil jadis fréquenté, ne fait plus l'objet de toute l'attention qui lui était due de la part de ses amis et de son entourage. D'aucuns n'hésitent pas à évoquer l'ingratitude, pour décrire la nature de leurs nouveaux rapports sociaux. D'après les propos de Monsieur B. L., cette ingratitude concerne les anciens collaborateurs qui ont été formés par ce dernier, les personnes de son entourage qu'ils auraient aidés, et quelques fois la famille élargie qui ne leur accorde plus autant de considération. Toute chose réduisant la participation sociale de ce dernier qui est animé d'un sentiment de diminution ou d'inutilité.

Il convient également de noter ici que, nombreux sont les administrateurs civils qui vivent une retraite que l'on pourrait qualifier de misérable du fait de la contingence. Ceux-ci ont bien préparé leur retraite en investissant dans divers domaines, qui seraient des sources de revenus complémentaires, mais ont tout perdu. Ces pertes sont dues pour certains à la crise sécuritaire qui sévit dans les régions du Nord-ouest et du Sud-ouest, ou alors à des incendies perpétrés par des inconnus. Ils sont victimes des circonstances. Les propos de ces interviewés illustrent à suffisance l'ampleur des pertes :

J'avais prévu de quoi vivre une retraite paisible. Mais il y a les cas de force majeure, les circonstances m'ont détruit. La crise du NOSO ne pouvait pas être prévisible, elle m'a frappée durement. J'ai perdu une partie de mon patrimoine au NOSO. Mais ce que vous devez savoir, j'avais une maison à deux (02) appartements qui devaient me rapporter 40 à 45 milles chacune dans la zone du sud-ouest. Elle a été désertée à cause de la guerre, abandonnée depuis 5 ans. C'est en friche dans la forêt abandonnée irrécupérable une maison qui est abandonnée depuis 5 ans c'est le désert. (Entretien du 12 septembre 2021 à Odza).

Un autre déclare :

Vous préparez votre retraite et que à la fin ce plan échoue...(soupir). Par exemple moi je suis dans la zone forestière, j'ai investi dans le cacao. J'ai eu une cacaoyère de 10 hectares qui commençait déjà à produire comme vous voyez là. Mais en 2014, on a mis le feu, on a brûlé tous les 10 hectares. Quand on vous fait ça à ce moment vous faites comment ? Vous allez seulement rester dans la misère.

Ces retraités du fait de ces pertes subies vivent dans la précarité. Toute chose ayant un impact important au niveau psychologique et émotionnel, ces derniers se raccrochent à l'espoir de meilleurs lendemains et à la grâce divine. Ces propos sus cités mettent en exergue la contribution de l'environnement social dans le vécu de la retraite. Toutefois, la question de la faiblesse des revenus ne se pose comme un problème majeur chez tous nos répondants. Certains

affirment bien vivre leur retraite et ne connaître que les difficultés communes à tous les camerounais. Ceux-ci expliquent cet équilibre par la manière dont ils se sont préparés à la retraite. En effet, nombreux sont ceux qui ont pu mettre sur pied des activités génératrices de revenus. Ces revenus sont un complément qui contribue au maintien de leur rythme de vie et à la satisfaction de leur besoin.

➤ **Vécu de la retraite et durée de la carrière professionnelle**

Selon une conception communément répandue, la durée de la carrière professionnelle d'un individu est un des déterminants du vécu de la retraite. Celle-ci contribuerait d'une part, à la préparation de la retraite, et serait d'autre part l'un des facteurs explicatifs de l'adaptation de l'individu à son nouveau statut et sa reconstruction identitaire.

Parlant de la contribution de la durée de la carrière professionnelle dans la préparation de la retraite, il ressort qu'une longue carrière offre plus de possibilités, de chances et de temps pour bien se préparer à la retraite et partant de la vivre. En d'autres termes, plus la carrière professionnelle est longue, plus elle permet à l'individu de mobiliser un ensemble de rationalités afin de mieux aborder cette dernière étape de la vie et inversement. Les personnes interrogées ont eu des carrières de durée variable se situant dans l'intervalle [25-38 ans]. Les informations collectées démontrent que loin d'être un indicateur essentiel du vécu de la retraite, l'influence de la durée de la vie active repose davantage sur un principe de discipline, de la planification, d'organisation des ressources que sur la durée proprement dite. Dans ce sens, un de nos répondants déclare :

Vous pouvez travailler 25 ou 30 ans, avoir les postes les plus juteux, si vous n'êtes pas discipliné, vous vivrez mal votre retraite. Un exemple, nous avons eu un collègue de notre promotion, qui avait une carrière riche et qui a toujours travaillé dans les villes à fort potentiel comme Douala, Bafoussam, avec tous les avantages que cela comporte. Mais je vous assure, à la fin il a vécu dans la misère totale. Après 32 années de service, il est rentré discuter la maison familiale à Bamenda. Il était la risée publique. Il n'a pas pu supporter cela, il est mort il y a quelques années. Si pendant ses 32 années de service, il s'était dit demain je serai à la retraite et avait préparé sa retraite, il serait peut-être encore en vie. La retraite c'est la discipline. (Entretien réalisé le 24 novembre 2021 à Mendong)

En ce qui concerne la participation à l'adaptation et à la reconstruction identitaire, la durée de la carrière professionnelle apparaît comme un élément fondamental. En effet, tout au long de son parcours professionnel, l'individu a intégré un ensemble de normes, de valeurs, d'attitudes et d'habitudes qui ont participé à la construction de son identité. Avec son admission

à la retraite, l'individu devra se départir de cette identité et s'en reconstruire une nouvelle. Les entretiens réalisés permettent de constater que l'adaptation à la retraite est plus difficile d'autant que la carrière a été longue. Les interviewés affirment faire face au problème de gestion du temps libre et sont sujet à l'ennui. Ils vivent ce qu'ils qualifient de « *saut dans le vide* ». Ils ont de la peine à s'adapter à la situation de non emploi, et vivent leur nouvelle temporalité dans le souvenir de la précédente.

Les entretiens nous ont permis de distinguer trois phases dans le vécu de la retraite chez ces retraités. La première phase est celle de la liberté, du repos, où l'acteur profite du moment de repos qui lui est offert, la carrière professionnelle ayant été très prenante. Cette phase correspond à celle que les auteurs appellent « *la lune de miel* ». Elle se vit généralement pendant la première année de sa mise à la retraite. La deuxième est la phase de désenchantement. Au cours de cette phase, le retraité commence à s'ennuyer, à développer ce sentiment d'inutilité et à perdre ses repères face à sa nouvelle sédentarité. Il vit une forme d'exclusion dans ses rapports avec son environnement social. Et enfin, la phase du recentrage, où il prend conscience de son nouveau statut, travaille à se construire une nouvelle identité et à donner une nouvelle orientation à cette nouvelle tranche de vie. C'est alors le début d'une nouvelle socialisation.

DEUXIEME PARTIE :

**DU DEPART A LA RETRAITE A LA
RECONVERSION PROFESSIONNELLE DES
ADMINISTRATEURS CIVILS A YAOUNDE**

La deuxième partie est intitulée du départ de la retraite à la reconversion professionnelle des administrateurs civils retraités à Yaoundé. Elle a pour ambition de comprendre les rationalités que les administrateurs civils mobilisent afin de mieux gérer leur retraite. Elle est construite autour de deux chapitres qui abordent respectivement la question de la socialisation des administrateurs civils à la retraite et celle du processus et des dynamiques de gestion de la retraite chez les administrateurs civils. Le troisième chapitre a pour objectif de montrer comment à travers l'intériorisation de nouvelles normes et valeurs, les administrateurs civils à la retraite parviennent à se construire une nouvelle identité. Dans le quatrième et dernier chapitre, l'objectif recherché est de comprendre comment les différentes ressources accumulées tout au long de leur vie active participent à la dynamique de reconversion des administrateurs civils.

CHAPITRE 3 :

LA SOCIALISATION DES ADMINISTRATEURS CIVILS A LA RETRAITE

Après avoir consacré la majeure partie de sa vie adulte à son travail, arrive le moment où le travailleur, notamment l'administrateur civil est appelé à rompre avec la vie active et à entrer ou à commencer une nouvelle phase de son existence. Ce moment qui marque le passage à la retraite symbolise l'entrée dans une « *nouvelle tranche de vie* » (Charlap, 2015) qui suppose très souvent des changements, des modifications ou une réorganisation de la vie (Alaphilippe et Bailly, 2014) de l'acteur concerné.

Dans ce chapitre, il est question de montrer comment à travers l'intériorisation de nouvelles normes et valeurs, les administrateurs civils à la retraite parviennent à se construire une nouvelle identité. Pour ce faire, ce chapitre est construit autour de deux principaux points : la socialisation et la retraite, itinéraires de reconversion socioprofessionnelle chez les administrateurs civils.

1- LA SOCIALISATION ET LA RETRAITE

La socialisation est un concept qui a été mis en évidence par le sociologue Durkheim à la fin du XIXe siècle (Grainger, 2012). Ce concept admet plusieurs définitions selon les auteurs. Pour Castra (1992), elle désigne les mécanismes de transmission de la culture ainsi que la manière dont les individus reçoivent cette transmission et intériorisent les valeurs, les normes et les rôles qui régissent le fonctionnement de la vie sociale. Dortier (cité par Grainger, 2012) la présente comme le processus par lequel les individus intègrent les normes, les codes de conduites, les valeurs, etc. de la société à laquelle ils appartiennent.

Pour Bolliet et Schmidt (2002), ce concept s'attache à comprendre les mécanismes de transmissions de la culture, comment les individus incorporent les valeurs, les normes et les rôles. Elle revêt en ce sens quatre (4) dimensions que sont la transmission et l'intégration de la culture, la construction des identités, l'intégration des individus au groupe et la capacité du groupe à intégrer et à créer les liens. Rocher (1968, p.125) la définit comme

le processus par lequel la personne humaine apprend, et intègre tout au cours de sa vie des éléments socioculturels de son milieu, les intègre à la

structure de sa personnalité sous l'influence d'expériences et d'agents sociaux significatifs et par là s'adapte à l'environnement social où il doit vivre.

De manière générale, on distingue d'une part la socialisation primaire, qui a lieu durant l'enfance, et la socialisation secondaire d'autre part qui intervient le plus souvent à l'âge adulte et se produit en cas de changement de situation de l'individu. Cette seconde forme de socialisation intervient à différents stades de la vie de l'individu, tout au long de son parcours social (Ruitort, 2013). On distingue ainsi différentes formes de socialisation secondaire parmi lesquelles la socialisation professionnelle qui intervient avec l'entrée dans une profession ; la socialisation conjugale avec la mise en couple.

La retraite telle que présentée par Charlap (2008) est un important facteur de désocialisation chez l'individu. Elle est facteur de désocialisation en ce qu'elle implique pour celui-ci une rupture d'avec le monde professionnel et les liens sociaux qu'il s'y est créés et qui ont contribué à la construction de son identité. Le passage à la retraite exige alors de l'acteur social qui y est confronté de se réadapter à son nouveau statut et de se construire une nouvelle identité à travers la socialisation. Pour ce faire, certaines instances ou structures l'aideront dans ce processus d'adaptation et de reconstruction.

1-1-Les instances de socialisation à la retraite

Pendant la socialisation primaire de l'individu, la famille constitue l'instance principale et essentielle dans la structuration de l'identité sociale. En dehors de cette instance, on retrouve l'école et les groupes de pairs qui contribuent à lui inculquer les normes et les valeurs qui constituent le fond commun de la société (Castra, 1992). Avec l'avancée en âge, son intégration à des groupes spécifiques, tels que le travail, les associations, etc. l'individu est socialisé à de nouveaux rôles et statuts sociaux. De même avec son admission à la retraite, l'individu appartient à un nouveau groupe dont il doit intégrer les normes, les valeurs et les modes de fonctionnement. Pour ce faire, plusieurs structures interviennent dans ce processus. Il s'agit principalement de la famille, des amis et des associations.

1-1-1- La famille

Comme pour la socialisation primaire la famille se présente comme la principale instance de socialisation à la retraite. Pour la majorité de nos répondants, la famille est constituée ici de la famille nucléaire qu'il a fondée. Ils mettent davantage l'accent sur la place et le rôle du conjoint comme élément central du processus de socialisation. En effet, dans la majorité des cas, les enfants ne vivent plus au sein du domicile familial.

1-1-2-Les amis

Ceux-ci sont constitués de personnes de la même tranche d'âge, d'anciens collègues avec qui l'individu a partagé ou partage des moments privilégiés ou des expériences de vie. Ce sont ces personnes qui ont cheminées avec lui et sont restées en contact avec lui, même après le passage à la retraite.

1-1-3-Les associations

Certains de nos interviewés ont affirmé faire partie de certaines groupes sociaux auxquels ils ont adhéré pendant qu'ils étaient encore en fonction. Ils ont énuméré les associations religieuses, les regroupements ethniques et les associations de promotionnaires.

Toutes ces instances ont une influence sur la reconfiguration de l'identité de l'administrateur civil à la retraite.

1-2-Influence des instances de socialisation dans la reconfiguration de l'identité du retraité

L'arrêt de travail, tout autant qu'elle entraîne des pertes, conduit la personne vers une nouvelle position sociale régie par de nouvelles normes. Normes dont il devra s'approprier afin de reconstruire sa nouvelle identité. Pour ce faire celui-ci s'appuie sur les instances énumérées plus hauts pour se reconstruire et assumer ainsi sa nouvelle position sociale. Il s'agit dans cette partie de montrer comment ces instances de socialisation participent dans la reconfiguration de l'identité de l'administrateur civil retraité.

1-2-1-Influence de la famille dans l'adaptation et la reconfiguration de son identité à la retraite

La famille se présente comme le plus haut agent de socialisation à la retraite. Celle-ci joue un rôle primordial dans l'adaptation de l'individu à la retraite et dans la construction de son identité. En effet sorti de la sphère professionnelle, la famille est le réceptacle ou encore cette unité qui reçoit le retraité et assure en priorité son accompagnement dans son changement de statut. C'est dans ce cadre qu'il apprend et intègre de nouveaux rôles. Elle agit pour une part importante comme un soutien face à ce moment de transition délicat de leur vie. Par ailleurs, la famille est présentée par nos répondants comme le seul endroit où leur statut social ne connaît pas de changement. Ils y ont malgré la perte de leur statut professionnel, la même considération et le même statut celui de chef de famille, de père. Cette considération maintenue contribue à leur assurer un certain équilibre psychologique. C'est ce qui ressort de ces élocutions de Monsieur N.N. :

Je pars à la retraite quelques temps après que ma cacaoyère ait brûlée. Vous comprenez que c'est un homme déjà stressé qui va en retraite. N'eut été ma famille, je crois que je ne serais plus là. Ils m'ont soutenu, ils étaient là. Bien que j'étais diminué ils ont toujours eu beaucoup de respect pour moi et ça m'a ragaillardé. Je vous assure c'est là que vous sentez l'importance de la famille.

La famille, instance de socialisation participe à la construction de la nouvelle identité de l'administrateur civil en lui conférant de nouveaux rôles. Ces rôles commencent par l'intensification des relations ou des rapports intergénérationnels. Avec la retraite, l'individu dispose de plus de temps pour prendre soin de ses enfants, des petits enfants et des parents. Plusieurs de nos enquêtés ont affirmé, en effet, avoir commencé à consacrer plus de temps à leur famille et à s'occuper de leurs petits-enfants.

Ces propos de Madame N.P. le décrivent mieux :

Depuis que je suis retraitée, j'ai plus de temps pour ma famille. J'ai plus de temps pour m'occuper de mes petits-enfants. C'est un travail à plein temps. Du coup je ne m'ennuie pas. Je peux me rendre aux chevets de mes enfants malades, passer du temps avec eux, ce qui m'était presque impossible quand je travaillais.

Outre le rôle de grand-parent qu'il assume au sein de sa famille, l'administrateur civil se voit confié un nouveau rôle d'accompagnateur pour ce qui est de la réalisation des projets portés par la famille. Il est appelé à intervenir pour l'achat d'un terrain, le suivi des constructions immobilières, la réalisation de certains actes administratifs pour le compte des membres de la famille expatriée.

Parlant de la contribution de la famille dans le processus de socialisation, le rôle du conjoint c'est avéré prépondérant.

❖ Rôle du conjoint dans la reconstruction identitaire de l'administrateur civil à la retraite

Certains de nos interviewés, davantage de sexe masculin, ont mis l'accent sur l'importance de leur conjoint non seulement durant leur vie professionnelle mais dans les différents aspects se rapportant à la retraite. Ils ont mis en évidence le rôle déterminant de leur conjoint non seulement dans la préparation de leur retraite, mais aussi dans leur processus de socialisation. L'un d'eux déclare à ce sujet :

Ma seule chance c'est mon épouse, vraiment c'est mon épouse...Parfois vous êtes tellement absent dans la famille que vous avez besoin de chaleur familiale ou même d'un petit repos. Ce n'est pas en 15 jours que vous allez faire quelque chose pour préparer la retraite. Vous comprenez le rôle moteur que madame aura joué.

La présence du conjoint est un des éléments essentiels à l'équilibre psychologique et social du retraité à travers l'attention et le soutien qu'il lui apporte. Cela contribue à maintenir une image positive de son conjoint dans ses différents groupes d'appartenance et associations en leur étant parfois d'un apport financier. Ces apports permettent de réduire la fracture sociale qui pourrait se créer avec la retraite. Le conjoint représente le meilleur accompagnement des administrateurs civils à la retraite, qui ont affirmés n'avoir reçu aucun accompagnement ni de l'administration, ni du milieu associatif. Là encore M. N.T. affirme :

C'est là où dire encore chapeau à Madame une fois de plus parce qu'on s'est entendu que je ne quitte pas la réunion sous prétexte que je n'ai pas les moyens. Je cotisais le plus petit montant c'est 50 milles ça m'a permis aujourd'hui de rester dedans sans que ça me gêne.

Certains de nos interviewés qui par la force des choses avaient perdu leur conjoint (les hommes en particuliers) n'ont pas hésité à en reprendre un autre après leur entrée en retraite. D'après leur propos, il est difficile pour un homme seul de faire face à la retraite. La présence d'une épouse à leur côté est indispensable car la femme est d'un soutien moral énorme. De plus, elle est dotée d'un sens d'organisation et de gestion du quotidien. Elle est un guide, un accompagnement et un soutien dans leurs différentes activités. Toutefois, il est à noter que le rôle du conjoint n'est pas toujours positif dans le processus de reconstruction identitaire du retraité, comme l'ont affirmé certains de nos répondants. En effet, la retraite entraîne dans certains cas la dislocation du lien conjugal. Cette dislocation est généralement dûe à la cohabitation permanente des conjoints. Ceux-ci sont appelés à partager plus de temps ensemble dans le domicile familial. Du fait de ses fonctions, l'administrateur civil est très souvent absent du cadre familial, car toujours appelé à intervenir dans la résolution des problèmes de sa circonscription administrative.

La nouvelle sédentarité créée par la retraite est généralement à l'origine de sautes d'humeurs chez le nouveau retraité. Cette humeur n'est dans certains cas non tolérée par le conjoint et peut conduire à la séparation du couple au moment de la retraite. En outre, du fait des pertes subies (titres honorifiques, avantages en nature, statut social, etc.), certains conjoints ne s'adaptent pas aux nouvelles conditions de vie et finissent par rejeter, abandonner le conjoint retraité. Ce phénomène s'observe généralement dans les couples où l'homme est beaucoup plus âgé que son épouse. Le conjoint supposé être le soutien, le guide, l'accompagnateur devient une source de stress et de soucis pour le partenaire retraité.

2-2-2-Contribution du milieu associatif dans la reconfiguration des rôles et statuts sociaux

La vie associative au sens de Muller (2003) est un reflet de la société qui en accompagne les transformations. Les différentes associations auxquelles l'administrateur civil appartient constituent des lieux de socialisation pour ces derniers. Ils contribuent à leur faire maintenir un niveau de sociabilité presque identique que celui qu'ils avaient lorsqu'ils étaient encore en fonction. Outre ce rôle de participation au maintien de son intégration sociale, le milieu associatif contribue à réduire le stress que vivent certaines personnes avec leur passage à la retraite. Il participe ainsi à l'adaptation de l'individu à son nouveau statut. En effet, le milieu associatif offre au retraité un espace relationnel et représente pour lui une contrepartie à son exclusion de la sphère professionnelle. Plusieurs de nos répondants ont reconnu avoir adhéré à des associations ludiques comme celles du jeu de dames, de Ludo, ou d'échecs. Leur participation à ces clubs leur permet de remplacer les activités physiques qu'ils pratiquaient étant plus jeunes. De plus, ceci leur permet d'oublier les soucis du quotidien et de s'épanouir. Il devient ainsi un groupe de références identitaires. C'est ce que révèlent ces affirmations de Monsieur N.T.

J'assistais, j'appartenais a beaucoup de réunions. Je vous ai laissé entendre qu'au début je m'excusais au téléphone pour les réunions où je devais être. Or dans ce genre de réunions là ça aide à sauver. Beaucoup meurent là, ils meurent de soucis. Mais s'ils appartiennent à de petites réunions familiales où on a le temps de boire, partager un morceau, échanger, blaguer ça chasse le stress. Donc la resocialisation c'est bien passé j'ai été quand même assez bien intégré dans mon groupe social. J'assiste encore à la réunion de toutes les élites du village. Je n'ai pas quitté la réunion sous prétexte que je n'ai pas les moyens. Je cotisais le plus petit montant 50 milles ça m'a permis aujourd'hui de rester dedans sans que ça me gêne. Je garde mon statut, je bois mon champagne.

Disposant de plus de temps libre, le milieu associatif représente un lieu d'expression et de redéfinition de certains de ses rôles sociaux. Ces rôles sont souvent étroitement liés aux fonctions qu'ils occupaient jadis, fonctions marquées par des rapports sociaux de collaboration, de solidarité et de domination. En effet, de nombreux retraités mobilisent leur capital culturel antérieurement acquis pour se positionner au sein de leurs différentes associations. C'est ce qu'illustrent les propos de Madame M.N. : « *bien qu'étant administrateur civil, j'ai occupé des fonctions de secrétaire d'administration. Dans mon association, aujourd'hui retraitée, je tiens le poste de secrétaire* ». Une enquête réalisée par Jeger (2012) montre que la plupart des retraités (68%) occupent des postes de président ou de conseiller dans les différentes

associations auxquelles ils appartiennent. Cette participation leur permet de garder un réseau de relation sociale, de trouver une occupation et développe en eux un sentiment d'utilité qu'ils avaient perdu avec leur entrée en retraite. Par ailleurs, elle leur permet d'être toujours acteur social en assumant des responsabilités. Ce qui représente un facteur important de la santé physique et mentale (Muller, 2003), qui évite au retraité de vivre une retraite-retrait au sens de Guillemard (1972).

2- ITINÉRAIRES DE RECONVERSION SOCIOPROFESSIONNELLE CHEZ LES ADMINISTRATEURS CIVILS À LA RETRAITE

Le temps de la retraite est depuis plusieurs années présenté comme un moment de redéfinition de son parcours (Chamahia, 2013). Loin d'être une date séparant des périodes disjointes de l'existence ou encore la date formelle de la cessation d'activités, le temps de la retraite se présente comme l'occasion d'entreprendre de nouvelles activités. Ces activités permettent au retraité de se trouver une place dans la société (Crenner, 2006). Elle nécessite alors l'ébauche de nouveaux projets biographiques et pose la question d'une participation à la vie sociale sous une forme nouvelle. La mise en place de ces nouvelles activités suit des itinéraires différents. Elle est fonction des ressources dont disposent le retraité et ses motivations profondes.

2-1-Typologies d'activités post -professionnelles des AC à la retraite

Une analyse des données collectées sur le terrain révèle que les administrateurs civils à la retraite investissent dans différents domaines d'activités. Plusieurs itinéraires ont été identifiés. Il s'agit notamment des activités agro-pastorales, la reconversion dans les fonctions politiques, l'immobilier, les activités commerciales, les professions libérales.

2-1-1-Les activités agropastorales

Le secteur agropastoral est l'un des secteurs d'activités en plein essor au Cameroun. Il recrute des camerounais de toutes les couches sociales et de toutes les tranches d'âge, dont les retraités. Une investigation sur la reconversion post-professionnelle des administrateurs civils révèle que certains d'entre eux s'investissent dans le domaine agropastoral. Les entretiens réalisés présentent l'agriculture et l'élevage comme les domaines de prédilection.

❖ L'agriculture

L'agriculture est une activité pratiquée par certains administrateurs civils à la retraite. Plusieurs de nos répondants ont affirmé pratiquer l'agriculture. Ils l'expriment en ces termes

« j'ai une plantation », « mon champ ». La reconversion de ces derniers dans le secteur agricole vise deux principaux objectifs : production des cultures vivrières et de rente dont la finalité est la réalisation de profits financiers qui contribueront à l'amélioration de leurs conditions de vie. Le second objectif de cette reconversion est de conférer à celui-ci une occupation et une participation sociale. Ces agriculteurs cultivent essentiellement divers produits tels que le cacao, le macabo, le manioc, le maïs et la banane plantain entre autres cultures vivrières. On y retrouve également des arbres fruitiers comme les avocatiers et les safoutiers.

Selon nos répondants, cette activité est pratiquée sur des exploitations familiales ou encore sur des espaces acquis pendant qu'ils étaient encore en fonction. Ils emploient généralement une main d'œuvre locale, dont la rémunération est faite à la tâche.

❖ L'élevage

Le secteur de l'élevage s'impose actuellement comme une valeur sûre et énorme de l'économie camerounaise. Considérée comme une activité identitaire pour les éleveurs respectant les traditions, l'élevage connaît aujourd'hui l'intervention d'une nouvelle génération d'opérateurs (Zakari, 2021). Parmi ces nouveaux opérateurs on retrouve les retraités notamment les administrateurs civils. Les entretiens réalisés auprès de cette catégorie sociale révèlent que ceux-ci pratiquent plusieurs types d'élevage. On retrouve dans leur champ d'action, l'élevage de la volaille, des porcins et bovins. Parmi ces formes, l'élevage de la volaille est la forme la plus répandue. Cet attrait vers cette forme d'élevage est motivé non seulement par la demande du marché intérieur, mais également par le souci de se constituer un revenu qui leur permettrait de répondre à leurs besoins. Généralement, l'élevage est pratiqué sur des espaces réduits, aménagés dans la concession familiale.

C'est ce qui ressort des élocutions de Madame M. M aujourd'hui reconvertie dans l'élevage :

Avant ma mise à la retraite je me demandais ce que je pouvais bien faire comme activité. Après de nombreuses réflexions, j'ai constaté les gens demandaient beaucoup le poulet surtout à certaines périodes et dans mon entourage personne n'en produisait. C'est ainsi que je me suis lancée dans l'élevage du poulet. J'ai aménagé un espace dans la partie arrière de ma maison comme vous pouvez le voir et j'y élève mes poulets. (Entretien du 15 novembre 2021 à Odza).

Outre ce domaine agropastoral, les administrateurs civils à la retraite investissent également dans l'immobilier.

2-1-2- L'immobilier

L'immobilier est l'un des domaines dans lesquels se reconvertissent certains des administrateurs civils que nous avons interrogés. Cette activité consiste en la construction des bâtiments locatifs pouvant servir de logement ou encore d'espaces commerciaux ou des bureaux. L'immobilier est présenté par nos interviewés comme une activité à moindre risque, le seul risque étant celui d'avoir un locataire insolvable. Outre ce qualificatif d'activité à moindre risque, la reconversion dans le secteur de l'immobilier est aussi un investissement qui génère moins de stress. C'est l'activité de prédilection des retraités qui désirent vivre une retraite-retrait. Un autre domaine de reconversion des administrateurs civils sont les professions libérales.

2-1-3-Les professions libérales

Une profession libérale désigne toute activité professionnelle exercée par une personne seule et de manière indépendante sans contrôle d'une hiérarchie. Selon l'article 29 de la loi n° 2012-387 d'une directive française, les professions libérales regroupent

les personnes exerçant à titre habituel, de manière indépendante et sous sa responsabilité, une activité de nature généralement civile ayant pour objet d'assurer, dans l'intérêt du client ou du public des prestations principalement intellectuelles, techniques ou de soins mise en œuvre au moyen de qualifications appropriées et dans le respect des principes éthiques ou d'une déontologie professionnelle.

On retrouve dans cette catégorie la consultation, l'enseignement, et l'écriture entres autres.

❖ La consultation

La consultation ou le conseil est une activité professionnelle qui consiste pour un individu à intervenir dans des structures ou des entreprises en qualité d'expert, sur des sujets ayant trait à leur domaine de compétence. Il peut également s'agir de la participation de ce dernier à des conférences ou des colloques sur des sujets précis et dont ils ont une parfaite maîtrise. Cette activité se fonde sur les connaissances ou l'expérience que l'individu particulièrement les retraités auront accumulés tout au long de leur parcours professionnel. Cette catégorie sociale, notamment les administrateurs civils à la retraite est généralement sollicitée par les organisations non gouvernementales pour animer des séminaires ou alors de produire des articles ou des brochures.

Nos répondants disent avoir choisi cette activité à cause de sa flexibilité et une gestion du temps qu'elle offre. Elle leur permet de maintenir leur participation sociale sans subir trop de stress, ni de contraintes, le travail étant ponctuel.

❖ L'enseignement

Une fois à la retraite, certains administrateurs civils à la retraite s'occupent en pratiquant l'enseignement. Ce choix généralement fait de manière délibérée s'explique par le désir de transmettre leurs connaissances et leurs expériences. En effet, plusieurs interviewés ont affirmé que la formation reçue ou que les administrateurs civils en formation reçoivent contient de nombreux manquements. Ils se proposent alors d'offrir une formation théorique appuyée par des faits concrets.

Il arrive également que ce choix ne soit pas délibéré, mais soit plutôt la résultante d'une sollicitation des grandes écoles de formation telle que l'Ecole Nationale d'Administration et de Magistrature et la NASLA (National Advanced School for Local Administration) pour ne citer que celles-ci. En effet, ces propos de nos répondants le montrent : « *certaines institutions aiment utiliser les séniors* » ou encore « *quand j'ai pris ma retraite j'ai été contacté par l'ENAM pour venir dispenser des cours* ». Ces sollicitations agissent comme facteurs motivants à la reconversion socioprofessionnelle chez certains administrateurs civils retraités.

❖ L'écriture

La reconversion dans le domaine de l'écriture est assez courante chez les administrateurs civils à la retraite. Ces « *technocrates de terrains* » comme ils s'appellent ayant une formation de bureaucrate, optent généralement pour cette activité dans un souci de transmission des différentes expériences et des difficultés rencontrées dans leur parcours professionnel. La reconversion dans l'écriture se présente alors comme un exutoire à travers lequel ils se débarrassent du devoir de réserve. En effet, leur fonction et l'institution qu'ils représentent ne facilite pas leur prise de position car ceux-ci sont tenus par l'éthique professionnelle et le code de déontologie. De fait, leurs œuvres portent généralement entre autres sur des œuvres biographiques dans lesquelles ils s'arrogent souvent un droit de réponse sur d'éventuels faits qui leur auraient été reprochés ou attribués dans l'exercice de leur fonction, des thématiques abordant des problématiques actuelles comme la décentralisation et le développement local, des recueils de poèmes ou des romans.

2-1-4-Reconversion dans les fonctions politiques

Par fonction politique on entend l'ensemble des postes se rapportant à la politique, c'est à dire au gouvernement d'un état, ainsi qu'à ses affaires publiques. Cette fonction se présente comme une fonction vitale au sein de la société (Burdeau, 1979). Très souvent l'exercice de ces fonctions passe par l'adhésion de l'individu à un parti politique dont les missions sont d'assurer la conquête du pouvoir et le contrôle du pouvoir exécutif. Dans la pratique, ce militantisme partisan ouvre à des fonctions parlementaires et municipales. Ces fonctions sont considérées comme des fonctions de prestige et d'honorabilité. On retrouve comme métiers en rapport avec les fonctions parlementaires, les métiers de sénateurs, de députés. Pour ce qui est des fonctions municipales, on trouve les maires, les conseillers municipaux.

De l'analyse des propos de plusieurs administrateurs civils interrogés, il ressort que ce domaine est très prisé par certains membres de cette corporation une fois à la retraite. En effet, d'après leurs propos, loin d'être pour un besoin de représentativité, qui est l'une des fonctions des élus locaux, ces derniers entrevoient davantage la possibilité d'un retour aux affaires. Ces propos de Monsieur N.T. le montrent à suffisance : « *lorsque vous les voyez se lancer en politique, ce n'est pas tant pour représenter le peuple qui les investis. C'est davantage pour leur propre positionnement* » (Entretien du 12 septembre 2021 à Odza). Ce retour aux affaires leur permettra de bénéficier des avantages liés à la nouvelle fonction, et partant à améliorer leur condition de vie. C'est ce qui transparait des propos de Monsieur B.L. : « *n'eut été mes émoluments de sénateur, ce serait très difficile pour moi* ». (Entretien du 22 Aout 2021 à Oyomabang camp Sonel). A côté du désir de revenir aux affaires, ces propos dévoilent une face cachée non affirmée. En effet, ayant longtemps entretenu un rapport étroit au pouvoir, l'inscription dans des fonctions politiques se présentent pour cette catégorie sociale comme un moyen de garder une part de pouvoir dans la sphère sociale. Ou encore comme un moyen efficace de se maintenir au pouvoir et de continuer à bénéficier des avantages liés à l'exercice de ces fonctions, et à celle non institutionnelle lié au fameux l'article 2.

Toutefois, nous avons pu constater que tous les administrateurs civils ne sont pas sujets à reconversion, la retraite venue. Ce choix s'explique par la nature de l'activité professionnelle présentée par ces derniers comme prenante, stressante. La préparation à la retraite a été bien effectuée et l'inscription dans le statut de retraité est alors plus aisée.

2-2-Les déterminants du choix des itinéraires de reconversion socioprofessionnelle chez les administrateurs civils à la retraite

Une analyse des mobiles des choix des activités post-professionnelles montre que ceux-ci sont variés. Ces mobiles influencent généralement le choix d'une activité plutôt qu'une autre. Ceux-ci peuvent être d'ordre endogène, exogène ou encore culturel.

2-2-1- Les déterminants intrinsèques et extrinsèques

Comme le révèlent les entretiens réalisés, ces motivations et mobiles sont de deux (02) grands ordres : les motivations intrinsèques et extrinsèques. Ces motivations ont été clairement identifiées dans les travaux de Kickul et Zaper (2020), Maaloui, Bouchard, Safraoui (2014). De manière générale, les mobiles intrinsèques font référence aux mobiles liés à l'individu. Il s'agit, comme l'ont souligné nos répondants, du désir de générativité qui renvoie au désir de transmission de connaissances et de ressources. Cette forme d'aspiration est celle qui anime les administrateurs civils à la retraite qui se sont reconvertis dans l'enseignement ou dans l'écriture. On retrouve également le désir de répondre aux besoins physiologiques qui animent ceux qui s'investissent dans les activités commerciales. On a également le désir d'accomplissement.

En ce qui concerne les mobiles exogènes, ce sont ceux qui sont extérieurs à l'individu. On retrouve dans cette catégorie les charges familiales. Cette motivation fonde la recherche des revenus complémentaires. C'est elle qui influence généralement la reconversion dans les professions commerciales. Cette forme de reconversion est qualifiée reconversion par nécessité. En plus de ces mobiles, un autre facteur pouvant influencer le choix d'une trajectoire de reconversion est la conservation d'un statut social. Ce facteur fonde très souvent l'orientation vers des fonctions politiques. En effet, ayant longtemps occupé des fonctions de notabilité, l'administrateur civil à la retraite, éprouve quelques fois des difficultés à s'adapter à leur nouvelle situation sociale et aux diverses pertes entraînées par le passage à la retraite. Ils auront donc tendance, en cas de reconversion, à recourir à des activités leur permettant de conserver les mêmes privilèges et statuts sociaux.

Les résultats des entretiens réalisés révèlent qu'outre ces facteurs présentés plus haut, la dimension culturelle est un élément non négligeable dans l'étude des déterminants des choix des trajectoires de reconversion post-professionnelle. En d'autres termes, ces choix se présentent comme une expression des acquis culturels. Ainsi, parler du choix des activités post-professionnelles comme étant une réalité ou un fait lié à la culture, nécessite de s'arrêter sur la notion de culture en vue d'explicitement cette affirmation.

2-2-2-La culture : catalyseur du choix des itinéraires de reconversion socioprofessionnelles

Selon Tedongmo (2011), la notion de culture est une notion complexe qui admet diverses acceptions. De manière générale, la culture se définit comme l'ensemble des connaissances générales d'un individu. Ces connaissances sont constituées des savoirs-faires, des traditions, des coutumes. Selon l'UNESCO (1982), « *la culture dans son sens le plus large est considérée comme l'ensemble des traits distinctifs spirituels, matériels, intellectuels et affectifs, qui caractérisent une société ou un groupe social* ». Au sens sociologique, elle est définie par Rocher (1969, p. 88) comme « *un ensemble lié de manières de penser, de sentir et d'agir plus ou moins formalisées qui, étant apprises, et partagées par une pluralité de personnes, servent, d'une manière à la fois objective et symbolique à constituer ces personnes en une collectivité particulière et distincte* ». Simplement présentée la culture est l'ensemble des manières de faire, de sentir et de penser propre à une collectivité, qui transmises socialement conditionnent en grande partie les comportements individuels (Desouches, 2014). Dans cette perspective, et en tant qu'éléments propres à un groupe social donné, ces manières de faire, de sentir et de penser varient en fonction de certains indicateurs. On retrouve ici le temps, l'espace, le genre, la position sociale, le travail, l'appartenance ethnique, etc.

Dans le cadre de cette analyse, la culture est appréhendée sous deux dimensions : la culture comme réalité liée à l'appartenance ethnique et la culture comme habitus.

❖ Choix de la trajectoire de reconversion socioprofessionnelle : une orientation liée à l'appartenance ethnique

Le fonctionnement de chaque société ou groupe social repose sur un ensemble d'éléments qui font sa particularité et la distinguent des autres groupes sociaux. Parmi ces éléments on retrouve les croyances, les pratiques et des modes d'organisation sociale. Ces groupes sociaux se singularisent des autres par des éléments comme les coutumes, les types d'activités pratiquées, les codes vestimentaires entre autres. Ces éléments qui constituent leur identité culturelle influencent la construction des identités individuelles de ses membres. Aussi en tant que participant à la construction identitaire de l'individu, l'appartenance ethnique influence ses goûts et ses choix dans divers domaines. Une étude réalisée par Rebzani (2005) montre que la question ethnique intervient dans le procédé de sélection et d'orientation professionnelle des individus. Elle intervient également dans une certaine mesure dans le choix des activités post-professionnelles. C'est ce qui ressort des entretiens réalisés. En effet, la majorité de nos répondants ont affirmé avoir choisi leur domaine de reconversion en raison de

leur appartenance ethnique. Le type d'activités pratiquées dans leur milieu d'origine a influencé une fois à la retraite, le type d'activités post professionnel qu'ils ont choisi. Monsieur N.N. déclare : « *étant originaire de la région du Sud, la première activité à laquelle j'ai pensé était l'agriculture. Je me suis donc lancé et j'ai créé une cacaoyère* ».

Une analyse comparative du rapport origine ethnique - type d'activités effectué sur notre population cible a montré que les individus appartenant à la même région ont tendance à la retraite à se lancer dans des activités semblables. De manière plus précise, les constats suivants ont été faits : les administrateurs civils à la retraite originaires de la région de l'Ouest par exemple ont tendance à se reconvertir dans les activités commerciales et dans l'élevage. Les ressortissants de la région du Sud et du Centre à l'agriculture, ceux des régions du nord-ouest et du Sud-ouest optent généralement pour des professions moins prenantes telles que l'immobilier. Toutefois, cette remarque peut être sujette à critique. En effet, l'appartenance à une ethnie particulière ne définit pas toujours les attitudes ou les comportements d'un individu. Ceux-ci seraient davantage conditionnés par le milieu dans lequel l'individu s'est socialisé, et dans lequel il a appris, acquis et intériorisé des normes et des valeurs.

❖ **Habitus : déterminant du choix des trajectoires de reconversion chez les administrateurs civils retraités**

L'habitus fait référence à un système de disposition durable acquis dès l'enfance au cours du processus de socialisation. Ce système de disposition permet à l'individu de légitimer ses goûts, tout comme ses choix dans divers domaines, notamment dans le choix de ses activités post-professionnelles. Au cours de son processus de socialisation, l'individu acquiert un certain nombre de connaissances, d'aptitudes, d'habitudes. Ces manières de faire et de penser, transmises dans la plupart des cas dans le cadre familial, participent à la construction de son identité. De manière plus pratique, l'administrateur civil à la retraite, enfant appartenait à une famille. Dans son processus de formation ou éducation, il a acquis des normes et des valeurs qui constituent la base de sa personnalité ou de son identité. Ces normes et ses valeurs consistent en des pratiques, des habitudes, des attitudes qu'il sera plus tard susceptible de reproduire. Il peut s'agir des activités pratiquées et auxquelles il a été formé et a participé dans le cadre familial. Ces compétences acquises, en état de latence, influenceront l'orientation professionnelle et post-professionnelle de ce dernier le moment venu.

Au cours de nos entretiens, certains de nos interviewés ont affirmé avoir été influencé par l'activité pratiquée par leurs parents dans leur processus de reconversion post-professionnelle. Ces derniers ont soutenu avoir participé à ces activités et y avoir été formé plus

jeune. C'est cette formation reçue dans l'enfance qui aura influencé le choix de leur activité de reconversion. L'un de nos répondants, Monsieur B.L l'exprime en ces termes :

Je me suis engagé dans les activités agropastorales. Je voudrais remercier mes parents, parce que notre père et notre mère nous ont appris à travailler la terre. Dès qu'on donnait les vacances, j'étais avec papa dans la cacaoyère. Tout ce que je ne savais pas faire papa me l'apprenait. Notre père nous a appris à travailler la terre et à bien travailler. Quand je vais à la plantation avec mes ouvriers, je peux leur dire on ne fait pas comme ceci on fait plutôt comme ça. Parce que je l'ai appris et je l'ai fait. Parce que tout cela madame ça commence au niveau de la famille. (Entretien du 22 aout 2021 au lieu-dit camp Sonel Oyomabang).

Ces élocutions font ressortir comme le montre l'École des caractéristiques psychologiques que la formation et les aptitudes acquises dans l'enfance par le biais de la socialisation au sein du cercle familial se positionnent comme un catalyseur important dans le choix des itinéraires de reconversion.

Après avoir identifié les typologies d'activités pratiquées par les administrateurs civils dans la retraite, il est nécessaire de s'intéresser aux moyens ou aux ressources mobilisées par ces derniers et qui auront contribué à la mise sur pied des dites activités.

Dans ce chapitre, il était question de montrer comment à travers l'intériorisation de nouvelles normes et valeurs, les administrateurs civils à la retraite parviennent à se construire une nouvelle identité. Pour ce faire, le travail a consisté tout d'abord à présenter les différentes représentations sociales que ces derniers construisent autour de la retraite. Il en est ressorti que ces représentations sont fonction du moment où se situe l'acteur d'une part et de la situation vécue d'autre part. On part alors d'une perception quelque peu idyllique vers une perception plus pragmatique de ce moment sensible calqué sur le vécu.

Dans un second temps, il s'est agi de présenter comment s'effectue la transition entre la situation de travail et la situation de non travail (Guillemard, 1972). Deux questions fondamentales ont retenu notre attention : la préparation à la retraite et son vécu proprement dit. La préparation tant matérielle que psychologique s'est avérée être essentielle pour bien vivre la retraite quel que soit le genre, le revenu et la durée de la carrière professionnelle.

Enfin, il a été question de présenter le déroulement de leur processus de socialisation. Pour ce faire nous nous sommes évertués à présenter les instances de socialisation à la retraite et leur contribution dans la reconfiguration identitaire des administrateurs civils retraités.

Le passage à la retraite se présente alors comme un moment de réinterprétation possible des acquis du passé, de prise de distance par rapport au présent et de bifurcation du parcours de vie en vue d'un avenir repensé et émancipé tel que le montre Benjamin (2000, cité par Boboc et Metzger, 2013). C'est l'occasion pour le retraité d'expérimenter de nouvelles activités, de nouvelles manières d'articuler la sphère professionnelle et privée et d'apprendre à s'inscrire dans un projet de vie en devenir (Grenner, 2006 cité par Boboc et Metzger). C'est dans le sillage des nouvelles activités que développent ces personnes retraitées que s'inscrit le chapitre suivant intitulé : **PROCESSUS ET DYNAMIQUE DE GESTION DE LA RETRAITE.**

CHAPITRE 4 :

PROCESSUS ET DYNAMIQUE DE GESTION DE LA RETRAITE

Sorti du cadre formel de la sphère professionnelle, arrive le moment où l'individu est appelé à renégocier sa vie post professionnelle. Il devra alors s'inscrire dans une nouvelle dynamique de reconversion. Cette dynamique consiste pour l'individu à mettre sur pied de nouvelles activités qui s'appuient généralement sur son parcours ou son processus biographique. En ce sens, parler de processus et dynamique de gestion de la retraite revient à investiguer sur les activités que les AC entreprennent pendant ce moment de leur vie, ainsi que la démarche et les capitaux mis à contribution. L'objectif étant de comprendre comment ces différentes ressources accumulées tout au long de leur vie active participent à leur dynamique de reconversion.

La réalisation de ce travail est construite autour de trois (03) grands axes. Il sera tout d'abord question de présenter les différents itinéraires de reconversion des administrateurs civils à la retraite ainsi que les mobiles du choix de ces itinéraires. Ensuite, il sera question de présenter les différents capitaux que ceux-ci mobilisent en fonction de leur temporalité (situation active ou retraite) et leur contribution dans le processus de reconversion socioprofessionnelle. Enfin, une analyse de la démarche de reconversion sera faite en vue de montrer en quoi la retraite est un véritable projet entrepreneurial. Deux théories seront alors mobilisées dans ce chapitre analytique de notre travail de recherche : la théorie des capitaux et la théorie de l'effectuation.

1- DYNAMIQUE DE RECONVERSION ET CAPITAUX MOBILISES PAR LES ADMINISTRATEURS CIVILS

Dans son processus de reconversion post-professionnelle, l'individu notamment l'administrateur civil a recours à un ensemble d'éléments ou de ressources appelé capital. Cet ensemble de ressources qualifié de capital par Bourdieu, agit ou intervient dans cette démarche de réorientation de ses pratiques sociales. Il est question dans cette section d'identifier dans un premier temps, les différents capitaux que ces seniorpreneurs mobilisent. Dans un second temps, il s'agit de montrer comment ces capitaux, en fonction de leur nature, de la temporalité

et de leur mobilisation contribuent dans la dynamique de reconversion des administrateurs civils à la retraite.

1-1-Typologie de capitaux mobilisés par les administrateurs civils

Pris dans sa conception générale, le capital est l'ensemble des richesses possédées par un individu. Du point de vue économique, c'est une richesse destinée à produire un revenu. Au plan sociologique, le capital est une palette de biens, de compétences, de connaissances, de reconnaissances, détenu par un individu ou un groupe social et dont il peut jouer pour exercer une influence, un pouvoir, acquérir d'autres éléments de la même palette (Bourdieu, 1979). Il se présente comme un déterminant important de structuration sociale. Considéré comme un élément pouvant permettre d'acquérir d'autres biens, le capital intervient dans différentes situations sociales, dont le processus de reconversion. Dans sa démarche d'implémentation, ce processus nécessite la mise en commun d'un ensemble de ressources qui contribue à faciliter sa mise en œuvre.

En effet, lors de nos entretiens, à la question de savoir quels éléments ou ressources avez-vous utilisé dans votre processus de reconversion, nos interviewés ont énuméré les éléments suivants : les avoirs financiers, le patrimoine foncier, le réseau relationnel, les compétences, les connaissances dans les domaines choisis et l'expérience professionnelle.

1-1-1-Les avoirs financiers et le patrimoine foncier

Ces deux éléments qui font référence à ce que Bourdieu appelle le capital économique, ont été présentés par nos répondants ainsi qu'il suit :

❖ Les avoirs financiers

La possession d'avoirs financiers a été présentée comme un élément crucial par nos répondants. C'est cet élément qui détermine en priorité non seulement les conditions et le niveau de vie de l'individu à la retraite, mais également le type et l'importance de l'activité post-professionnelle à entreprendre. Par ailleurs, il permet de se procurer des biens en vue de la satisfaction des besoins physiologiques et de maintenir sa participation sociale. Nos répondants s'exprimant sur la question déclarent : « *pour bien vivre la retraite le montant des revenus est important* » ou encore « *j'ai monté mon activité grâce à mes revenus personnels* », « *je peux dire que mes revenus me permettent de vivre décentement* », « *j'ai financé la publication de mon livre par les propres moyens* ».

Tous ces propos démontrent à suffisance le rôle déterminant que jouent les avoirs financiers dans le parcours de vie de l'individu. Ces derniers sont constitués dans le cas précis des administrateurs civils du salaire ou de la pension retraite, des épargnes que ceux-ci se sont

constituées pendant qu'ils étaient en activité et les emprunts ou crédits bancaires auxquels ils ont eu recours en vue de financer leurs projets de reconversion post-professionnelles.

❖ **Le patrimoine foncier**

La possession d'un patrimoine foncier acquis soit par le biais de l'héritage dans le cadre familial, soit par don d'un tiers, soit par l'achat est également présentée comme un élément intervenant dans la démarche de reconversion des acteurs sociaux. Généralement constitué de terres ou de terrains, elles orientent la nature de l'activité à mener. En ce sens, ils sont utilisés comme exploitations agricoles, ou encore des sites pour investissement dans le domaine de l'immobilier. Ces activités contribuent à termes à générer des revenus complémentaires.

A ce sujet, nos répondants disent : *« j'avais hérité de 2 hectares de terre de mon père, ceci m'a permis de me lancer sans trop de difficultés dans les activités agropastorales »*. Ou encore, *« j'ai reçu du chef supérieur Bakinguili un lopin de 1000m² ou j'ai construit des appartements à louer »*.

1-1-2-Le réseau relationnel

Le réseau relationnel fait partie des ressources dont les individus et les groupes sociaux disposent et qu'ils mobilisent pour conserver leur position à l'intérieur de la hiérarchie sociale. Cette ressource leur permet alors de bénéficier des privilèges matériels et symboliques qui y sont attachés (Meda, 2002). Le réseau relationnel correspond à ce que Bourdieu appelle le capital social. Il le définit comme l'ensemble des ressources réelles et potentielles liées à la possession d'un réseau durable de relations plus ou moins institutionnalisées de connaissances et de reconnaissance mutuelle. Ce concept pour Bourdieu renvoie aux ressources qui découlent de la participation sociale des réseaux de relation. Il se rapporte aux relations entre les individus, aux réseaux sociaux et aux normes de réciprocité et de confiance qui en émergent.

Du fait de la nature de leur fonction, les administrateurs civils ont pour la plupart selon leurs propos, réussi à développer un réseau familial, amical et professionnel riche. Ce réseau relationnel que s'est constitué l'administrateur civil participe à plusieurs égards dans le processus de reconversion post-professionnelle et de socialisation de ce dernier. Cet ingrédient important facilite, selon Meda (2002), la productivité, la croissance macroéconomique et leur promotion sociale. Cette ressource se mesure non seulement par la taille du réseau de connaissances mais aussi à l'importance des personnes qui appartiennent à ce réseau. On retrouve ici selon nos répondants les amis, les connaissances, les membres de la famille. D'autres ont évoqué l'appartenance à des cercles particuliers ou réservés dans la présentation du capital social.

1-1-3-Le capital culturel

Par capital culturel, on entend l'ensemble des biens culturels, des connaissances et des comportements sociaux. Au cours de son parcours professionnel, l'individu acquiert un ensemble de connaissances, de qualifications et aptitudes pouvant être intellectuelles ou alors fruit de sa longue expérience. C'est ce que Bourdieu appelle l'habitus. Il s'agit également des titres honorifiques qui sont fonction de la position de l'individu à l'échelle sociale et qui confère des attributs de pouvoir à son détenteur. Ceci constitue ce qu'il appelle capital culturel institutionnalisé.

Les administrateurs civils que nous avons interrogés ont à leur actif un grand capital culturel. Notons tout d'abord leur expérience professionnelle. Ayant occupé différents postes de travail dans diverses régions et dans différents contextes (culturels, sécuritaires, etc.), l'administrateur civil s'est constitué des nombreuses connaissances dans divers domaines. Ces connaissances portent sur divers points comme l'administration, la décentralisation, la gestion des conflits, etc. Ces connaissances sont susceptibles d'orienter le choix de leurs activités. En dehors de ces connaissances acquises dans le cadre professionnel, d'autres formes de connaissances se sont développées au cours de leurs différents processus de socialisation. Il s'agit notamment de diverses compétences, aptitudes et comportements dans des domaines autres que ceux liés à leur profession. Ceci passe parfois par des formations et des séminaires sur le renforcement des capacités auxquels ils ont assisté. Par ailleurs, de par la nature de leur fonction de représentant de l'État, ceux-ci jouissent d'un ensemble d'attributs qui leur confèrent une position sociale particulière. Ces attributs présentés par ces derniers comme des « *attributs de pouvoir* » ouvrent à des privilèges et des facilités liés à ce statut social et qui s'est présenté comme utile dans leur processus de reconversion.

Une fois les types de capitaux présentés, il est question dans la sous-section suivante d'analyser la démarche de reconversion des administrateurs civils à la retraite.

1-2-Capitaux, logiques d'action et temporalité

Pour Guillemard (1971) ce sont les ressources que l'individu aura accumulées tout au long de sa vie active qui déterminent la manière dont la retraite est vécue. Dans son processus de gestion de cette période charnière de son existence, l'individu aura recours à ces ressources ou capitaux d'ordre économique, social et culturel pour organiser ce nouveau temps social. Ceux-ci en fonction de la manière et du moment au cours duquel ils sont mobilisés influencent le processus de reconversion socio-professionnelle engagé par l'individu. En effet, dans l'analyse du processus de reconversion post-professionnel, un constat s'est dégagé : le

processus de reconversion n'obéit pas une contrainte temporelle. Pendant que chez les uns elle intervient avant le passage à la retraite, chez les autres elle se fait pendant la retraite. Il est question ici, en nous fondant sur une approche temporelle, de montrer comment ces différents capitaux contribuent à la reconversion socio-professionnelle des administrateurs civils retraités.

1-2-1-Capitaux et logiques de reconversion professionnelle à la retraite.

La retraite, échéance connue et inéluctable, s'inscrit pour l'individu dans une perspective de redéfinition de son parcours. Cette redéfinition du parcours de vie consiste dans la plupart de cas en une reconversion professionnelle. Il arrive que dans cette perspective, ce processus soit amorcé en amont, c'est-à-dire avant la mise à la retraite ou alors plus tardivement avec le passage à la retraite. Pour ce faire, les différents types de capitaux présentés plus haut sont mis à contribution aux fins de concrétisation de cette démarche. Mobilisés en fonction des besoins précis et à divers stades du processus de reconversion, ces capitaux jouent un rôle déterminant pour ce qui est de l'accompagnement de l'individu dans ses activités.

❖ Mécanismes d'accompagnement des administrateurs civils dans la dynamique de reconversion

L'accompagnement, dans le cadre de notre étude, fait référence à l'ensemble des appuis financiers, matériels, techniques, humains, qui contribue ou participe à la dynamique de reconversion d'un individu. Cet accompagnement fournit à l'individu les moyens nécessaires à la mise sur pied et au développement de ses activités. En ce sens, il consiste selon Paul (2009), dans diverses logiques à former, enseigner, aider, conseiller ou même gouverner celui qui engage son processus de reconversion. De manière plus précise, il contribue à créer un contexte favorable à l'entrepreneuriat en fournissant un environnement sécurisant aux porteurs de projet (Allen & Rahman, 1985, cité par Bakkali & al., 2010). Pour Sammut (2003), il permet de transmettre des connaissances à l'accompagné. Pour certains, il doit avant tout permettre au créateur d'identifier et d'acquérir des ressources (Albert, 1866 ; Christmas, Bakkali et al., 2010). Se faire accompagner a pour but de pallier aux dysfonctionnements et difficultés auxquelles les entreprises en démarrage sont confrontées. Aussi de nombreuses structures d'accompagnement sont mises à contribution. Elles permettent d'acquérir aussi bien des ressources palpables (matérielles, humaines et financières) qu'immatérielles (savoirs et compétences). Ceci nous amène à nous intéresser à la question du financement des activités des administrateurs civils.

❖ Du financement des activités

La mise sur pied de toute activité exige de celui qui entreprend de disposer d'un ensemble de ressources financières. Si la question du financement des activités de l'entrepreneuriat jeunes et des femmes connaît une évolution en contexte camerounais, celle du financement des activités des séniors demeure préoccupante. Mener une recherche sur les dynamiques de reconversion de cette catégorie sociale, nécessite de mettre en évidence comment celle-ci réussit dans ce processus à mobiliser des ressources afin de financer leurs différentes activités. Dès lors, il est question ici de présenter l'ensemble des modalités à travers lesquelles les administrateurs civils se sont procurés les ressources nécessaires à la réalisation de leurs activités.

Les résultats de nos entretiens font ressortir que les administrateurs civils à la retraite ont recours à plusieurs types de financement en vue de mettre sur pied et développer leurs activités. Il s'agit notamment de leurs fonds propres, de l'endettement.

➤ **Le financement par fonds propres.**

Les fonds propres, encore appelés capitaux propres dans leur sens le plus large sont les capitaux dont dispose un individu ou une entreprise. Dans le cadre individuel, et notamment dans le cas des administrateurs civils, il fait référence au capital dont ceux-ci disposent et qu'ils peuvent investir dans le financement de leurs activités.

Les résultats des entretiens menés révèlent qu'afin de mettre sur pied leurs activités ou dans la période de lancement de celles-ci, la plupart des administrateurs civils se sont servis ou appuyés sur leurs revenus. D'où les propos du genre « *j'ai démarré mon activité par mes propres moyens* », « *je me suis battue pour lancer mon activité avec les moyens dont je disposais* ». Ces revenus constitués dans l'ensemble du salaire ou de la pension, ont permis dans certains cas, en fonction de l'orientation choisie d'acquérir dans la mesure du possible un local, un terrain ou de s'approvisionner.

La contribution des fonds propres au financement des activités est présentée comme très faible dans la majorité des cas. En effet, la faiblesse des revenus individuels des administrateurs civils (environ 240 mille francs CFA), ne permet pas à ces derniers à la fois de satisfaire aux différents besoins et charges du quotidien. Il est alors difficile, malgré la discipline qu'ils s'imposent de se constituer un capital suffisant en vue de financer leurs activités. D'où le recours à l'endettement.

➤ **Le financement par endettement**

L'accès à des sources de financement adaptées à chaque étape du cycle de vie de son projet est indispensable pour disposer des moyens de démarrer, d'innover et de croître (OCDE, 2020). De plus en plus d'entreprises et de particuliers éprouvent des difficultés pour financer leurs activités (Coluzzi, Ferrando et Martinez-Carrazal, 2009). Ils se tournent alors vers des structures financières en vue de l'obtention de financement.

Dans leur processus de reconversion des administrateurs civils ont recours au mode de financement par endettement. Le financement par endettement est une technique de prêt d'argent sous toutes ses formes accordées à un agent économique lui permettant de financer des dépenses ou des investissements. Contrairement au financement par fonds propres, le financement par endettement permet à l'emprunteur de se constituer un capital financier important en très peu de temps ce qui lui permettra de démarrer ses activités. Aussi pour avoir accès au crédit, celui-ci aura recours aussi bien à des sources de financement formelles qu'informelles.

• **Sources formelles de financement**

Le financement des activités des tiers ou des entreprises constitue une part primordiale de l'activité des établissements financiers. Cette opération s'effectue à travers l'octroi des crédits aux entreprises et aux particuliers, par le biais des structures de financement telles que les banques et les établissements de microfinance. Le principal avantage que présente cette démarche est l'amortissement du prêt dans le temps.

Dans leur processus d'accompagnement, ces institutions financières imposent à l'emprunteur de remplir certaines conditions dont la plus importante est la présentation des garanties. Selon nos répondants, celle-ci consiste au dépôt du titre foncier, ou d'un business plan. Éléments dont les administrateurs civils ne disposent généralement pas au moment du lancement de leurs activités ; la décision de se lancer reposant dans la plupart de cas sur des opportunités. L'octroi de ces crédits bancaires, tout comme le montant du crédit est souvent lié au profil de l'emprunteur, et davantage à la nature de l'activité à financer. Outre ce frein, un autre élément dissuasif est la charge financière que présente cette opération (OCDE, 2019). En effet, le taux d'intérêts et les frais d'études de dossier sont présentés comme étant très élevés, tout comme les délais de traitement et la pesanteur du système en matière de circulation de la monnaie.

Face à ces obstacles, ces administrateurs civils se trouvent dans l'obligation de recourir à des formes de financement informelles.

➤ Sources de financement informelles

Le secteur informel se présente comme un circuit de financement qui s'adresse principalement à des personnes ne trouvant de réponses à leurs besoins de financement dans les circuits bancaires classiques et standardisés. La principale forme de financement informel est la tontine. Pour Kamdem (2002), les tontines fonctionnent comme un système d'épargne pour assurer la mobilisation des ressources financières. Cette mobilisation de ressources favorise la rapidité d'intervention nécessaire au développement des activités.

Les résultats de nos entretiens montrent que certains administrateurs ont eu recours à leurs associations tontinières afin de financer leurs activités. Ce financement s'est fait soit à travers l'épargne qu'ils se sont constituée dans leurs associations, soit par les emprunts sur différentes caisses de ces dernières. Cette forme de financement est très prisée du fait de sa flexibilité et de la faiblesse de leurs charges financières. C'est ce qui ressort des propos de Madame M.M. : *« c'est grâce à mes tontines que j'ai pu financer la création de ma ferme. Aujourd'hui les tontines me permettent d'avoir les moyens de développer et d'écouler mes produits. »* (Entretien du 15 novembre 2021 à Odza).

A côté de l'accompagnement par le biais du capital financier, s'ajoute l'action du réseau relationnel de l'individu dans le processus d'accompagnement. Il convient de présenter et d'analyser la contribution du capital relationnel des administrateurs civils dans leurs démarches de reconversion.

❖ Le capital social

La possession d'un réseau social est présentée comme déterminant dans le processus de reconversion des administrateurs civils et particulièrement dans la mise sur pied de leurs différentes activités. Les résultats des analyses effectuées sur ce point font ressortir que celui-ci agit comme « force de proposition », « facilitateur », « prescripteur », et comme acteur à part entière du processus.

➤ Réseau relationnel : une force de proposition et d'action

Dans la démarche de reconversion, la décision d'entreprendre et même le choix de l'activité à mener n'émane pas de l'individu. Celle-ci peut être impulsé par la mise en commun d'un ensemble d'éléments et d'actions qui agissent comme déclencheur de la décision d'entreprendre. Dans ce sens, le réseau relationnel s'est avéré être pour plusieurs administrateurs civils l'élément déclencheur du démarrage d'une activité en vue d'une future reconversion.

Dans les cas rencontrés, le réseau relationnel s'est positionné comme conseil en s'appuyant sur le statut social de l'administrateur civil, les avantages liés à sa profession, les bénéfices qu'il pourrait tirer de son action. Une fois la phase de conseil passée, la force de proposition s'est transformée en force d'action, en mettant à la disposition de ce dernier le matériel nécessaire à la mise sur pied effective du projet. C'est ce qui ressort de ce récit de Monsieur B.L. :

Lorsque je suis nommé Gouverneur au Nord-Ouest, un ami est venu me voir et m'a dit tu ne peux pas être Gouverneur dans le Nord-Ouest et ne pas avoir de plantation. Cette province est une province agricole et tu dois prêcher par l'exemple. C'est comme ça qu'il me demande d'envoyer mon chauffeur chercher des plants de cacao et de café. Avant que je n'aie même pu m'exécuter, il m'avait déjà envoyé son particulier avec les plants. C'est comme ça que je me suis lancé ». (Entretien du 22 août 2021 au lieu-dit camp Sonel Oyomabang).

➤ **Prescripteur**

Dans certains cas, le réseau relationnel se positionne comme prescripteur. Un prescripteur est une personne qui, eu égard à sa notoriété, son image, son statut social, sa profession, ses activités et/ou son style de vie, est à même de recommander une entreprise, une marque un produit, et d'être reconnu par un nombre plus ou moins important de consommateurs (Barthelot, 2021). Selon Hatchuel (2003), l'opération de prescription résulte toujours de la combinaison d'un modèle de relation ou d'interaction entre les personnes et d'un différentiel de savoirs. En ce sens, le prescripteur est capable d'influencer la prise de décisions au sein de son réseau social. Présenter le réseau relationnel de l'individu comme acteur de prescription se fonde sur la capacité et le pouvoir du réseau relationnel de l'administrateur civil à pouvoir le recommander pour des fonctions ou des positions de travail dans son réseau personnel. Cette démarche s'effectue à travers le parrainage et le réseautage.

Sachant que le déroulement de la carrière professionnelle influence la manière dont la retraite est vécue, ainsi que la mise sur pied des activités génératrices de revenus. Ces revenus pourraient contribuer au bien-être physiologique et économique. La démarche du parrain consiste alors à jouer de son influence, de son pouvoir pour doter son protégé d'un bon positionnement professionnel. Ce positionnement leur permettra de se réaliser et de réaliser leur projet de vie.

Les résultats des entretiens réalisés révèlent que le capital social des administrateurs civils intervient en vue de permettre le positionnement de ces derniers et leur permettre d'avoir accès à des facilités. C'est ce qui ressort des propos de Monsieur B.L. :

Lorsqu'on nomme X, Premier Ministre, il m'appelle et me dit mon frère on a gagné. Je lui dis on a gagné, je lui dis c'est toi qu'on a nommé est ce que c'est moi. Il a tout fait pour que je passe Gouverneur et effectivement quelques temps après j'ai été nommé gouverneur du Nord-ouest.
(Entretien du 22 aout 2021 au lieu-dit camp Sonel Oyomabang).

➤ **Facilitateur**

A côté de son rôle de prescripteur, le réseau relationnel intervient en tant que facilitateur dans le processus de reconversion de l'individu. Contrairement au prescripteur dont la mission se résume en une fonction de recommandation, la fonction de facilitateur se veut plus neutre. Son rôle est plutôt d'accompagner l'individu pour que la solution émerge elle-même des échanges qu'il encadre. Il est davantage un guide.

Dans sa démarche de reconversion, l'administrateur civil s'appuie sur son réseau relationnel. Celui-ci permet à l'individu de bénéficier d'un ensemble de facilités. Ces facilités portent sur l'accompagnement sur l'acquisition des ressources ou des intrants nécessaires à la mise en place et au développement de son activité. Le facilitateur use alors de son capital symbolique et de sa proximité avec la structure ou les personnes concernées pour établir un lien entre ceux-ci et les administrateurs civils. C'est ce que révèle ces propos de Monsieur N.N. : « *J'avais un petit frère avec qui on a été au lycée ensemble, il était Délégué régional du Ministère de l'agriculture du Sud. Il m'a permis d'avoir des financements et des plants* » (entretien du 23 Novembre 2020 à Hawaï Escalier).

➤ **Le capital social : un marché potentiel et réseau marketing**

Le réseau relationnel de l'administrateur civil, dans sa dynamique de reconversion, se présente comme une véritable opportunité. Surtout lorsque le projet est déjà en phase de maturation. Il représente pour lui un marché de consommation. Dans sa démarche de reconversion, en fonction de sa trajectoire, l'administrateur civil devient une force de production. En ce sens, il produit des biens et des services qu'il est appelé à distribuer afin de maintenir le rythme de production. C'est le cas avec la reconversion dans le domaine agropastoral et commercial par exemple. Le capital social de l'individu est son premier marché potentiel. Il constitue la cible principale et est le premier consommateur de ces biens. Ce marché

potentiel se développe davantage dans son environnement et dans les associations et différents groupes sociaux auxquels il appartient.

Parler du capital social comme réseau marketing tient à la capacité de ce réseau à faire connaître, à recommander, et à parler des produits de l'administrateur civil à des tiers. Cet acte contribue à faire connaître des différents produits de ce dernier dont il favorise l'écoulement. Cette action marketing se fait par le biais du bouche à oreilles.

A côté de ce réseau relationnel constitué d'amis, de connaissances créées dans le cadre professionnel, du milieu associatif, les relations familiales ne sont pas à négliger.

➤ **Les relations familiales**

L'administrateur civil bénéficie d'un accompagnement considérable de sa famille. Cet accompagnement consiste de manière plus précise en des apports financiers surtout dans la phase de lancement. Il est aussi une source de main d'œuvre. En effet, certains administrateurs civils ont tiré du milieu familial la main d'œuvre nécessaire au lancement et au suivi de leurs activités. Du fait de la nature de leur fonction, les administrateurs civils ne disposent pas de temps pour suivre leurs activités lorsqu'ils sont encore en fonction. De même, avec l'avancée en âge, l'individu perd en force physique, il n'est donc plus capable d'assurer un suivi permanent et actif de ses activités. Il s'appuie donc sur la famille.

Par ailleurs, la famille représente le premier consommateur et les premiers agents commerciaux pour ces derniers.

❖ **Analyse de la démarche de reconversion des administrateurs civils**

Dans le souci de s'organiser afin de bien gérer leur retraite, les administrateurs civils comme les autres individus sujets à cette réalité mettent sur pied un ensemble de stratégies. Ces stratégies sont destinées à leur permettre d'avoir de meilleures conditions de vie pendant cette phase délicate de leur existence. Dans une perspective temporelle, la démarche de reconversion professionnelle des administrateurs civils est un processus qui peut s'effectuer soit en amont, c'est-à-dire avant la mise à la retraite soit en aval, c'est-à-dire pendant la retraite. En fonction de sa temporalité et du type d'activités choisi, l'administrateur civil mobilise des capitaux spécifiques. Il est alors susceptible d'activer plus facilement certains capitaux plus tôt que d'autres.

Selon les résultats de nos différentes descentes de terrains, les interrogations sur la démarche de création de leurs activités nous ont permis de constater que dans leur démarche de reconversion, une grande majorité de la population interrogée affirme avoir démarré leurs activités sans avoir mené une étude préalable. La mise en place de leurs différentes activités ne

s'est pas fondée sur l'application des principes économiques qui postulent la rédaction d'un plan d'affaires préalable avant la mise en œuvre de toute démarche entrepreneuriale. Le point de départ du processus s'est fait sur la base d'une idée qui aurait orienté son action. Dans leurs propos et dans plusieurs entretiens, les expressions suivantes revenaient : « *j'ai pensé que je pouvais...* », « *je me suis dit que...* », « *j'ai senti que je pouvais investir dans...* », « *j'ai décidé de me lancer dans...* ». Elle s'est également faite à partir d'opportunités diverses découlant de leur environnement professionnel, de la nature même de leur profession ou encore de leur capital social. Comme l'a affirmé Monsieur N.T. : « *chaque position de travail à quelque chose d'inédit, une opportunité qu'il faut savoir saisir au bon moment* ». Dans leur démarche ou leur processus de reconversion le seul élément dont disposaient ces derniers était la nature de l'activité à mettre sur pied. Ils n'ont évalué ni le coût de l'activité, ni les besoins en termes de financement, de main d'œuvre, de rentabilité, d'amortissement du projet et encore moins les risques d'échec ou de perte. Le seul souci étant d'implémenter leur idée.

L'implémentation de cette idée s'est faite à partir des moyens et ressources dont ceux-ci disposaient sous la main. De manière plus concrète, ils se sont appuyés sur une partie de leur revenu qu'ils destinent exclusivement à la mise en œuvre de leur démarche, ainsi que sur certains éléments de leur patrimoine personnel. Le capital symbolique, associé à la nature de leur fonction qui leur confère une position et un statut social, les a également ouverts à certaines facilités. Selon Silberzahn (2016), parler des ressources dans ce sens revient à mettre en évidence trois éléments essentiels : la personnalité qui va l'orienter dans une direction plus qu'une autre ou le rendre sensible à tel problème ; le réseau relationnel qui va constituer son vecteur ; et les savoirs ou compétences qui renvoient à l'expertise. En d'autres termes, il répond aux questions « *qui suis-je ?* », « *qu'est-ce que je connais ?* » et « *qui je connais ?* ». Ces propos de Monsieur N.R permettent de comprendre la démarche de reconversion professionnelle :

Vous savez lorsque vous êtes administrateur civil, les moyens dont vous disposez ne peuvent vous permettre de lancer des projets d'envergure. Lorsque j'ai eu l'opportunité dont je vous ai parlé, je m'étais dit je démarre avec ce que j'ai, si plus tard je trouve des financements pour agrandir mon exploitation ce serait tant mieux. Si à terme ça ne réussit pas au moins j'aurai essayé et je n'aurai pas perdu grand-chose.

De ces déclarations, il ressort les éléments fondamentaux suivants :

- Les moyens ou les ressources mobilisées : dans leur démarche, les administrateurs civils savent ce dont ils disposent. Et c'est à partir des moyens dont ils disposent qu'ils planifient leur action.
- Les pertes acceptables : en se lançant dans ces activités dans lesquelles ils ne sont généralement pas experts et pour lesquels ils ne sont pas formés, ils savent d'emblée que leur action n'a que deux issues possibles ; la réussite ou l'échec.
- La recherche des partenariats stratégiques : qui pourront contribuer de manière significative au développement de leur activité. Cette contribution consiste en des apports financiers, main d'œuvre, expertise etc. qui font référence à l'accompagnement.
- La saisie des opportunités : il est question ici de la capacité à tirer profit des circonstances et de les capitaliser afin de donner une impulsion nouvelle à leur démarche.
- Le contrôle du futur : ici ce qui est mis en avant c'est le pouvoir que lui confère sa démarche de reconversion professionnelle d'organiser sa vie pendant la retraite.

Ces éléments permettent de relever le constat suivant : la démarche de reconversion des administrateurs civils loin d'être une action murie, pensée, calculée, planifiée et budgétisée comme le recommande la logique causale préconisée par les économistes, s'inscrit davantage dans une logique effectuale. Selon cette logique, c'est à partir des ressources dont l'individu dispose qu'il se fixe des objectifs possibles. Cette logique met en avant la capacité de l'individu à mobiliser ses ressources, à tenir compte de ses contraintes et à pouvoir faire preuve d'opportunisme.

Cette présentation nous amène à faire un arrêt sur la question de la mobilisation des ressources, mieux de l'activation des capitaux.

➤ **L'activation des capitaux et la temporalité**

Dans ce travail la question de l'activation des ressources ou des capitaux nécessaires au processus de reconversion apparaît comme une donnée essentielle. L'analyse de cet élément déterminant s'est opérée à travers un indicateur essentiel qui est le temps. Comme le montre Ferréol (2002), la compréhension des problématiques ayant trait à la quotidienneté est commandée par l'étroite imbrication entre la structure de la temporalité et la réalité sociale.

Les résultats de l'analyse sur la question révèlent que la capacité de l'individu à activer ses ressources ou ses capitaux est fonction du temps social dans lequel il se situe. Autrement dit, selon que l'individu est encore en activité ou à la retraite, celui-ci dispose de plus ou moins de facilités à mobiliser ses ressources.

Pendant sa période d'activité, et de par la nature de sa fonction, l'administrateur civil dispose de plus de marge de manœuvre à mobiliser des ressources. Le premier élément mobilisé dans ce cas s'est avéré être le capital symbolique. En effet, bien que plusieurs administrateurs civils interrogés affirment n'avoir jamais mobilisé cette ressource, le statut de représentant de l'État, et parfois de première figure administrative de fait prédispose à certaines facilités. Ce capital symbolique lui permet de se constituer plus facilement un réseau relationnel ou capital social. Ce capital social, comme nous l'avons montré plus haut, contribue activement au processus de reconversion en se positionnant comme force de proposition, prescripteur, facilitateur etc. L'association de son capital symbolique et de son capital social lui permet d'avoir accès à des ressources matérielles, humaines et parfois financières qui interviendront dans sa dynamique de reconversion socioprofessionnelle. Ce qui revient à dire que pendant sa vie active l'administrateur civil est plus apte à mobiliser les trois éléments fondamentaux définis par Silberzahn (2016), que sont son « *qui suis-je ?* », « *qu'est-ce que je connais ?* » et « *qui je connais ?* ».

La démarche de reconversion pendant la retraite et plus précisément de l'activation de ses ressources ou capitaux pendant la retraite a été présentée comme assez difficile par nos répondants. L'entrée ou le passage à la retraite est présenté par de nombreux auteurs tels que Guillemard et Castells (1971), Charlap (2005), Labidi (2005), comme une mort sociale, un moment de désocialisation et d'exclusion. Comme l'ont affirmé ou montré plusieurs de nos répondants le passage à la retraite entraîne des pertes diverses en termes de revenus, de capital social et même capital symbolique, entres autres avantages. Ces propos de Monsieur A.A. le décrivent : « *dès que vous allez à la retraite les portes qui s'ouvraient facilement se referment hermétiquement* ». Cette déclaration bien qu'anodine ou banale est lourde de sens et de signification. Elle traduit en effet, l'impossibilité pour l'administrateur civil à la retraite à pouvoir se prévaloir de certains éléments qui jadis constituaient son capital dans sa démarche de reconversion pendant la retraite.

Les investigations plus poussées dans l'analyse des données collectées ont révélé des éléments qui ont contribué à l'analyse de la mobilisation des ressources. Ces éléments ont été ressortis des propos de cet entretien :

Parlant de reconversion professionnelle après la retraite tout dépend de qui vous avez rencontré mais pas des compétences acquises. Toutefois, si tout dépendait uniquement du réseau relationnel, plusieurs seraient récupérés. Mais tout dépend d'autres facteurs ou à l'adhésion à certains cercles associatifs qui conditionneraient l'ascension. Le système éjecte certains de ses enfants, surtout ceux qui ont refusés d'adhérer à certains

cercles réservés. Sans parrainage, les chances et les possibilités de reconversion à la retraite sont réduites.

Plusieurs idées découlent de ces propos : tout d'abord, le processus de reconversion professionnelle dans certains domaines d'activités pendant la retraite dépend de l'importance et de la qualité des personnes rencontrées pendant la vie active. Ce constat pose ainsi non pas le capital social comme élément déterminant de la démarche de reconversion, mais plutôt la qualité de celui-ci. Ce qui laisse penser que la reconversion dans certains domaines d'activité à l'instar de la politique est la résultante d'un lobbying fort ou encore l'action de parrainage. Ensuite, l'importance des cercles initiatiques (loges) dans la dynamique de reconversion professionnelle pendant la retraite. L'appartenance à des cercles réservés faciliterait la réintégration de l'individu dans le milieu professionnel, lui offrant alors la chance d'avoir une retraite plus épanouissante. Inversement, la non appartenance ou le refus d'adhésion constituera un frein à la reconversion de l'individu pourtant reconnu compétent. En effet, plusieurs de nos répondants expliquent leur inactivité pendant la retraite par leur refus d'adhésion à ces cercles. Monsieur N.T nous a confié ceci : « *toute ma carrière j'ai été approché par ces gens qui me faisaient miroiter des choses. Mais j'ai toujours refusé d'adhérer et c'est la raison pour laquelle je souffre aujourd'hui* » (entretien du 12 septembre 2021 à Odza).

Des développements qui précèdent, il ressort que dans la démarche de reconversion professionnelle au-delà des ressources dont l'acteur dispose, deux éléments sont à prendre en compte. Il s'agit du temps et de la qualité des ressources dont on dispose. En d'autres termes, parler des ressources va au-delà des questions d'une simple réponse aux questions « *qui suis-je ?* », « *qu'est-ce que je connais ?* » et « *qui je connais ?* ». Elle doit tenir compte dans un premier temps, du temps dont dispose l'individu pour mobiliser ses ressources, ou de celui à partir duquel l'individu mobilise ces ressources. Dans un second temps, de la capacité de ces ressources à pouvoir influencer de manière significative l'action entreprise par l'individu.

2- LA RETRAITE : UN PROJET ENTREPRENEURIAL

La retraite, telle que présentée au long de notre travail, suppose pour être bien vécue, la conjonction de plusieurs facteurs. Les propos d'un de nos répondants qui présente la retraite comme un temps social qui doit être pensé, muri et préparé, nous amène à envisager la retraite comme un projet entrepreneurial. Pour ce faire, il est nécessaire d'apporter des clarifications sur le concept de projet entrepreneurial afin de préciser ce qui fait de la retraite un projet entrepreneurial.

2-1-Définition de la notion de projet entrepreneurial

Afin de mieux comprendre la notion de projet entrepreneurial, il est nécessaire que nous apportions tout d'abord une définition aux concepts de projet et d'entrepreneuriat.

➤ Un projet

De manière générale, un projet désigne ce que l'on a l'intention de faire, les moyens jugés nécessaires à la mise en œuvre de cette idée, ou un travail préparatoire. Pour Le dictionnaire français Petit Robert, un projet est une image d'une situation que l'on pense atteindre, c'est ce qui jeté devant soi comme guide pour l'action. En management, c'est un ensemble finalisé d'activité et d'actions dans le cadre de l'entreprise régi par la gestion de projet. Selon ISO1006 c'est

un processus unique qui consiste en un ensemble d'activités coordonnées et maîtrisées comportant des dates de début et de fin, entrepris dans le but d'atteindre un objectif conforme à des exigences spécifiques tels que les contraintes de délais, de coûts et de ressources.

Le projet se caractérise tout d'abord par son unicité ou sa nouveauté : en ce sens il suppose généralement de faire quelque chose de nouveau, quelque chose qui n'a pas encore fait exactement de la même façon. Ensuite par sa durée limitée : ceci signifie qu'un projet est temporaire, c'est à dire qu'il a une date de début et une date de fin. Un autre élément est la présence d'un client : un projet vise toujours à satisfaire un besoin. Enfin par l'assujettissement à des contraintes qui sont généralement des normes de qualité, de performance, de délais de livraison et de coût.

➤ Entrepreneuriat

La notion d'entrepreneuriat connaît un champ de définition divers. Qu'elle soit perçue en tant qu'objet, en tant que champ de recherche, ou en tant que domaine de recherche, cette notion ne se prête pas à une définition unique et unanimement partagée par tous (Tedongmo, 2017). Ce flou définitionnel s'explique selon Verstraete (2000) par la complexité de ce phénomène. Réalité multidimensionnelle, la notion d'entrepreneuriat admet de nombreuses définitions.

De manière générale, l'entrepreneuriat désigne l'action d'entreprendre, de mener à bien un projet. C'est également le fait de mener une activité, dont on est soit même l'initiateur en vue d'atteindre un objectif et de satisfaire un besoin. Ce concept fait très souvent référence aux

modalités de création de nouvelles structures productives, de reprise de celles déjà existantes en vue de leur transformation (Melinguì, 2018). Pour Muzyka et Churchill (1998, cité par Tedongmo, 2017, p.24) « *l'entrepreneuriat est une faculté qui consiste à identifier et à faire fructifier une valeur marchande en faisant coïncider une innovation et un besoin* ». C'est aussi la faculté de créer de la valeur ajoutée, à partir des ressources limitées, et de les exploiter, afin de pouvoir répondre à une demande, exprimée par les consommateurs. Vue de cette manière, elle se présente comme l'appropriation et la gestion des ressources humaines et matérielles, dans le but de créer, de développer et de transformer. Cette perspective s'inscrit dans une dynamique de changement en ce qu'elle fait de l'individu, l'acteur principal et le support de la création de valeur. L'acte entrepreneurial requiert, de la part de celui qui s'y engage, des compétences qui se résument en la créativité, la volonté, la rigueur, l'organisation et le leadership.

A la suite de ce qui précède, le projet entrepreneurial peut se définir comme étant un processus unique qui consiste en un ensemble d'activités (ISO 1006) qui vise à produire la nouveauté, à innover, à mener des actions en vue d'un bien, d'un service ou d'un évènement, à créer quelque chose qui a une valeur dans un milieu parce qu'il répond à un besoin.

2-1-1-Les caractéristiques d'un projet entrepreneurial

Un projet entrepreneurial est un processus qui peut être lucratif ou non (Boulinet et Raveleau, 2011), le projet entrepreneurial a trois principales caractéristiques :

- Le projet entrepreneurial s'inscrit dans le flux de l'action et du processus (Fayolle, 2005). En ce sens, il s'inscrit dans une logique de questionnement plutôt que du résultat. Il suppose donc une action processuelle de création de valeur à orienter et qui est sans cesse à reprendre.
- Le projet entrepreneurial a un caractère pluriel. Ceci signifie qu'il ne se mène pas seul, mais dans le partage avec une diversité de parties prenantes. Il privilégie la posture de l'amont vers l'aval, un aval qu'il s'agit d'anticiper et de concevoir.
- Son appartenance à la grande famille des projets. Le projet entrepreneurial est classé dans les projets d'action. En ce sens, ils visent davantage à dynamiser et à réorienter la conduite d'une action créatrice inscrit dans un espace collectif de production et de coopération. Il s'agit alors selon Gartner (1988) de s'intéresser à ce que font les entrepreneurs et non à ce qu'ils sont.

Une fois les caractéristiques du projet entrepreneurial présenté, il nous faut passer en revue ses éléments constitutifs afin de mieux comprendre ce qu'est un projet entrepreneurial dans les modalités qui le structure.

2-1-2-Les éléments constitutifs d'un projet entrepreneurial

Les éléments qui façonnent le projet entrepreneurial telle que le présente (Boutinet et Raveleau (2011) sont :

- L'auteur du projet : projet étant toujours porté par un individu qui le conçoit et le réalise, celui-ci est à identifier dans ses caractéristiques. En ce sens, il peut être individuel ou collectif. Dans le cas d'un auteur individuel, comme c'est le cas dans notre recherche, les caractéristiques mobilisées seront celle de l'âge, du revenu, du genre, de la formation, de l'expérience, des compétences, des attitudes, etc.
- Le travail itératif de conception et de réalisation. Le projet entrepreneurial vise à articuler deux temps celui de l'intention entrepreneuriale et celui de la mise en œuvre de l'intention entrepreneuriale. L'intention entrepreneuriale est le produit d'un double travail d'anticipation et de conception. Ce travail s'apparente à une dynamique qui cherche à associer continuellement deux paramètres de désirabilité perçue (vouloir entreprendre) et de faisabilité perçue. La mise en œuvre consiste au passage à l'acte proprement dit. Cette étape conduit à une confrontation entre le réel et les prévisions. Il s'agit alors de modifier l'intention pour la rendre plus constante face au réel.
- Un contexte d'incertitude et de complexité : dans une démarche de projet, rien n'est jamais acquis, car il existe une multitude de paramètres interactifs qui rendent le processus entrepreneurial complexe. Il s'agit notamment des acteurs et leurs déterminations, l'état des ressources disponibles, les contraintes et les obstacles. Ces paramètres génèrent une incertitude quant à la mise en œuvre et à l'évolution du projet.
- Les opportunités de situation à identifier : il s'agit dans cette phase pour l'acteur de pouvoir repérer objectivement les opportunités et de savoir si celles-ci sont suffisamment consistantes pour être utilisées dans le projet.
- Une réponse singulière à apporter : un projet vise toujours à satisfaire un besoin.

Une fois ce travail de clarification effectué, il est question de monter en quoi la retraite est à envisager comme un véritable projet entrepreneurial.

2-2- Analyse de la retraite : une perspective entrepreneuriale

Nous référant aux développements contenus plus haut (voir Section 2) et à la présentation de ce qu'est un projet entrepreneurial dans ses caractéristiques et ses éléments constitutifs, la retraite, moment de transition se présente comme un projet entrepreneurial à part entière. Plus précisément, elle est un projet d'existence. En tant que tel, elle vise la restructuration et la reconfiguration de la vie de l'individu. En d'autres termes, elle vise à organiser ce temps social afin de lui permettre de trouver son équilibre. Pris comme moment de transition donc processus (Poupard, 2010) et suivant les propos d'un de nos répondants, la retraite est un moment qui doit être pensé, mûri et préparé.

2-2-1- La retraite, un projet « pensé et mûri »

L'expression « mûri et penser la retraite » consiste pour l'individu à se projeter dans l'avenir. Cette projection renvoie à une démarche de questionnement sur son devenir après la vie active. Il se résume en termes de revenus, d'activités, d'épanouissement personnel, de capacités ou d'aptitudes à satisfaire ses besoins, et à continuer d'exister en tant que facteur de production.

Cette étape du processus correspond dans le projet entrepreneurial à la phase de conception de son projet. Il est le déclencheur de l'intention entrepreneuriale. De manière plus concrète et de l'analyse des données de terrain, il est question pour l'individu de déterminer le type de retraite qu'il désire avoir et par conséquent de choisir l'activité dans laquelle il désire se reconvertir. Cette étape passe par la connaissance de ses compétences, de ses capacités et des ressources ou capitaux dont il dispose et qui sont nécessaires à la mise en œuvre de son projet. Et enfin de se fixer des objectifs et se donner les moyens d'y parvenir.

Passée cette étape de conception vient le moment de la réalisation qui correspond à la préparation proprement dite.

2-2-2- La retraite, un projet « préparé »

A la suite de la conception de son projet de vie post-professionnelle, vient le moment où l'individu doit travailler à la réalisation des projets mûrement réfléchis (Arbuz, 2013). Il est alors question pour lui d'organiser au mieux ses ressources afin d'y parvenir. Cette phase correspond à la phase de réalisation ou de mise en œuvre de l'intention entrepreneuriale.

L'analyse de la démarche de mise en œuvre de leurs activités nous a permis d'établir le processus qui suit. Dans la dynamique d'implémentation de son intention, l'individu en fonction de l'itinéraire choisi, s'appuie sur ses ressources et les mobilise afin de transformer ce travail abstrait effectué en phase de conception en action concrète. Ces ressources sont constituées d'avoirs financiers pouvant être des fonds propres ou issus de sources formelles ou informelles de financement. Il use alors de sa capacité à les mobiliser en fonction de sa temporalité, de son réseau relationnel et de tout autre élément pouvant intervenir dans la mise en œuvre de son projet. L'évolution ou progression de la démarche de préparation à la retraite tiendra compte des contraintes et obstacles, de la disponibilité des ressources et des parties prenantes à sa démarche. Elle dépendra également de sa capacité à identifier, saisir et capitaliser les opportunités qui se présentent, comme l'affirme Monsieur N.T. reprenant une expression anglaise courante « *Opportunity comes but once* » ou encore « *la préparation de la retraite est comme la recherche d'un enfant. Il faut pouvoir saisir la bonne opportunité au bon moment* » (entretien du 12 septembre 2021 à Odza).

Bien que cette présentation montre à suffisance que le retraite est à envisager comme un projet entrepreneurial, une analyse comparative de la retraite et du projet entrepreneurial nous a permis de ressortir quelques points de divergences. Ces points de divergences concernent la démarche et l'objectif visé.

Pour ce qui est de la démarche, pendant que la retraite dans ses étapes suit une logique effectuale, le projet entrepreneurial lui suit une logique causale. La rationalité causale consiste à choisir le moyen le plus efficace en termes de ressources pour atteindre un but donné. Elle implique une logique d'optimisation et met l'accent sur l'importance de la prévision et de l'analyse. Quant à la logique effectuale, elle consiste non pas à partir des objectifs pour déterminer les ressources nécessaires pour les atteindre, mais de considérer les ressources dont on dispose pour déterminer les buts possibles. Dans cette démarche, l'entrepreneur se fixe une série de buts qui sont les étapes intermédiaires en fonction des moyens disponibles à l'instant. Cette rationalité repose sur un paradigme de création où on ne résout pas un problème mais on définit de nouvelles possibilités à partir des ressources existantes.

Pour ce qui est des objectifs, le projet entrepreneurial vise la satisfaction d'un besoin social préalablement identifié, tandis que la retraite en tant que projet vise à donner les moyens à l'individu de satisfaire à ses besoins personnels et à maintenir sa participation sociale.

Dans les développements contenus dans ce chapitre, il était question de comprendre comment les différentes ressources accumulées par les administrateurs civils participent à leur dynamique de reconversion. Le travail effectué sur la base des théories des capitaux et de l'effectuation, a consisté dans un premier temps à identifier les différents itinéraires empruntés par ces derniers. Il s'agissait précisément des activités agropastorales, des professions libérales, des professions politiques et des activités commerciales. L'analyse des déterminants des choix opérés a permis de mettre en exergue une nouvelle dimension dans les déterminants de ces choix : la dimension culturelle. Dimension culturelle appréhendée comme réalité liée à l'appartenance ethnique et l'habitus.

Dans un second temps, il s'est agi de présenter les différents capitaux que ceux-ci mobilisent dans leur dynamique de reconversion et de montrer leur contribution dans ladite démarche. Nous avons ainsi identifié le capital économique constitué des avoirs financiers et des éléments du patrimoine, le réseau relationnel et le capital symbolique. Il est ressorti de notre analyse que chacun de ces capitaux intervient de manière importante dans la dynamique de reconversion des administrateurs civils. Toutefois, leur capacité à pouvoir influencer de manière significative dans le processus était fonction de la temporalité dans laquelle ceux-ci sont mobilisés et de la qualité même de ces ressources.

Dans la dernière section nous avons envisagé la retraite dans une perspective entrepreneuriale. Cette étape a consisté en la définition de la notion de projet entrepreneurial en apportant des précisions sur ses caractéristiques et ses éléments constitutifs. Ce travail nous a permis de relever des similitudes et des divergences entre le processus de la retraite et le projet entrepreneurial.

CONCLUSION GENERALE

Le présent travail de recherche a pour thème : *les administrateurs civils et la gestion de la retraite à Yaoundé*. La retraite est appréhendée dans le cadre de ce travail comme la situation sociale d'un individu qui ayant atteint l'âge institutionnellement fixé, cesse son activité rémunérée, et se réserve, en fonction de ses ressources le droit d'une possible reconversion. L'objectif poursuivi par cette recherche était de contribuer à une meilleure compréhension des dynamiques socioéconomiques de reconversion socioprofessionnelle des administrateurs civils à la retraite. Pour ce faire, ce travail était construit autour d'une question principale. Celle-ci était formulée comme suit : Comment les administrateurs civils de Yaoundé s'organisent ils pour gérer leur retraite ? Afin de répondre à cette interrogation, une hypothèse a été formulée. Elle postulait que la gestion de la retraite par les administrateurs civils retraités à Yaoundé est fonction de leur socialisation à la retraite et des capitaux et compétences qu'ils mobilisent avant et pendant leur retraite.

Dans la démarche de vérification de ces hypothèses, trois théories ont été mobilisées, notamment la théorie des représentations sociales qui a permis de ressortir les différentes représentations sociales construites par les administrateurs civils sur de la retraite, la théorie des capitaux a permis d'identifier les différents types de capitaux que ceux-ci mobilisent ainsi que l'influence de ces capitaux sur leur dynamique de gestion de la retraite et la théorie de l'effectuation qui a servi de grille de lecture dans l'analyse de la démarche de reconversion des administrateurs civils. Toutes ces théories ont servi de grilles de lecture. Elles nous ont permis d'analyser et de comprendre les différents contours de notre problème de recherche. Les données utilisées ici ont été collectées auprès de quinze (15) administrateurs civils à la retraite résidant dans la ville de Yaoundé. Ce travail de collecte s'est effectué suivant une approche qualitative à l'aide d'entretiens semi-directifs. Ces entretiens auxquels se sont ajoutés des récits de vie nous ont permis d'avoir des informations factuelles sur la perception que les administrateurs civils ont de la retraite, sur son vécu et sur les différentes activités menées par ces derniers, ainsi que le processus de leur mise en place. Enfin, l'observation documentaire nous a permis, à travers les documents consultés de faire un état de lieux de la problématique de la retraite dans le monde. Toutes ces données collectées ont été analysées à partir de l'analyse de contenu et ont servi de base à la production de ce travail qui a été fait en deux grandes parties.

Dans un premier temps, le travail a consisté à effectuer un tour d'horizon afin de voir comment la retraite est organisée la retraite des fonctionnaires et de voir comment les AC se représentent ce moment de leur vie. Il s'est fait en deux phases. Dans le premier chapitre, il a été question de s'intéresser à l'approche institutionnelle de la retraite des fonctionnaires au Cameroun. Ce travail préliminaire nous a permis de nous situer historiquement sur l'évolution

de la retraite dans le temps et ainsi, de comprendre comment la retraite, réalité hétérogène qui est fonction des environnements sociaux et de leurs orientations politiques, juridiques et sociales s'est construite dans le temps. Par ailleurs, une mise en contexte camerounais de la retraite a été effectuée comme le préconise les travaux d'Emmanuel Kamdem qui mettent en exergue la nécessité de la contextualisation (Etogo et Tedongmo Teko, 2022). Pour ce faire, l'intérêt a porté sur l'analyse du cadre institutionnel de la retraite des fonctionnaires au Cameroun. Ce chapitre avait pour objectif de présenter l'ensemble des textes légaux qui ont régi et qui continuent de régir la gestion de la retraite de cette catégorie sociale. Cette opération a consisté en une présentation parfois discursive de tous les textes de lois, des procédures et des institutions qui organisent la retraite au Cameroun. Une analyse des données de terrains nous a permis de constater que bien que ces textes organisent de bout en bout des processus liés à la retraite, ceux-ci restent méconnus non seulement du public, mais également des institutions chargées de leur application. Cette méconnaissance des procédures et des textes légaux constitue dès lors un frein à la prise en charge efficace et efficiente des retraités. Toute chose ayant un impact sur la transition situation de travail-situation de non travail.

Dans le deuxième chapitre, l'intérêt a été porté sur les représentations sociales de la retraite chez les administrateurs civils. Il s'est agi concrètement de voir comment cette catégorie sociale envisage la retraite et comment ces perceptions orientent leurs choix, leurs actions et leur comportement en situation de retraite. De cet exercice, il est ressorti que le sens et la signification que cette population attribue à la retraite est fonction d'un ensemble de facteurs. Facteurs parmi lesquels on retrouve : le niveau de préparation, le déroulement de leur parcours professionnel et le vécu de la retraite. Un constat clair se dégageait de ces analyses : les représentations avaient tendance, en fonction de la situation professionnelle de l'individu (travail ou de non travail) à changer ; partant généralement d'une vision idyllique où la retraite est synonyme de repos et d'épanouissement, vers une vision plus pragmatique où elle est assimilée à la notion de lutte et d'exclusion. Dans la suite, il s'agissait de présenter comment s'effectue la transition entre la situation de travail et de non travail dans sa préparation et son vécu. Il en est ressorti que la manière de vivre cette transition et la retraite en elle-même était fortement tributaire d'une double préparation psychologique et matérielle.

Dans un deuxième temps, il a été question de l'analyse de la retraite, non plus comme une institution, fruit d'une construction sociale, mais plutôt comme un temps social qui nécessite d'être organisé. Il ambitionnait alors de comprendre comment les administrateurs civils s'organisent de manière pratique pour gérer leur retraite. Ce travail a également fait l'objet de deux chapitres.

Dans le troisième chapitre, nous nous sommes intéressés à la socialisation des administrateurs civils à la retraite. Il y était question de montrer comment à travers l'intériorisation de nouvelles normes et valeurs ceux-ci parviennent à se reconstruire une nouvelle identité. Pour ce faire, nous avons questionné en premier lieu les mécanismes de restructuration identitaire et d'intériorisation de nouvelles normes et valeurs ainsi que leur contribution dans ce processus de renégociation de leur nouvelle temporalité. Il en est ressorti que le processus de socialisation à la retraite chez les administrateurs civils se faisait par le biais d'un ensemble d'instances à l'instar de la famille, des amis et du milieu associatif. Ces différentes structures de socialisation étaient le lieu de construction de leur nouvelle identité et d'acquisition de nouveaux rôles sociaux. Un constat se dégageait de l'analyse de nos données : La présence conjointe se présente comme un élément structurant de la reconstruction identitaire de ces derniers. Dans un temps, nous avons identifié les différents itinéraires de reconversion socioprofessionnelle ainsi que les déterminants du choix opérés par des derniers. Pour ce qui est des itinéraires, il s'agissait des activités agropastorales, des professions libérales, activités politiques, entre autres. Ces choix étaient alors motivés par des mobiles intrinsèques et extrinsèques déjà précisés dans les auteurs tels que Kickul et Zaper (2020), Maaloui, Bouchard, Saфраoui (2014). Nous avons alors pu constater que le choix des domaines comme la politique s'expliquaient par une motivation inavouée qui est celle du maintien au pouvoir. Le pouvoir leur donnant plus de considération, de notabilité et de respect au niveau social. À ces déterminants, l'analyse plus poussées des données a fait ressortir que la dimension culturelle est un élément essentiel dans le choix de l'itinéraire. La culture a été appréhendée sous deux aspects : l'appartenance ethnique et l'habitus. Cette dimension a trouvé sa justification dans les travaux de Tedongmo Teko (2017, p.76) qui postule que s'intéresser à l'enracinement culturel :

C'est reconnaître l'influence qu'un environnement à travers ses variables socioculturelles et sociocognitives peut avoir sur les caractéristiques individuelles entrepreneuriales, sur les comportements entrepreneuriaux, sur les conduites entrepreneuriales et sur la réussite entrepreneuriale.

Le quatrième chapitre quant à lui portait sur l'analyse du processus et la dynamique de gestion de la retraite chez les administrateurs civils. Il a consisté de manière pratique à investiguer sur leur démarche de reconversion socioprofessionnelle. Nous nous sommes consacrés à l'analyse de la démarche de reconversion chez ces derniers. Ce travail a consisté tout d'abord à identifier les capitaux que ceux-ci mobilisent dans leur processus et à mesurer leur influence sur ce processus. Il en est ressorti que les administrateurs civils à la retraite

s'appuient sur un ensemble de capitaux économique, social et symbolique qui interviennent et agissent de diverses manières et à divers niveaux de ce processus. Toutefois, leur propension à influencer de manière significative dans le projet est fonction de la temporalité dans laquelle ceux-ci sont mobilisés et de la qualité même des éléments qui les constituent. La deuxième phase de ce travail a consisté en l'analyse de la démarche proprement dite. Il est ressorti de cette analyse que la démarche de reconversion socioprofessionnelle de notre population d'étude obéissait davantage une logique effectuale. Celle logique postule de manière simple que les entrepreneurs partent des ressources dont ils disposent sous la main pour passer à l'acte. Dans une perspective entrepreneuriale, l'analyse du processus de la retraite adossé sur les caractéristiques et les éléments constitutifs d'un projet entrepreneurial, a permis de conclure que loin d'être une institution ou encore un simple temps social, la retraite, dans sa préparation et sa mise en œuvre, doit être envisagé comme un projet entrepreneurial.

Mener une étude sur la gestion de la retraite regorge de nombreux intérêts. Au plan scientifique, elle permet d'apporter une contribution à l'analyse sociologique de la vieillesse et du vieillissement. Sur un plan strictement personnel, elle nous aura permis d'acquérir des connaissances profondes sur la retraite dans son ensemble, et de saisir l'importance d'une bonne préparation à la retraite. Nous avons pu toucher du doigt la réalité des retraités en termes de réalisations, de difficultés et d'espoir. Ainsi nous appuyant sur les propos de nos répondants, il est nécessaire en termes de perspectives de mettre l'accent sur :

- ❖ La communication et la sensibilisation des travailleurs sur les procédures et la démarche de constitution des dossiers de pension ;
- ❖ La mise en place des plateformes d'accompagnement des retraités dans leur démarche de reconversion ;
- ❖ L'amélioration des conditions de vie des travailleurs, ce qui aura un impact positif sur la qualité de leur préparation à la retraite.

Il convient de souligner que la réalisation de cette étude ne s'est pas faite sans difficulté. En effet, dans notre démarche nous avons rencontré une forte réticence de certains administrateurs civils retraités à nous accorder des entretiens, la méfiance de certains qui nous empêchaient parfois d'enregistrer certaines parties de nos échanges, des difficultés à obtenir de nos répondants des contacts de personnes à interroger.

BIBLIOGRAPHIE

Ouvrages généraux

- ALPE, Y., BEITONE, A., LAMBERT, J.R., PARAYRE S., DOLLO C.** (2007), *Lexique de Sociologie*. Paris, Dalloz, 2e Edition.
- AKOUN, A. et ANSART, P.** (1999), *Dictionnaire de Sociologie*, Le Robert, Seuil.
- DELAS, J.P., MILLY, B.** (2009), *Histoires des pensées sociologiques*, Paris, Armand Colin, 3e Edition.
- DION, G.** (1976), *Dictionnaire canadien des relations du travail*, Quebec, les presses de l'Université de Lawal.
- DURKHEM, E.** (1981), *Le suicide*, Paris : PUF
- DURKHEIM, E.** (1912), *Les formes élémentaires de la vie religieuses : le système totémique en Australie*, Paris, F. Alcan.
- ETIENNE, J., BLOESS, F., NORECK, J.P., ROUX, J.P.** (Août 2004), *Dictionnaire de Sociologie*. Paris, Hatier.
- GRAWITZ, M.** (2004), *Lexique des sciences sociales*. Paris, Dalloz, 8e Edition.
- MARX, K** (1867), *Le capital. critique de l'économie politique*, Paris, lachâtre.
- MONTOUSSE, M. et RENOARD, G.** (2006), *100 fiches pour comprendre la Sociologie*, Paris, Bréal, 3e Edition.
- ROCHER, G.**, (1968), *l'action sociale*, Montreal, édit.H.M.H., Coll. Points.

Ouvrages de méthodologie

- AMBOISE (d') G.** (1996), *Le projet de recherche en administration*. Montréal. Presse de l'université Laval,
- BEAUD, M.** (2006), *L'art de la thèse*. Paris, La découverte, nouvelle Edition.
- BURRICK, D.** (2009), *une épistémologie du récit de vie*. In recherche qualitative, 8,7-36. édition. Association pour la recherche qualitative, trois rivières.
- CAMPENHOUDT, VAN, L., QUIVY R.** (2011), *Manuel de recherche en sciences sociales*. Paris, Dunod, 4e Edition.
- GRAWITZ, M.** (2001), *Méthodes des sciences sociales*, Paris, Dalloz, 11e Edition.
- JACQUEMIN, A. & LESAGE, X.** (2016). Comment l'entrepreneur peut-il surmonter le doute ? Apport de la théorie de l'effectuation. *Management international / International Management / Gestión Internacional*, 20(2), 29–41. <https://doi.org/10.7202/1046560ar>
- N'DA, P.** (2015), *Recherche et méthodologie en sciences sociales et humaine*. Paris. L'Harmattan

Ouvrages spécialisés

- ABRIC, J.C.** (1997), *Pratiques sociales et représentations*. Paris, PUF, 2^e éditions.
- BOLLIET, D. et SCHMIDT, J.P.** (2002), *la socialisation*, Bréal, 124 pages.
- CARADEC, V.** (1996) : *le couple à l'heure de la retraite*, Presse Universitaire de Rennes, 296 Pages.
- CARADEC, V.** (2004), *Vieillir après la retraite : approche sociologique du vieillissement*, collection sociologie d'aujourd'hui, PUF.
- DJUIKOUO, J.** (2012), *Accidents du Travail. Une étude comparée des obligations de l'employeur en droit camerounais et français*, Yaoundé, Afredit.
- ISSA-SAYEGH, J.** (1987), *Droit du travail sénégalais*, LGDJ.
- JABLONKA.** (2019), *Des hommes justes. Du patriarcat aux nouvelles masculinités*, Paris, Seuil.
- JODELET, D.** (1997), *Les représentations sociales*. Paris, PUF.
- LEONTIEV, A.** (1978), *Activity, consciousness, and personality*, London, Prentice-Hall.
- MARUANI, M. & REYNAUD, E.** (2004), *Sociologie de l'emploi*, Paris, La Découverte, <http://doi.org/10.3917/dec.marua.2004.OI>
- POUGOUE, P. G.** (1988), *Droit du travail et de la Prévoyance Sociale au Cameroun*, tome I, PUC.
- SCULLARD, H. H.** (2007), *From the Gracchi to Nero: a history of Rome from 133BC to AD68*, England, Routledge, PP. 221-222.
- TEDONGMO, T. H.** (2017), *Sociologie de l'entrepreneuriat : Fondements épistémologiques et contingences africaines*, Saint-Denis, Connaissances et Savoirs.
- THIETART R. et al.** (2003), *Méthodes de recherche en management*, Paris : DUNOD, 537p.
- VIGOTSKY, L.** (1986) *Thought and Language*, A. Kozulin (Ed.), Cambridge, MA the MIT Presse.

Articles, rapports

- ALAPHILIPPE, D., GANA, K. et BAILLY, N.,** (2001), « *le passage à la retraite : craintes et espoirs* », dans *connexions*, vol N°76, pages 29-40.
- ARBUZ, G.** (2013), « *Le départ à la retraite : perceptions et accompagnement* », dans *retraite et société* ; Vol N°65, pages 168-178.
- ARBUZ, G.** (2017), « *vécu psychologique et enjeux du départ à la retraite* », dans *Nouvelle revue de psychologie*, Vol N°23, P.P. 57-70.

- ASSIE, G. R. et KOUASSI, R. R.**(s.d.) : *cours d'initiation à la méthodologie de recherche*, Abidjan.
- BAKKALI, C., MESSAGHEM, K., SAMMUT, S.** (2010), « *Les structures d'accompagnement à la création d'entreprise à l'heure de la gestion des compétences* » dans *Management & Avenir*, Vol 13, PP 149-162
- BEAUFILS, B.** (2007), « *Du découpage de la vie à l'âgisme* », in *Science Sociales et Santé*, vol 17, 107-
- BENNE, T.** (2019), « *Les systèmes de retraite : Principes et notion de base* », consulté sur <https://fr.irefeurope.org/Publications/Articles/article/Les-systemes-de-retraite>
- BERLOGEY, N.** (2020), « *Billet, décrypter 'la réforme', évènement, plus de ressources, retraite Spe* », Consulté sur
- BIT,** (2020), « *Promouvoir l'emploi et le travail décent dans un monde en mutation* », Conférence Internationale du Travail, 109e session, Genève.
- BOBOC, A. et METZER, J-L.,** (2013), « *Parcours et passages : les recompositions identitaires autour de la retraite* », *Retraite et société*, vol. 66, PP 41-66.
- BOURDIEU, P.,** (1979), « les 3 états du capital culturel », dans *Actes de la recherche en sciences sociales*, Vol. 30.
- BOUTINET, J-P et RAVELEAU, B.** (2011), « *questionnement autour du projet entrepreneurial* », dans *Revue de l'Entrepreneuriat*, Vol 10, PP 15-28.
- BRAULT, M. M.** (1994), « *L'exclusion de la vieillesse* » in **DUMOND, F., LANGLOIS S., MARTIN Y.** *Traité des problèmes sociaux*, Québec, Institut québécois de recherche sur la culture, 697-710.
- BRUNO, A. S.** (2015). « *Les racines de la retraite pour pénibilité : les dispositifs de compensation de l'usure au travail en France (de la fin du XIXe siècle aux années 1980)* », in *Retraite et Société*, vol 72, PP. 36 – 54.
- BURDEAU, G.,** (1979), « *la fonction politique* », dans *la Politique au pays des merveilles*, P.P. 53-72. Consulté le 12/04/2022 sur <http://www.cairninfo.fr>
- CAMBOIS, E. et ROBINE, J.-M.,** (2017), « *L'allongement de l'espérance de vie en Europe* », in *Revue européenne des sciences sociales*, vol 55-1, consulté le 13 octobre 2021. Sur <http://journals.openedition.org/ress/3744>.
- CANAZZA, C.** (2012), « *Le droit de vieillir au travail* », in *Gérontologie et société*, vol 35 (143), PP. 1A – 12A. Consulté sur www.cairn.info.
- CARADEC, V.** (2009), « *expérience sociale du vieillissement* », dans *Idées économiques et sociales*, 2003/3, vol157, PP 38-45.

CASSOU, B. et HAURET, X., (2008), « *un séminaire de préparation à la retraite pour produire de la santé* », dans *Gérontologie et Société*, vol.31/n°125, PP121-128.

CASTELLS, M. et GUILLEMARD, A. M. (1971), *La détermination des pratiques sociales en situation de retraite*, in *Sociologie du travail*, 13-3, PP 282-307, Paris, Ed. Seuil.

CASTRA, M., (1992), « *socialisation* », in Paugam Serge (dir.), *les 100 mots de la sociologie*, Paris, Presses universitaires de France, coll. « que sais-je ? », P. 97-98.

CHALLENGER, J. A. (Mars 2004), « *''Seniorpreneur''* » *Lead US Business Start-Ups*. US Today Magazine, vol 132, n°2706 P. 20 -20.

CHAMAHIAN, A. (2013), « *Se former dans le temps de la retraite. Analyse sociologique des parcours de vie en formation* » in *Retraite et Société*, vol.65, PP. 81 – 100.

CHARLAP, C., (2008), *Le passage à la retraite au début du XXIe, une analyse sociologique des conséquences psychosociales chez les cadres*, IRES.

CHARPENTIER, F.(2010),« *Les retraites dans le monde : défis et pistes de réformes* », Regards croisés sur l'économie, vol. 1(7), PP. 106 -113.

CONNIDIS, I., (1982), « *Women and retirement: effect of multiple careers on retirement adjustment* », in *Canadian Journal on Aging*, vol.1(3-4), PP. 17-27.

COTELETTE, P. (2008), « *Les politiques de l'emploi* », in *Ressources en sciences économiques et sociales*, consulté sur <http://ses.ens-lyon.fr/articles/les-politiques-de-l-emploi-47267>

Cours de Technique de Création d'entreprises

DAVIS, E.P. (1997), « *Les régimes de retraite privés dans les pays de l'OCDE : le Royaume – Uni* ». Document hors-série de l'OCDE sur la politique du marché du travail et la politique sociale, vol. 21,108. Consulté sur <http://dx.doi.org/10.1787/560675708185>.

DELANGE, J. (1952), « *Discussion parlementaire sur le code du Travail en Afrique Noire* », dans *Présence Africaine*, 13, PP 377-400. Consulté le 12 octobre 2021 sur <http://www.jstor.org/stable/24346216> DOI : <https://doi.org/10.4000/ress.3744>

DESOUCHES, O. (2014), « *La culture : un bilan sociologique* », dans *Idées économiques et sociales*, Vol. 175, P.P 53-60 consulté sur <http://www.cairninfo.fr>

DOUGUELI, G. (2010), *La retraite ? Jamais !* in *Jeune Afrique*, publié le 02 juillet 2010 à 13h35. jeuneafrique.com/196506/Politique/la-retraite-jamais/.

EYINDA, DIMI, E. C. (2011), *Situation socioéconomique des personnes âgées au Cameroun in vieillissement de la population dans les pays du sud, Famille, conditions de vie, solidarités publiques et privées... État des lieux et perspectives* actes du colloque international de Meknès, Maroc.

FERNANDEZ, J.G. (2018), « *Dans quels pays les femmes peuvent-elles prendre leur retraite avant les hommes* », in *Le monde*, Consulté le 29Août 2021 sur <http://www.lemonde.fr>.

FOULARD, A. (2010), « *le passage à la retraite* », dans *Le journal des psychologues*, vol. N° 282, page 20, consulté le 17 février 2022 sur <http://www.cairn.infos.fr>

GAULLIER X. (2002), « *Retraite, préretraite et temps de la vie* », in *Gérontologie et société*, vol. 25 /n°103. PP 67-85.

GRAINGER, M. (2012), « *Socialisation* », dans *les concepts en sciences infirmières*, PP 276-278, consulté le 13 février 2022 sur <http://www.cairn.infos.fr>

GUCHER, C. et LAFORGUE, D. (2009), « *l'accès aux sphères sociale et politiques des retraités : quelles formes de participation et de représentation ?* »in *Retraite et société* n°59, PP 117-136, consulté sur Cairn. Info le 24/11/2021, <http://www.cairn.info/revue-retraite-et-societe1-2009-3-page-117.htm>

HERSCHLIKOVITZ, L. (2018), « *Age minimal de départ à la retraite- historique des réformes* », in *Retraite*. Consulté le 27 Août 2021 sur <http://www.retraite.com>.

HERVY, B. (2008), *Le vieillissement des rôles sociaux*. Dans *VST - Vie sociale et traitements* /3 (n° 99), pages 34 à 40, Mis en ligne sur Cairn.info le 23/02/2009, <https://doi.org/10.3917/vst.099.0034> . [http://www. Hypotheses.org/1480Sdfootnote1](http://www.Hypotheses.org/1480Sdfootnote1) Sym. <http://www.cairn.info/revue-gerontologie-et-societe1-2012-4-page-1a.html>

JACQUEMIN, A. & LESAGE, X. (2016), *Comment l'entrepreneur peut-il surmonter le doute ? Apport de la théorie de l'effectuation*. *Management international / International Management / Gestión Internacional*, 20(2), 29–41. <https://doi.org/10.7202/1046560ar>

JEGER, F., (2012), « *les retraités et la vie associative en France* », unité de recherche sur le vieillissement, CNAV, consulté le 08 mars 2022 sur www.cor-retraite.fr>files

JOLIVET, A. (2003), « *Âge et relation d'emploi : les mécanismes d'une sélection défavorable aux travailleurs les plus âgés* ». *Revue d'économie politique*, vol. 113, PP. 15-35.

KICKUL, J. et ZAPER, J. A. (2000), « *Untying the Knot: Do personal and Organizational Determinants influence Entrepreneurial intentions?* » *Journal of Small Business and Entrepreneurship*, vol. 15, n°3, P 57-77

LABIDI, L. (2005), *Quand l'exclusion intervient avec la retraite : l'expérience tunisienne*. *Reflète*, 11 (1), 81–111. <https://doi.org/10.7202/013060ar>

LAFERRERE, A. (2016), « *Retraités mais pas en retrait* », dans *Retraite et Société*, vol n° 73, PP. 89 – 118 consulté le 24/11/2021 sur <http://www.cairn.info/revue-retraite-et-societe-2016-1-page-89.htm>

- LAUZON J.S.** (1980), *Aperçu de quelques théories psychosociales du vieillissement. Santé mentale au Québec*, 5(2), 3-11. <https://id.erudit.org/iderudit/030071ar>, <https://doi.org/10.7202/030071ar>
- LE MONDE**, publié le 13 avril 2010 à 10h06, mis à jour le 13 avril 2010 à 10h06. *L'histoire de la retraite et ses réformes.*
- LIN, N.** (1995), « les ressources sociales : une théorie du capital social », in *Revue Française de sociologie*, vol 36-4, PP. 685-704.
- LINJOUOM, C. ; MOUFO, D. ; NYECK, C. R.** (2011), Retraite sans retraite comme stade ultime de précarisation et d'informalisation généralisée des emplois au Cameroun, dans *Cahier de Ligac N°1*. Consulté le 12 octobre 2021, sur http://www.base.afrique-gouvernance.net/docs/les_cahiers_ligac_1.pdf
- MAALOU, A., BOUCHARD, G., SAFRAOU, I.** (2014), « *les seniorpreneurs : motivations, profils, accompagnement* », dans *entreprendre et innover*, vol n°20, p 50-61.
- MAALOU, A., FAYOLLE A. & al.** (2012), *L'entrepreneuriat des séniors*, *Revue française de gestion*, vol. n°8, pages 69-80.
- MEDA, D.** (2002), « *le capital social : un point de vue critique* », dans *Economie politique*, Vol. 14, P.P. 36-47.
- MELINGUI, AYISSI A. N.** (2018) : « Dynamique entrepreneuriale en milieu rural et développement communautaire au Cameroun : cas du département de la Lékié », in *Cahier de recherche-ESCA Ecole de management.*
- MERRIEN, F. X.** (2013), *Protection sociale comme politique de développement : un programme d'action international*, P68-88.
- MINFOPRA** (2009), *Guide pratique pour la retraite et la liquidation des droits.*
- NKOMA, M.** (2008), *Pension vieillesse et pauvreté des personnes âgées*, in XXe colloque de l'AIEDEL / Comment vieillissons nous ?
- MULLER, G.** (2003), « *Retraités, oui. En retrait non : l'engagement des retraités dans la vie associative* », dans *Empan*, vol N°52, P. 62-67, consulté le 08 mars 2022 sur www.cairn.info.fr
- NTAP, E. J.** (2019) : « *De longs délais pour le paiement des pensions des agents publics camerounais.* », consulté le 17 septembre 2021 sur www.voaafrique.com
- OCDE**, (2006), *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*. Consulté le 20 Novembre 2021
- OIT** (mars 2015), *Promoting social protection floor for all-time for action.*
- PAILLARD, J.F.** (2010), « *Les ouvriers imposent la retraite* », in *Ça m'intéresse*, vol. 356, P. 94.
- PAUL, M.** (2003), « *Ce qu'accompagner veut dire* », in *Revue de Carriérologie*, vol 9 n1.

- REBZANI, M. (2005)**, « *Emplois dits ‘ethniques’*. *Juge-t-on la valeur du personnel sur la base de préjugés ou de compétences professionnelles ?* », dans les cahiers de Internationaux de Psychologie sociale, vol.66, pp 43-53. Consulté le 08 avril 2022 sur www.cairninfo.com
- RIVOT, S. (2003)**, « *La politique de l'emploi dans les écrits politiques de Keynes (1930-1939)* », L'Actualité économique, vol. 79(1-2), PP.133–146.Consulté sur <https://doi.org/10.7202/0096679ar>.
- RUITORT, P. (2013)**, «*la socialisation. Apprendre à vivre en société*», dans Premières leçons de sociologie, PP63-74.
- SARASVATHY, S. D. (2001)**, « *Causation and Effectuation: Toward a Theoretical Shift from Economic Inevitability to Entrepreneurial Contingency* », The Academy of Management Review, no 2, p. 243.
- SARROUY-WATWINS, N. et HERNANDEZ, E. M. (2015)**, « *L'incertitude entrepreneuriale et la théorie de l'effectuation : le cas de Logiperf* ». In Gestion 2000, vol.32, p. 67-90.
- Silberzahn, P. (2016)**, « l'effectuaion, logique de pensée des entrepreneurs experts », Dans Entreprendre pour Innover, Vol 28, PP 76-82.
- SPOIDEN, A. (Novembre 2010)**, *Rédaction des références bibliographiques selon les normes de l'American Psychological Association*, abrégé adapté à un environnement francophone,
- TAGNE, J.B. (2015)**, *retraite comme l'épée de Damoclès*, in Le jour, publié le 02/05/2015 à 13h32. Camer.be/41810/11 :1/ cameroun-retraite-comme-lepee-damoclès-cameroon.html.
- UEBELMESSER, S. (2004)**, « *Unfunded pension system: Aging and variance: contribution to economic analysis*», in Emerald Group publishing limited, vol. 264, PP. 9-32.

Mémoires et Thèses

- AKOUELE-TOGNIKIM, F. (2015)**. « *Dette publique et systèmes de retraite : Quels impacts sur les taux d'intérêt des obligations* », Thèse de doctorat, Université de Sherbrooke.
- BIALY L. M. (2000-2001)**, « La politique à l'égard des retraités du secteur public : cas de la commune de Yopougon », Mémoire de maîtrise IES.
- DEDY, S. (2001-2002)**, Rapport de stage : *prise en charge du nouveau retraité à la CNPS, CIFOCCS/CNPS*.
- DEFOUKOUEMOU, H. L. (2016)**, « *les enjeux du pilotage stratégique des ressources humaines pour le développement au Cameroun : le cas de l'âge de départ à la retraite des agents publics* », Mémoire de Master, Université de Strasbourg.

GESSLER, V., (1992), évolution de l'engagement qu travail, du concept de soi et des rôles substitutifs dans le processus de retraite des femmes, Mémoire de maîtrise, Université du Québec.

KOSI, C. (2016), *L'entrepreneuriat, une voie de développement*, université de Lubumbashi-Graduat.

LAVOIE, C. (2001), « *l'adaptation à la retraite et le bien-être psychologique : etude longitudinale* », Mémoire de Maîtrise, université du Quebec.

LEA, A. (2013), « *Maintenir l'équilibre d'un fonds de pension suisse : modélisation et scénarii de stress*», Mémoire de master, Université de Paris Dauphine.

MOUNGOU S. (2005) *La croissance des entreprises : le cas des industries agroalimentaires de l'économie camerounaise* ; Institut d'administration des entreprises de Nantes, France- Thèse de doctorat ès Science de gestion.

NGUYEN-DUY, V. et LUCKEHOFF J. (2007), "*Constructivisme/ Positivism, Où en sommes-nous avec cette opposition ?*" RECHERCHES QUALITATIVE, Hors-série N°5, pp. 4-17

TLATY, M. (2008), « *Le financement des retraites entre solidarité Sociale et responsabilité individuelle : quelques leçons de modèles internationaux pour la réforme du système de retraite marocain* », Mémoire de Master, université du Québec, Montréal.

Textes de lois

Article 124 du décret N°94/199 du 07octobre 1994 portants statuts généraux de la Fonction publiques, modifiée et complétée par décret n° 200/287 du 12 octobre 2000.

Décret n°74/759 du 26 aout 1974 portant organisation du régime de pension civile.

Décret n° 2020/802 du 30 décembre 2020 portant harmonisation de l'âge de départ à la retraite des fonctionnaires.

Loi n°06/06 du 18 Janvier 1996 portant révision de La Constitution du 02 juin 1972, modifiée et complétée par la loi n° 2008/001 du 14 avril 2008.

Loi N°2011-1906 du 21 décembre 2011 portant financement de la sécurité sociale pour 2012, France.

Webographie

CNAV. (2021), « *Retraite anticipée longue carrière-départ à la retraite avant le 1^{er} novembre 2012* », Consulté le 27 août 2021 sur <http://www.legislation.cnnav.fr>.

F. B (2002, 18 décembre). *Les anglais encouragés à travailler jusqu'à 70 ans*. Consulté sur <http://www.leparisien.fr> – économie.

LEGIFRANCE. (2021). « *Code de la sécurité Sociale en vigueur depuis le 23 décembre 2020* », Consulté le 27 août 2021 sur <http://www.legifrance.gov.fr>.

AG2Rla mondiale.fr/ retraite/s'informer-sur-la-retraite/conseil-la retraite-par capitalisation-c'est quoi-définition-et-principes. Consulté le 19 août 2021 <http://www.La retraite-en-clair.fr>.

Ce qui a changé avec la réforme des retraites de 2010. Consulté le 27 Août 2021.

<http://www.capital.fr>, consulté le 27 août 2021

<https://www.lalanguefrancaise.com/dictionnaire/definition/radiation>

Retraite. Ooreka. Fr/comprendre/retraite-par-capitalisation. Consulté le 08 Août 2021.

Toute l'Europe. (2019, 06 décembre). *L'âge légal de départ à la retraite dans l'UE*. Consulté le 29 août 2021 sur <http://www.touteleurope.eu/economie-et-social>.

Unedic.Org /Publications /Bismarck – beveridge – deux – modèle-de-lindemnisation du chômage_en europe. Consulté le 18 août 2021.

Retraite par capitalisation. (2021, février 8). Wikipédia, l'encyclopédie libre. Page consultée le 17:11, février 8, 2021 à partir de <http://fr.wikipedia.org/w/index.php?title=Retraite par capitalisation&oldid=179711708>.

Archives.aibt.fr

webmaster@memoireonline.com, consulté le 10 septembre 2021

www.erudit.org, consulté le 10 Août 2021

<http://fr.wikipedia.org/wiki>, consulté le 25 Août 2021

www.google.com, consulté le 13 Août 2021

bloginfluent.fr, consulté le 5 Novembre 2021

[https://www.brainscape.com/flashcards/cours-4-les-grandes-theories-du-vieilliss-](https://www.brainscape.com/flashcards/cours-4-les-grandes-theories-du-vieilliss)

<https://www.mfp-retraite.fr/content/la-retraite-continuit%C3%A9-ou-rupture6935649/packs/11044375fr.m.wiktionary.org>,

consulté le 08 Août 2021

toupictionnaire, consulté le 10 Octobre 2021

Alternatives Economiques - Dictionnaire de l'Economie de A à Z (2015). L'encyclopédie française. <https://www.encyclopediae.fr/local/283&page=8>, consulté le 12 Août 2021

ANNEXES

	Pages
1) Guide d'entretien.....	176
2) Attestation de recherche.....	179

GUIDE D'ENTRETIEN POUR LES ADMINISTRATEURS CIVILS

Bonjour, Mme, M. je me nomme MBANGO KOLLE Marie Perisser, je suis étudiante à l'Université de Yaoundé I en cycle Master au département de Sociologie. Dans le cadre de la rédaction de notre mémoire de recherche en Sociologie option Population et développement, nous vous prions de bien vouloir nous donner certaines informations relatives à la gestion de retraite chez les administrateurs civils à Yaoundé. Toutes les réponses que vous ne donnerez seront strictement confidentielles.

I- IDENTIFICATION

- 1) Lieu et date de l'entretien
- 2) Nom
- 3) Age
- 4) Région d'origine
- 5) Durée de la carrière professionnelle
- 6) Ancienneté dans la retraite

II- CONNAISSANCES GÉNÉRALES SUR LA RETRAITE

- 7) Selon vous c'est quoi la retraite ?
- 8) Depuis combien de temps êtes-vous à la retraite ?
- 9) Comment s'est effectué votre passage à la retraite ?
- 10) Avez-vous avant votre mise à la retraite bénéficié d'une préparation sur les procédures administratives relatives à la retraite de votre ministère utilisateur ?
 - ❖ Si oui en quoi consistaient les procédures ?
 - ❖ Si non comment avez-vous eu les informations nécessaires ?
- 11) Quels sont les éléments constitutifs du dossier que vous avez déposé en vue de votre prise en charge ?
- 12) Avez-vous bénéficié d'un accompagnement quelconque (institutionnel, associatif, professionnel) lors de votre départ à la retraite ?

III- REPRÉSENTATION ET SOCIALISATION A LA RETRAITE

- 13) Quelle perception aviez-vous de la retraite pendant que vous étiez encore en activité ?
- 14) Comment vivez-vous votre vie de retraité ?

- 15) Qu'est ce qui a réellement changé par rapport à votre vie professionnel ?
- 16) Depuis votre départ à la retraite quel rapport entretenez avec votre entourage (famille, anciens collègue...)?
- 17) Comment vous sentez vous depuis que vous êtes à la retraite ?
- 18) Comment s'est fait la transition entre les deux moments ?
 - ❖ Quels en ont été les facteurs ?
 - ❖ Quelles sont les difficultés rencontrées ?
- 19) Aviez-vous préparé votre mise à la retraite ? Si oui comment ? Si non pourquoi ?
- 20) Votre perception de la retraite a-t-elle changée ou demeure-t-elle la même ?

IV- PROCESSUS ET DYNAMIQUE DE GESTION DE LA RETRAITES

- 21) Où vivez-vous votre retraite ?
- 22) Qu'est ce qui a motivé le choix de ce lieu ?
- 23) Quelles activités pratiquez-vous depuis que vous êtes à la retraite ? / Dans quelles activités vous êtes-vous reconvertis dans votre vie de retraité ?
- 24) Comment avez-vous procédé pour développer vos activités ?
- 25) Ces activités ont-elles été mises sur pied dans votre retraite ou avant votre retraite ?
- 26) Quels sont les éléments qui ont facilités la mise sur pied de ces activités ?
- 27) Quel a été l'apport de votre réseau relationnel dans la mise sur pied de vos activités ?
- 28) Comment est-ce que les capitaux (social, financier, symbolique) dont vous disposiez ont-ils contribué à la mise sur pied de vos activités ?

V- SUGGESTIONS ET PROPOSITIONS

- 29) Que proposeriez-vous pour l'amélioration de la retraite au Cameroun ?
- 30) Quel conseil donneriez-vous à tout individu qui voudrait réussir sa retraite ?

Merci pour votre collaboration

ATTESTATION DE RECHERCHE

RÉPUBLIQUE DU CAMEROUN

Paix – Travail – Patrie

UNIVERSITÉ DE YAOUNDÉ I

FACULTÉ DES ARTS, LETTRES
ET SCIENCES HUMAINES

DÉPARTEMENT DE SOCIOLOGIE

BP : 755 Yaoundé

Siège : Bâtiment Annexe FALSH-UYI, à côté AUF

E-mail : depart.socio20@gmail.com



REPUBLIC OF CAMEROON

Peace – Work – Fatherland

THE UNIVERSITY OF YAOUNDE I

FACULTY OF ARTS, LETTERS
AND SOCIAL SCIENCES

DEPARTMENT OF SOCIOLOGY

ATTESTATION DE RECHERCHE

Je soussigné, Professeur **LEKA ESSOMBA Armand**, Chef de Département de Sociologie de l'Université de Yaoundé I, atteste que l'étudiante **MBANGO KOLLE Marie Perisser**, Matricule. **16F437**, est inscrite en Master, option Population et développement. Elle effectue, sous la direction du Professeur **TEDONGMO TEKO Henri**, un travail de recherche sur le thème : « *Les administrateurs civils et la gestion de la retraite à Yaoundé* ».

Je vous serais reconnaissant de lui fournir toute information non confidentielle, susceptible de l'aider dans cette recherche.

En foi de quoi, la présente attestation lui est délivrée pour servir et valoir ce que de droit.

Fait à Yaoundé, le 10 MAI 2022

Le Chef de Département



Armand LEKA ESSOMBA
Maître de Conférences

TABLE DES MATIERES

DÉDICACE.....	i
REMERCIEMENTS	ii
SOMMAIRE	iii
LISTE DES ABREVIATIONS, ACRONYMES ET SIGLES	iv
RESUME.....	v
INTRODUCTION GENERALE.....	1
1- CONTEXTE ET JUSTIFICATION	2
2- PROBLEME DE RECHERCHE	4
3- PROBLEMATIQUE DE LA RECHERCHE.....	6
3-1-La représentation sociale de la retraite et la construction du statut de retraité.....	6
3-2-Les problèmes des retraités	8
3-3-Les professions dans la retraite	13
4- QUESTIONS DE RECHERCHE.....	15
5- HYPOTHÈSES DE RECHERCHE	15
6- OBJECTIFS DE LA RECHERCHE	16
7- CADRE EPISTEMOLOGIQUE ET THEORIQUE	17
7-1-Cadre épistémologique de la recherche.....	17
7-2-Cadre théorique de la recherche	18
8- CADRE METHODOLOGIQUE DE L'ETUDE	22
8-1-Techniques et outils de collecte de données.....	22
8-2-Traitement et analyse des données	24
8-3-Délimitation du champ de l'étude et de la population	24
9- CLARIFICATION DES CONCEPTS	26
9-1-La retraite	26
9-2-Les administrateurs civils.....	29
10- STRUCTURE DU TRAVAIL	30
PREMIERE PARTIE : APPROCHE INSTITUTIONNELLE ET REPRESENTATIONS SOCIALES DE LA RETRAITE CHEZ ADMINISTRATEURS CIVILS.....	32
CHAPITRE 1 : APPROCHE INSTITUTIONNELLE DE LA RETRAITE DES FONCTIONNAIRES AU CAMEROUN.....	34
1- GENERALITES SUR LA RETRAITE	34

1-1- Sociohistoire de la retraite	34
1-2- Les modèles de la retraite	36
1-2-1- Le modèle Bismarckien	36
1-2-2- Le modèle Beveridgien : l'État providence	36
1-3- Les modes de gestion du système de retraite et son financement	37
1-3-1- Le Système de retraite par répartition	37
1-3-2- Le système de retraite par capitalisation	38
1-3-3- Le système de retraite mixte	39
2- ORGANISATION INSTITUTIONNELLE DE LA RETRAITE DES FONCTIONNAIRES AU CAMEROUN	40
2-1- Dispositif réglementaire encadrant la retraite des fonctionnaires au Cameroun	41
2-1-1- Les typologies de retraite au Cameroun	41
2-2- Structures en charge de la gestion de la retraite au Cameroun	44
3- GESTION ADMINISTRATIVE DE LA RETRAITE DES FONCTIONNAIRES AU CAMEROUN	46
3-1- Les procédures entourant le départ à la retraite des fonctionnaires	46
3-2- Procédures de traitement des dossiers de pensions et calcul de la pension vieillesse	48
CHAPITRE 2 : REPRESENTATIONS SOCIALES DE LA RETRAITE CHEZ LES ADMINISTRATEURS CIVILS RETRAITES	53
1-1- Représentation sociale de la retraite avant la mise à la retraite	54
1-1-1- La retraite : « un moment de repos »	54
1-1-2- La retraite : « une fin normale de carrière »	56
1-1-3- La retraite : une perte des avantages	56
1-2- Les représentations sociales de la retraite après la mise à la retraite	58
1-2-1- La retraite, « une mise à la touche »	59
1-2-2- La retraite : un moment de revendication	60
2- LE PASSAGE À LA RETRAITE ET LA RESTRUCTURATION DES ROLES ET STATUTS SOCIAUX	62
2-1- La préparation à la retraite	62
2-1-1- La préparation psychologique de la retraite chez les administrateurs civils	62
2-1-2- La préparation matérielle à la retraite chez les administrateurs civils	64
2-1-3- Socialisation anticipatrice : forme de préparation à la retraite	65
2-2- Le vécu de la retraite par les administrateurs civils	67
2-2-1- Profil psychologique des administrateurs civils à la retraite	67

2-2-2-Typologie des vies à la retraite.....	69
DEUXIEME PARTIE : DU DEPART A LA RETRAITE A LA RECONVERSION PROFESSIONNELLE DES ADMINISTRATEURS CIVILS A YAOUNDE	74
CHAPITRE 3 : LA SOCIALISATION DES ADMINISTRATEURS CIVILS A LA RETRAITE.....	76
1- LA SOCIALISATION ET LA RETRAITE.....	76
1-1-Les instances de socialisation à la retraite.....	77
1-1-1- La famille	77
1-1-2-Les amis.....	78
1-1-3-Les associations.....	78
1-2-Influence des instances de socialisation dans la reconfiguration de l'identité du retraité	78
1-2-1-Influence de la famille dans l'adaptation et la reconfiguration de son identité à la retraite.....	78
2-2-2-Contribution du milieu associatif dans la reconfiguration des rôles et statuts sociaux.....	81
2- ITINÉRAIRES DE RECONVERSION SOCIOPROFESSIONNELLE CHEZ LES ADMINISTRATEURS CIVILS À LA RETRAITE	82
2-1-Typologies d'activités post -professionnelles des AC à la retraite	82
2-1-1-Les activités agropastorales.....	82
2-1-2- L'immobilier	84
2-1-3-Les professions libérales	84
2-1-4-Reconversion dans les fonctions politiques	86
2-2-Les déterminants du choix des itinéraires de reconversion socioprofessionnelle chez les administrateurs civils à la retraite	87
2-2-1- Les déterminants intrinsèques et extrinsèques	87
2-2-2-La culture : catalyseur du choix des itinéraires de reconversion socioprofessionnelles	88
CHAPITRE 4 : PROCESSUS ET DYNAMIQUE DE GESTION DE LA RETRAITE.....	92
1- DYNAMIQUE DE RECONVERSION ET CAPITAUX MOBILISES PAR LES ADMINISTRATEURS CIVILS.....	92
1-1-Typologie de capitaux mobilisés par les administrateurs civils.....	93
1-1-1-Les avoirs financiers et le patrimoine foncier	93
1-1-2-Le réseau relationnel	94

1-1-3-Le capital culturel.....	95
1-2-Capitaux, logiques d'action et temporalité.....	95
1-2-1-Capitaux et logiques de reconversion professionnelle à la retraite.	96
2- LA RETRAITE : UN PROJET ENTREPRENEURIAL	106
2-1-Définition de la notion de projet entrepreneurial	107
2-1-1-Les caractéristiques d'un projet entrepreneurial	108
2-1-2-Les éléments constitutifs d'un projet entrepreneurial	109
2-2- Analyse de la retraite : une perspective entrepreneuriale	110
2-2-1- La retraite, un projet « pensé et mûri »	110
2-2-2- La retraite, un projet « préparé »	110
CONCLUSION GENERALE	113
BIBLIOGRAPHIE	118
ANNEXES	128