

Université du Québec en Outaouais

**Titre de l'essai : Impact des représentations du vieillissement et du sentiment de contrôle
sur l'ajustement à la retraite dans une population de nouveaux retraités**

Essai doctoral
Présenté au
Département de psychologie et de psychoéducation

Comme exigence partielle du doctorat en psychologie
Profil psychologie clinique (D.Psy.)

Par
© Alexandre DI-IORIO-DAIGLE

Janvier 2019

Composition du jury

Titre de l'essai : Impact des représentations du vieillissement et du sentiment de contrôle sur l'ajustement à la retraite dans une population de nouveaux retraités

Par
Alexandre Di-Iorio-Daigle

Cet essai doctoral a été évalué par un jury composé des personnes suivantes :

Guilhème Pérodeau, Ph.D., directrice de recherche, Département de psychologie et de psychoéducation, Université du Québec en Outaouais.

Hélène Forget, Ph.D., examinatrice interne et présidente du jury, Département de psychologie et de psychoéducation, Université du Québec en Outaouais.

Monique Séguin, Ph.D., examinatrice interne, Département de psychologie et de psychoéducation, Université du Québec en Outaouais.

Philippe Landreville, Ph.D., examinateur externe, École de psychologie, Faculté des sciences sociales, Université Laval.

À ma grand-maman Lucette, partie trop tôt,
et ma « tante-maman » Sonia, résiliente et forte dans l’adversité et
sans qui rien de cela n’aurait été possible

REMERCIEMENTS

Pour débiter, un énorme merci à ma directrice de recherche, Dre Guilhème Pérodeau, pour son immense support, son expertise et pour avoir été présente à chacune des étapes de la réalisation de cet essai doctoral. Son engagement, sa disponibilité et son dévouement tout au long du processus m'ont permis d'accomplir avec détermination ce beau défi. Je tiens également à souligner son implication dans le développement de mes habiletés cliniques tout au long du doctorat en psychologie.

Je tiens à remercier grandement famille et amis pour leur indéfectible support durant tout mon parcours doctoral. Votre support, votre écoute, votre accompagnement, vos encouragements et surtout, votre présence, ont rendu tout ceci possible. Je ne saurai jamais vous dire à quel point je vous en suis reconnaissant! Merci d'être là pour moi autant dans les moments de joie et d'extase que durant les embûches et défis de la vie.

Un merci spécial à tous mes collègues d'internat aux CHSLD de Dollard-des-Ormeaux et Reine-Élizabeth à Montréal (Notre-Dame-de-Grâce) qui ont généreusement accepté de partager l'annonce de recrutement de ce projet de recherche auprès de leurs connaissances. Votre soutien a grandement contribué à l'avancement de cet essai doctoral.

Je tiens à remercier toutes les personnes, organismes et associations qui m'ont aidé durant la phase de recrutement de mon essai doctoral. Un énorme merci d'avoir partagé l'annonce de mon projet de recherche via vos plateformes électroniques, vos locaux d'entreprise, d'association et de regroupements, dans vos restaurants, vos cafés, vos centres commerciaux, magasins, boutiques, revues et babillards.

Aussi, un immense merci à toutes les personnes qui, de près ou de loin, ont contribué à l'avancement de mon projet de recherche via leur conseil et leur aide. Votre support et votre accompagnement m'ont grandement aidé durant tout le processus, du projet doctoral à l'essai final.

Je désire remercier également tous les participants qui ont volontairement décidé de répondre aux différents questionnaires en ligne de mon projet de recherche. Sans votre temps et votre aide, ce projet n'aurait jamais pu voir le jour. Merci!

Un grand merci à Mme Nancy Nadon qui m'a épaulé et guidé dans l'utilisation du logiciel Lime Survey afin de pouvoir créer et gérer mes questionnaires en ligne. Son aide et son expertise m'ont été indispensables dans la réalisation de mon projet de recherche.

Je désire souligner l'immense support apporté par Mme Isabelle Green-Demers. Ses conseils et son expertise m'ont guidé tout au long du développement méthodologique et statistique de l'essai doctoral.

Un grand merci également à Dre Louise Plouffe qui a permis d'élargir le bassin de recrutement en incluant les retraités de la fonction publique fédérale. Son dévouement et son suivi constant ont permis de faciliter grandement le recrutement des participants.

Finalement, merci à tous les membres de mon jury pour le temps accordé à la lecture et la révision de ce projet de recherche. Vos précieux conseils et vos commentaires constructifs ont permis d'enrichir cet essai doctoral.

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS	iv
LISTE DES FIGURES	ix
LISTE DES TABLEAUX.....	x
RÉSUMÉ	xii
CHAPITRE I	
INTRODUCTION.....	13
CHAPITRE II	
CONTEXTE THÉORIQUE	13
2.1 Problématique du vieillissement	13
2.2 Problématique	14
2.3 Bref historique de la retraite.....	16
2.4 Transition de vie.....	17
2.5 Les risques de la retraite	18
2.6 Ajustement à la retraite.....	19
2.7 Modèles théoriques sur la prise de retraite.....	22
2.7.1 <i>Modèle de la transition vers la retraite d'Atchley (1976)</i>	25
2.8 Représentations du vieillissement.....	30
2.9 L'âgisme.....	30
2.9.1 <i>Les formes que revêt l'âgisme</i>	32
2.10 Lieu de maîtrise (<i>Locus of control</i>)	33
2.11 Objectifs et hypothèses	36
CHAPITRE III	
MÉTHODOLOGIE.....	37
3.1 Devis de recherche	37

3.2 Échantillonnage et recrutement.....	37
3.3 Critères de sélection.....	39
3.4 Portrait socio-démographique des participants.....	40
3.5 Procédures et protocole.....	46
3.6 Instruments de mesure.....	47
3.6.1 Questionnaire sociodémographique.....	48
3.6.2 Ajustement à la retraite.....	48
3.6.3 Âgisme.....	50
3.6.4 Lieu de maîtrise (locus de contrôle).....	51
3.6.5 Désirabilité sociale.....	53
3.7 Analyses effectuées.....	54
CHAPITRE IV	
RÉSULTATS.....	56
4.1 Vérification des postulats statistiques de la régression multiple.....	56
4.1.1 Nombre minimal de sujet.....	56
4.1.2 Cas extrêmes univariés et multivariés.....	56
4.1.3 Absence de multicollinéarité.....	57
4.1.4 Normalité univariée et multivariée.....	58
4.1.5 Postulats de linéarité et d'homoscédasticité.....	59
4.2 Statistiques descriptives des résultats.....	60
4.3 Résultats des analyses de régression multiple.....	61
4.3.1 Analyse du niveau de désirabilité sociale de l'échantillon.....	61
4.3.2 Contribution de l'âgisme et du locus de contrôle sur l'ajustement à la retraite.....	63
4.4 Analyses supplémentaires en fonction des sous-échelles des variables indépendantes.....	65
4.5 Analyses supplémentaires en fonction des sous-échelles de la variable dépendante.....	67
4.5.1 Contribution de l'âgisme et du locus de contrôle sur les raisons de départ à la retraite.....	67
4.5.2 Contribution de l'âgisme et du locus de contrôle sur la satisfaction à la retraite.....	69
4.5.3 Contribution de l'âgisme et du locus de contrôle sur les sources de plaisirs à la retraite.....	70
4.5.4 Contribution des sous-échelles de l'âgisme et du lieu de maîtrise sur les raisons des départs à la retraite.....	72
4.5.5 Contribution des sous-échelles de l'âgisme et du lieu de maîtrise sur la satisfaction à la retraite.....	74

<i>4.5.6 Contribution des sous-échelles de l'âgisme et du lieu de maîtrise sur les sources de plaisirs à la retraite</i>	75
--	----

CHAPITRE V

DISCUSSION	78
5.1 Rappel des objectifs et hypothèses	78
5.2 Synthèse des résultats	78
5.2.1 Âgisme, lieu de maîtrise et ajustement à la retraite	78
5.2.2 Satisfaction à la retraite	81
5.3 Retombées de l'étude	82
5.4 Forces et limites de l'étude	84
5.5 Études futures	86

CHAPITRE VI

CONCLUSION	88
-------------------------	----

RÉFÉRENCES	89
-------------------------	----

Annexe A : Organismes et associations ayant offert leur soutien et faciliter le recrutement	99
Annexe B : Annonce officielle utilisée lors du recrutement des participants	100
Annexe C : Formulaire de consentement	102
Annexe D : Questionnaire de renseignements sociodémographiques	107
Annexe E : Retirement Satisfaction Inventory (RSI)	112
Annexe F : Fraboni Scale of Ageism-revised (FSA-R)	125
Annexe G : Desired Control Measure (DCM)	129
Annexe H : Échelle de désirabilité sociale de Crowne-Marlowe	137
Annexe I : Classification des questions en fonction des différentes sous-échelles pour les variables âgisme, locus de contrôle et ajustement à la retraite	140

LISTE DES FIGURES

Figure 1. <i>Modèle d'Atchley (1976)</i>.....	11
--	-----------

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1. <i>Description des données démographiques</i>	25
Tableau 2. <i>Moyennes et écarts-types de l'âge des participants en fonction du sexe</i>	26
Tableau 3. <i>État civil des participants en fonction du sexe</i>	27
Tableau 4. <i>Niveau d'éducation des participants en fonction du sexe</i>	28
Tableau 5. <i>Revenu des participants en fonction du sexe</i>	29
Tableau 6. <i>Niveau moyen de santé perçu des participants en fonction du sexe</i>	30
Tableau 7. <i>Corrélations entre les variables</i>	42
Tableau 8. <i>Analyse de la kurtose et de l'asymétrie</i>	43
Tableau 9. <i>Moyennes et écart-types des instruments de mesures et sous-échelles</i>	45
Tableau 10. <i>Fréquence et pourcentage à l'échelle de désirabilité sociale selon le sexe</i>	47
Tableau 11. <i>Régression multiple des variables principales avec l'ajustement à la retraite</i>	49
Tableau 12. <i>Régression multiple par sous-échelles sur l'ajustement à la retraite</i>	51
Tableau 13. <i>Régression multiple des variables principales sur les raisons de départ à la retraite</i>	53
Tableau 14. <i>Régression multiple des variables principales sur la satisfaction à la retraite</i>	55
Tableau 15. <i>Régression multiple des variables principales sur les sources de plaisirs à la retraite</i>	56

Tableau 16. Régression multiple par sous-échelles sur les raisons de départ à la retraite.....	58
Tableau 17. Régression multiple par sous-échelles sur la satisfaction à la retraite.....	60
Tableau 18. Régression multiple par sous-échelles sur les sources de plaisirs à la retraite.....	61

RÉSUMÉ

La retraite est une transition de vie importante pouvant être vécue différemment d'une personne à une autre. Peu d'études se sont spécifiquement penchées sur les facteurs pouvant nuire ou aider à l'ajustement de ce changement de statut social chez les baby-boomers. L'objectif de ce travail est d'examiner le lien entre l'âgisme, le locus de contrôle et l'adaptation à la retraite. L'âgisme réfère aux préjugés ainsi qu'aux stéréotypes liés à l'âge (et au vieillissement). Le locus de contrôle interne réfère à la croyance qu'a un individu d'être en contrôle de sa vie. Une recherche quantitative de type corrélationnel a été réalisée auprès d'un échantillon de 108 nouveaux retraités (un à trois ans) âgés entre 50 et 70 ans. Les participants ont rempli des questionnaires mesurant l'ajustement à la retraite, l'âgisme et le locus de contrôle. Un questionnaire sociodémographique a également été rempli ainsi que l'Échelle de désirabilité sociale de Crowne-Marlowe. À l'aide d'une régression linéaire multiple de type hiérarchique, nous avons testé la contribution d'attitudes âgistes et du sentiment de contrôle sur le niveau d'ajustement à la retraite. Les résultats ne suggèrent pas d'influences significatives entre l'âgisme, le locus de contrôle ou leurs sous-échelles et l'ajustement à la retraite. Les résultats obtenus démontrent qu'une sous-échelle du locus de contrôle, soit le fait d'avoir des croyances et attitudes élevées sur sa capacité de faire des choix, expliquerait environ 10% de l'ajustement à la retraite. Également, avoir un sentiment de contrôle interne contribue à expliquer de façon significative 17% de la variance de la satisfaction à la retraite, sous-échelle de l'ajustement à la retraite. D'autres résultats secondaires significatifs ressortent alors que la désirabilité sociale contribue à expliquer de façon significative 21% de la variance de la sous-échelle « raisons des départs à la retraite » lorsque cette variable est ajoutée au modèle incluant l'âge des participants. Cette recherche pose ainsi les assises pour de nouvelles études plus poussées dans le domaine de la retraite et des facteurs individuels pouvant influencer son ajustement.

Mots-clés : ajustement, retraite, âgisme, locus de contrôle, lieu de contrôle, vieillissement, stéréotypes, séparation, attitudes affectives, croyances, attitudes, raisons, satisfaction à la retraite

CHAPITRE I

INTRODUCTION

Le changement démographique actuel fait en sorte que la proportion des personnes vieillissantes est de plus en plus importante. Depuis l'arrivée des baby-boomers dans la tranche d'âge des 50 ans à 72 ans, une multitude d'enjeux très spécifiques liés à cette population ont émergé. La littérature fait état de plusieurs changements associés au vieillissement comme par exemple la possibilité de troubles neurocognitifs, les maladies et douleurs chroniques, les troubles mentaux, mais également des changements positifs comme le fait d'avoir plus de temps pour soi, se sentir plus en contrôle sur sa vie, développer une plus grande résilience, tout ceci pouvant se solder en vieillissement dit « réussi » ou encore en vieillissement dit « pathologique » (Bowling, 1993 ; Lichtenberg, 2010). Les différents processus inhérents au vieillissement incluent des transitions de vie comme le passage à la retraite. Ce passage obligé pour les travailleurs vieillissants a des répercussions sur les personnes et leurs proches. Cette transition, vécue à une large échelle, nous interpelle particulièrement. Nous nous intéressons plus particulièrement aux facteurs influençant l'ajustement à cette période de la vie.

CHAPITRE II

CONTEXTE THÉORIQUE

2.1 Problématique du vieillissement

Le vieillissement de la population est un phénomène d'importance et très actuel dans les sociétés occidentales. Au Canada, la population est de plus en plus âgée. Ainsi, selon les données démographiques du recensement canadien de 2011, il y a eu, depuis 2006, une augmentation de 14,1% du nombre de personnes âgées de 65 ans et plus (Statistique Canada, 2012a). Un fait

intéressant est que, pour la première fois, la proportion de personnes sur le point de prendre leur retraite dépasse celle sur le point d'intégrer le marché du travail. Ainsi, selon les mêmes données, les individus âgés de 55 à 64 ans (retraités ou futurs retraités) surpasseraient en nombre les personnes âgées de 15 à 24 ans (futurs travailleurs). De manière marquante, les personnes âgées de 60 à 64 ans représentent le groupe ayant connu le plus haut taux de croissance à travers le pays (une hausse de 29,1% depuis 2006). Cette augmentation fulgurante coïncide avec l'arrivée des baby-boomers (génération née entre 1946 et 1965) à l'âge de la prise de la retraite.

Par ailleurs, le Québec et les provinces de l'Atlantique sont les endroits ayant la plus grande proportion de personnes âgées à travers le pays (Statistique Canada, 2012a). Selon les données du dernier recensement canadien pour le Québec seulement (Statistique Canada, 2016), le groupe des 65 ans et plus représenterait 18,3% de la population québécoise. Les personnes appartenant à la génération des baby-boomers, soit les 53 à 72 ans, représenteraient quant à elles environ 27% de la population québécoise pour la même année de référence. Au niveau canadien, les baby-boomers représenteraient plus de 25% de la population selon les mêmes données du recensement canadien (Statistique Canada, 2016). Les chiffres sont similaires en France où les 50 à 70 ans représentent 25,1% de la population (Institut national de la statistique et des études économiques (Insee), 2018). Aussi, selon les projections de l'Institut de la statistique du Québec (2014) pour 2031, le groupe des 65 ans et plus représenterait à lui seul 25% de la population québécoise, soit le quart de la population. Il s'agit en fait du seul groupe d'âge au Québec qui connaîtra une augmentation de sa représentativité, comparativement aux autres tranches d'âge.

2.2 Problématique

Ces changements démographiques auront un impact dans plusieurs domaines (économie, social, psychologique, santé physique et mentale, etc.) puisqu'il s'agit du passage à la retraite d'un

groupe important de personnes. Il s'agit d'une transition très importante et significative dans la vie des travailleurs (Shultz et Wang, 2011). Cette prise massive de la retraite chez les baby-boomers aura un grand impact entre autres dans la sphère sociale. Par exemple, les différents programmes sociaux et financiers du gouvernement pour les retraités devront être ajustés. Ce mouvement semble s'être amorcé au Canada avec une volonté d'augmenter l'âge de la retraite à 67 ans dès 2023 avant de pouvoir recevoir la pension de la sécurité de vieillesse (Service Canada, 2013). Au niveau individuel, la littérature scientifique confirme à quel point l'emploi et plus précisément le rôle d'un individu au travail, en plus d'autres facteurs psychosociaux et financiers non-négligeables, font partie intégrante de l'identité professionnelle de la personne (Skorikov et Vondracek, 2011). La prise de la retraite vient alors bouleverser la façon dont un individu se définit, spécialement si l'emploi a occupé une place importante dans la vie de cette personne. Par ailleurs, cette nouvelle étape de vie entraînera des changements importants au niveau de son quotidien. La personne nouvellement retraitée devra donc s'ajuster au niveau de son statut social en tant que retraité tout en étant plus à risque d'être confrontée à des problèmes de santé chroniques ou de maladies plus graves en vieillissant. Il pourrait aussi lui arriver de vivre des changements au niveau de la composition de son réseau social, de devoir changer sa routine suite à cela, de vivre des deuils, etc. (Kubicek, Korunka, Raymo et Hoonakker, 2011 ; McDonald, O'Brien, White et Sniehotta, 2015 ; Olesen, Butterworth et Rodgers, 2011 ; Pinguart et Schindler, 2007). Il s'agit ici d'une liste non-exhaustive de modifications pouvant survenir à la retraite. Ce qu'il faut surtout retenir c'est que la prise de la retraite demande au retraité d'effectuer de multiples ajustements dans plusieurs sphères de sa vie. Il importe donc de se pencher sur ces adaptations afin d'en cerner les facteurs facilitants ou au contraire contraignants. Avant de procéder, il nous faut situer la retraite dans son contexte historique.

2.3 Bref historique de la retraite

Le concept même de la retraite est récent. En effet, il faut remonter vers la fin du XIX^e siècle pour voir les premières formes de « retraite » apparaître. À cette époque, les travailleurs ne bénéficiaient d'aucune forme de pension ou de soutien monétaire et devaient travailler le plus longtemps possible afin de pouvoir subvenir à leurs besoins, c'est-à-dire jusqu'à la fin de leur vie (Marshall et Taylor, 2005). Au tournant du XX^e siècle, suite à divers changements sociaux et politiques en Amérique du Nord, le principe de la retraite émergea peu à peu et des programmes de pension de la vieillesse publics furent créés entre autres au Canada et aux États-Unis. Au fil des décennies, ces programmes prirent de l'ampleur et se modifièrent afin de mieux répondre aux besoins changeants de la population. Ce nouveau concept de la retraite apporta donc une toute nouvelle représentation du vieillissement et du travail chez les personnes âgées. C'est également, à cette époque que la conception de la retraite à 65 ans est apparue. En effet, toujours selon Shultz et Wang (2011), l'âge de la retraite était préétabli voire obligatoire dans certains endroits dans le monde comme par exemple aux États-Unis. Ainsi, les travailleurs atteignant 65 ans étaient tenus par la loi de prendre leur retraite.

À partir des années '80, aux États-Unis, de nombreux changements sociaux et économiques amenèrent une redéfinition de la retraite. Celle-ci prit la forme d'une transition de vie librement choisie par les travailleurs ce qui leur ouvrit une multitude de possibilités au moment de franchir cette étape (Rudolph, De Lange, Van der Heijden, 2015). Actuellement, selon ces mêmes auteurs, la conception de la retraite n'est plus nécessairement synonyme d'arrêt complet du travail à 65 ans comme elle le fut à une certaine époque. Elle peut revêtir plusieurs formes (départs volontaires, involontaires, des retraites complètes ou partielles, etc.) avec des retours au travail possibles à plus ou moins long terme. Dorénavant, la retraite est instaurée de façon très souple et variée, c'est-à-

dire qu'elle peut être vécue différemment non-seulement d'un individu à un autre mais également au fil des ans pour une même personne (Michinov, Fouquereau et Fernandez, 2008 ; Shultz et Wang, 2011 ; Wang, Henkens et van Solinge, 2011). Avec ses multiples facettes, la retraite aura donc un impact différent sur la personne en fonction de la manière dont celle-ci s'ajustera à cette nouvelle phase de sa vie (Kralik, Visentin et van Loon, 2006).

2.4 Transition de vie

Le passage à la retraite est une transition de vie, c'est-à-dire la fin complète ou partielle d'une étape et le passage à une autre (Kralik, Visentin et van Loon, 2006). Peu importe l'âge ou le moment de vie, chaque individu vivra une transition qui pourrait être qualifiée de « positive » (un baptême, un mariage, l'achat d'une première maison, etc.) ou encore de « négative » (un divorce, la perte d'un proche, l'institutionnalisation dans un Centre d'hébergement de longue durée (CHSLD), etc.) (Kralik, Visentin et van Loon, 2006 ; Leclerc, 2002). Chaque transition est unique et se vit différemment d'une personne à l'autre. Il est donc intéressant de se pencher sur le processus de retraite tant dans le mode d'entrée que d'ajustement individuel (Shultz et Wang, 2011). Par exemple, une retraite forcée pourrait complexifier l'ajustement à cette transition de vie.

Dans le cas de la retraite volontaire, le travailleur décidera du moment où il cessera son emploi (Leclerc, 2002). L'employé fera donc des planifications et traversera les diverses étapes de préparation à la retraite. Le travailleur décidera entre autres de la date de son départ et planifiera ses finances en fonction des activités qu'il voudra réaliser une fois retraité. Par contraste, la retraite involontaire serait : « [...] imposée soit en raison d'une cessation d'emploi, soit pour des raisons de santé ou pour toute autre cause [...] » (p.25). Ici, le travailleur ne désire pas prendre sa retraite mais celle-ci lui est imposée à cause de certains événements hors de son contrôle (maladie, restructuration au sein de l'entreprise, des difficultés ou des conflits de travail, etc.). Finalement,

que la retraite soit volontaire ou involontaire, elle peut revêtir une forme partielle (retour au travail à temps partiel) ou complète (aucun travail rémunéré post-retraite) (Beehr, 1986). Elle peut également être anticipée (ou hâtive) ou non-anticipée. Pour Fleury (2003), la retraite anticipée sera prise tôt, généralement avant l'âge de 60 ans.

Ces études démontrent qu'il y a plusieurs formes et types de retraites. Par ailleurs, les écueils associés à la retraite sont variés et vécus différemment d'une personne à l'autre et d'une situation à l'autre.

2.5 Les risques de la retraite

Bien que le passage entre le monde du travail et la retraite soit globalement perçu comme étant une phase assez positive et agréable, cette transition peut amener du stress demandant des capacités d'adaptation. Ce passage peut être associé à un plus grand risque de maladies cardiovasculaires, spécialement après la première année complète à la retraite (Moon, Glymour, Sybramanian, Avandéño et Kawachi, 2012). Il faut toutefois mettre un bémol sur ces résultats qui ne permettent pas d'établir un lien de cause à effet entre les deux événements. Ils sous-tendent néanmoins que la prise de la retraite complète serait significativement associée à un risque plus élevé de maladie cardiovasculaire chez des individus n'ayant pas de passé connu de maladie cardiovasculaire. D'autres auteurs parlent également de changements niveau de l'identité (Borrero et Kruger, 2015). Ces derniers auteurs ont réalisé une étude qualitative auprès de plusieurs femmes volontairement retraitées depuis un à cinq ans afin d'explorer leurs expériences de vie, leur identité et la façon dont celle-ci s'est transformée durant le processus de passage à la retraite. L'identité serait la perception du soi basée sur les représentations qu'une personne se fait d'elle-même en lien avec les multiples rôles occupés dans plusieurs sphères de la vie. De fait l'identité n'est pas fixe dans le temps et se module en fonction des différents rôles endossés de l'adolescence (moment où

l'identité émerge selon ces auteurs) jusqu'à la fin de la vie. Il importe de noter toutefois que des événements de vie, telle que la prise de la retraite par exemple, peuvent entraîner une redéfinition de soi en fonction des changements induits par cette nouvelle réalité. Ainsi, l'éloignement avec certains collègues de travail ou encore la diminution de certaines responsabilités par exemple pourraient être des événements difficiles à vivre pour certains individus, amenant du même coup une redéfinition de soi ainsi qu'un changement de rôle (devenir un retraité, ne plus avoir la même routine, ne plus être autant impliqué auprès des anciens collègues, etc.).

Ainsi, ces études indiquent que la retraite est une période de changements et de bouleversements. Cela nécessite la capacité de faire un bon ajustement pour effectuer une prise de retraite harmonieuse. Dans la prochaine section nous examinerons le type d'ajustement optimal sur le plan psychologique pour les personnes nouvellement retraitées.

2.6 Ajustement à la retraite

L'ajustement à la retraite réfère au processus d'accoutumance à la retraite et au développement du bien-être psychologique qui s'ensuit (Gall, Evans et Howard, 1997 ; Topa et Alcover, 2015). Cela signifie également de développer une capacité à bien gérer les changements associés à la retraite. Il s'agit d'une phase durant laquelle les personnes retraitées vont s'habituer à leur retraite et à la nouvelle routine que cela implique dans leur vie. Pour atteindre cet état, le retraité devra trouver une forme d'ancrage (ou de stabilité) dans le temps. En effet, alors qu'à une certaine époque la retraite pouvait être perçue comme une période de crise et de débalancement dans la vie d'un retraité, il devient de plus en plus évident que la retraite peut également être une période apportant des changements positifs et bénéfiques pour les individus, comme par exemple être moins stressé, pouvoir s'investir davantage dans ses champs d'intérêt, amélioration de la santé subjective tel que perçu par les individus, autant mentale que physique, etc. (Eibich, 2015) ou

encore être mieux outillé afin de gérer les autres transitions de la vie incluant les pertes et les deuils, etc. (Arbuz, 2017). En effet, la retraite est une notion dynamique et en pleine évolution qui s'ajuste en fonction des époques et des réalités propres à chaque culture. Il s'agit également d'un concept pouvant être vécu de façon très différente d'un individu à un autre en fonction d'une multitude de facteurs intrinsèques propres à cette personne comme ses valeurs, ses croyances, sa vision de la vie, du travail et de la retraite. Tout ceci pouvant également être modulé par la culture d'origine de la personne.

L'ajustement à la retraite a déjà fait l'objet de quelques études par le passé. Ces recherches avaient pour objectif d'examiner des variables pouvant avoir un impact sur l'ajustement à la retraite. Un modèle explicatif des variables pouvant avoir un impact sur l'ajustement à la retraite a été présenté dans les travaux de Wang, Henkens et van Solinge (2011). Ce modèle prend en considération les prédispositions d'un individu lors de la période de pré-retraite (les antécédents) comme étant des facteurs pouvant influencer positivement ou négativement la retraite. Ces prédispositions sont acquises au travers les différentes sphères de la vie d'un individu et ce, tout au long de son parcours de vie (organisationnel, familial, macro, individuel, etc.). Chaque individu aura alors des « ressources » en lui ayant un impact positif ou négatif sur la façon dont il vivra et s'ajustera à cette nouvelle phase de la vie qu'est la retraite. Les auteurs parlent de ressources physiques (problèmes de santé, maladie), ressources financières (fond de pension, épargne, ressources financières disponibles, etc.), cognitive, émotionnelle, sociale, motivationnelle. Selon ce modèle, plus les ressources sont élevées, plus une personne s'ajustera positivement à la retraite.. Yeung (2018) ajoute à ce modèle l'importance d'avoir de bonnes ressources « mentales », être en mesure de pouvoir bien planifier sa retraite, d'avoir un bon niveau d'éducation et ne pas avoir de trouble de santé mentale. Les études recensées dans la littérature mettent de l'avant l'importance de ces ressources pour une meilleure adaptation à la retraite. Différents facteurs individuels

semblent liés à un meilleur ajustement à la retraite, comme par exemple, avoir un haut niveau d'optimisme envers l'avenir et ses propres capacités, ce qui permet d'avoir de meilleures prédispositions à accéder aux ressources nécessaires (par exemple financières) à la prise de la retraite (Topa et Pra, 2017). Une plus grande estime de soi est également liée à une meilleure qualité d'ajustement à la retraite (Reitzes et Mutran, 2004), tout comme le sentiment d'un meilleur contrôle sur sa vie (Gall, Evans, Howard, 1997 ; Earl, Gerrans et Halim, 2015 ; Donaldson, Earl et Muratore, 2010). Au niveau des ressources financières, plusieurs études abondent dans le même sens en mentionnant que le fait d'avoir fait une bonne planification financière, avoir des sources de revenus stables ainsi qu'une sécurité financière sont liées à une meilleure adaptation à la retraite (Earl, Gerrans, Halim, 2015 ; Yeung, 2013 ; Gall, Evans et Howard, 1997). Le niveau de santé pré et post-retraite est également un facteur important influençant l'ajustement à la retraite (Earl, Gerrans, Halim, 2015 ; Gall, Evans et Howard, 1997 ; Reitzes et Mutran, 2004 ; Yeung, 2013). Une étude s'est également penchée sur l'impact de certains traits de personnalité sur l'ajustement à la retraite. Il est relevé dans les résultats que le fait d'avoir des traits au niveau de l'extraversion et des peu de traits de névrotisme était lié à une meilleure adaptation post-retraite (Topa et Pra, 2017). La planification de la retraite, le fait d'avoir quitté volontairement son emploi et ne pas entretenir de rancœur à l'égard de l'employeur ou de l'organisation ressortent également comme des variables facilitant l'ajustement à la retraite (Donaldson, Earl et Muratore, 2010 ; Gall, Evans et Howard, 1997 ; Reitzes et Mutran, 2004 ; Yeung, 2013). Des facteurs liés à la vie de couple ont également été étudiés. Il est rapporté que le fait d'être en couple a une incidence sur la façon dont chacun des conjoints s'ajustera à la retraite (Howard, 2005). Cet auteur mentionne entre autres que la façon dont s'adaptera un des deux conjoints aura une influence sur l'ajustement à la retraite de l'autre conjoint. Toujours selon cet auteur, chez les femmes, le fait de pouvoir maintenir un niveau de vie équivalent à celui de la préretraite, pouvoir être impliqué dans plusieurs activités de loisirs et avoir

un haut niveau de support social est associé à un meilleur ajustement à la retraite. Pour l'homme dans le couple, les facteurs ayant une influence sur l'ajustement à la retraite selon cet auteur sont le fait de pouvoir se percevoir comme totalement retraité, avoir un revenu acceptable pour la personne et le fait que la retraite soit identique à celle qui a été planifiée avant de quitter son emploi. Les résultats obtenus pour les femmes dans le couple ressortent également dans une autre étude menée par Price (2003), toutefois cette étude s'intéresse aux femmes sans égard au statut conjugal.

Afin de mieux comprendre le phénomène à l'étude il importe donc d'examiner la retraite à travers l'optique des différentes théories existantes. C'est ce que nous ferons dans la prochaine section.

2.7 Modèles théoriques sur la prise de retraite

Bien qu'il y ait plusieurs théories et modèles rattachés à la retraite, quatre théories (continuité, désengagement, des rôles et de l'activité) ainsi qu'un modèle ont retenu notre attention, de par leur pertinence, pour notre projet :

La *théorie du désengagement*, réfère quant à elle au principe selon lequel plus une personne vieillit, plus elle se désinvestira de ses activités et de ses rôles sociaux (Cumming et Henry, 1961). Ceci signifie que la personne délaissera graduellement ses champs d'intérêt et son investissement social. Par ricochet, cette théorie suppose également que la société se « désinvestira » de la personne âgée en lui enlevant ses responsabilités (Guillemard et Lenoir, 1974). Cette façon de définir le vieillissement laisse ainsi entrevoir un abandon des personnes âgées autant par la société que par elles-mêmes. Les aînés deviennent alors de plus en plus reclus et renfermés. Selon les auteurs de cette théorie, ce désengagement peut s'opérer de façon consciente et volontaire, alors que la personne âgée perçoit ce retrait de la société comme étant « normal ».

La *théorie des rôles* présente la retraite sous le prisme des changements de rôles (Lytle, Foley et Cotter, 2015). Ainsi, les rôles endossés avant la retraite (être un employé, un collègue, un patron, etc.) disparaîtront suite au départ de l'employé pour faire place à des rôles plus marqués au niveau familial (être un conjoint, un frère, etc.). Selon Wang, Henkens et van Solinge (2011), ces transformations pourraient avoir comme conséquence de créer de l'insatisfaction, des sentiments dépressifs et anxieux, le tout se soldant par le risque d'une moins bonne adaptation à ce nouveau rythme de vie. Ceci pourrait être attribuable au changement de rôles vécu par les retraités ce qui entraîne généralement une modification tant au niveau de l'image que de la perception de soi (Feldman, 1994 tiré de Wang, Henkens et van Solinge, 2011).

La *théorie de la continuité*, initialement développée pour expliquer le processus du vieillissement, a également été adaptée pour les différents changements pouvant y survenir comme par exemple la prise de la retraite. Cette théorie préconise que le maintien d'un même type de fonctionnement pré- et post- retraite serait bénéfique sur le plan du bien-être psychologique (Hétu, 2007 ; Lytle, Foley et Cotter, 2015). En effet, selon cette théorie, les traits de personnalité des individus ne changeraient pas de façon significative avant et après leur retraite. Ainsi, puisque les personnes âgées conserveraient les mêmes traits que par le passé, ceux-ci auraient alors tendance à réagir aux différentes situations de changements (par exemple, le vieillissement, les transitions, les situations de crises, etc.) de la même façon qu'ils ont toujours réagi aux situations difficiles par le passé. La retraite serait donc un processus continu dans le temps sans coupure ni déclin, une simple continuation de la vie d'un individu âgé, se faisant sans trop grandes difficultés et sans perte d'identité. Cette théorie rejette par le fait même les théories prônant un désengagement pur et simple du monde du travail et conçoit la retraite comme étant une étape parmi d'autres dans la vie d'un individu.

Pour ce qui est de la *théorie de l'activité*, elle se présente comme étant une façon pour les personnes âgées de pouvoir substituer leurs anciennes responsabilités (qui leur ont été « enlevées », par exemple, suite à la prise de la retraite) par de nouveaux projets et activités (Guillemard et Lenoir, 1974). Le fait d'être en mesure de pouvoir maintenir des activités serait ainsi associé à une meilleure adaptation au vieillissement. Ainsi, par exemple, une personne ayant toujours été active dans le domaine de la santé, pourrait décider une fois retraitée de faire du bénévolat dans un hôpital. Ainsi, elle remplace un rôle qu'elle a toujours eu dans sa vie (travailler auprès des patients) par un rôle similaire et gratifiant. Selon cette théorie, le vieillissement et la retraite seraient ainsi influencés par la participation active des aînés dans différentes sphères de la société. Elle semble donc s'arrimer avec la théorie de la continuité et la théorie des rôles présentées plus tôt, à quelques exceptions près où ici, la vieillesse peut être vue comme une période distincte, ce qui n'est pas le cas avec la théorie de la continuité. Également, la théorie des rôles préconise un changement de rôle qui tend vers des rôles plus familiaux, tandis que la théorie de l'activité voit plutôt un changement au niveau des responsabilités en changeant par exemple la façon dont une personne s'investie afin de demeurer active.

Bien qu'intéressantes, ces théories ont une perspective globale et ne permettent pas d'expliquer concrètement le processus du passage à la retraite. C'est ce à quoi s'emploie le modèle développé par Atchley (1976) qui présente sept étapes illustrant l'adaptation à la retraite. Le modèle (illustré en figure 1) sera présenté dans la section suivante.

2.7.1 Modèle de la transition vers la retraite d'Atchley (1976)

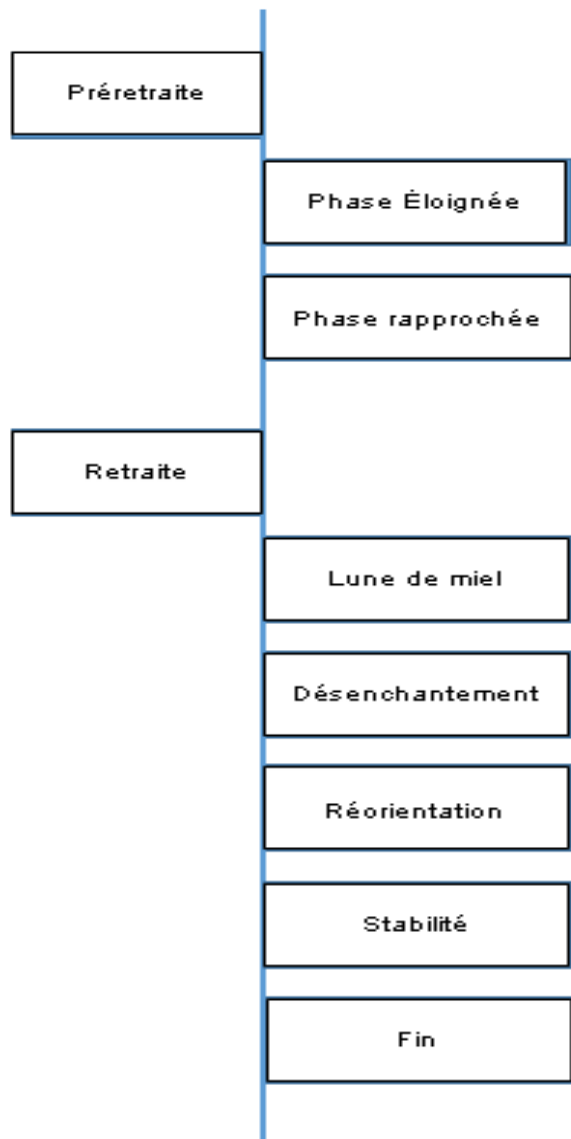


Figure 1 : Modèle d'Atchley (1976)

Atchley (1976) schématise les sept étapes possibles associées à la retraite :

1) *Pré-retraite éloignée*. Il s'agit d'une étape de planification à long terme de la retraite. Ici, les personnes commencent à penser et à planifier leur retraite en fonction de leurs intérêts, par contre les plans ne sont pas définitifs. Il n'y a aucune date officielle fixée, les employés ayant généralement encore quelques années de travail devant eux. Ainsi, il s'agit d'une étape très vague et surtout réflexive.

2) *Pré-retraite rapprochée*. C'est à ce moment que la réflexion commence à se préciser davantage pour les travailleurs qui sont sur le point de prendre leur retraite. Ici, les dates, les événements importants et le cadre financier de la retraite sont déjà déterminés. Il arrive également qu'à cette étape les travailleurs aient déjà des plans précis pour les premiers mois ou premières années de leur retraite.

3) *Lune de miel*. À cette étape, la personne prend concrètement sa retraite et quitte son emploi principal. La lune de miel implique donc une période agréable où le retraité vit un peu des grandes vacances. En effet, durant les premiers mois suivant la retraite il y a souvent un sentiment de pouvoir s'amuser et faire tout ce qui n'a pas pu être fait par le passé. Malgré ce sentiment, le travail d'ajustement à la retraite continu de se faire : de nouveaux rôles et une nouvelle définition de l'identité personnelle émergeraient, une nouvelle routine de vie s'installerait et les activités changeraient.

4) *Désenchantement*. C'est à ce moment que les « vacances sont terminées » et qu'une certaine remise en question émerge :

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 sa place dans le monde, les responsabilités à porter et les projets à faire aboutir (Plamondon, Plamondon et Carrette, 1984, p. 76)

5) *Réorientation*. Durant cette période, les retraités vont réajuster leur vie en fonction de leurs véritables besoins ainsi que des ressources disponibles (financières, sociales, etc.). Il y aura également une meilleure planification des activités et du temps.

6) *Stabilité de la retraite*. Une nouvelle routine s'est installée dans le quotidien, les activités sont organisées et beaucoup plus stables qu'avant.

7) *Fin de la retraite*. Cette dernière étape peut survenir lorsque les personnes ne sont plus satisfaites de leur état de retraitées et qu'elles veulent se réengager dans des activités professionnelles comme par exemple un emploi à temps partiel. Comme pour toutes les étapes présentées dans le modèle d'Atchley, cette étape est « facultative », ce qui signifie que les retraités ne la vivront pas nécessairement durant leur transition travail-retraite.

S'inspirant du modèle d'Atchley (1976), certains auteurs ont fait ressortir des moyennes quant à la durée des différents stades de la retraite (Ekerdt, Bossé et Levkoff, 1985 ; Richardson et Kilty, 1991). Par exemple, le stade de la lune de miel commence dès la prise de la retraite et pourrait durer en moyenne six mois à un an. Par la suite, ces mêmes auteurs rapportent un certain déclin du bien-être post-retraite, amenant les individus vers les phases de désenchantement et de réorientation. Ces stades arriveraient généralement autour d'un an et demi après la retraite. Néanmoins, ces moyennes de temps peuvent varier d'un individu à un autre selon le contexte. Dans le cadre du présent projet de recherche, nous nous baserons sur ces durées moyennes de temps afin de faciliter le recrutement et cibler une phase spécifique de la prise de la retraite.

Ce cheminement, bien que présenté de façon linéaire, est très spécifique à chaque individu. Ainsi, une personne pourrait traverser ces étapes de manière continue alors que d'autres personnes pourraient s'arrêter à une étape ou encore en sauter quelques-unes. Ce modèle démontre ainsi très bien la complexité de la retraite comme transition de vie ainsi que les différents chemins qu'un individu pourrait emprunter. En effet, le modèle d'Atchley propose une vision de la retraite très hétérogène laissant place à une multitude de possibilités dans l'issue de la retraite. Il faut néanmoins apporter un bémol important à ce modèle calqué sur une définition « traditionnelle » de la retraite.

De nos jours, la forme prise par la retraite s'est grandement transformée puisque la personne pourrait décider de quitter son emploi pour aller dans un autre secteur tout en se considérant comme retraité. Il ne faut donc pas généraliser ce modèle à tous les types de retraites, de par la grande hétérogénéité dans les manières d'aborder cette transition de vie. En lien avec ces changements, des concepts émergents voient le jour afin de tenter d'expliquer ces transformations dans le mode de vie des baby-boomers vieillissants. En effet, le concept de « gérontolésence » prend forme dans certains écrits et articles afin de dépeindre cette nouvelle génération de personnes âgées beaucoup plus autonomes, investies, informées et actives socialement que leurs prédécesseurs (Kalache, 2013). Cette terminologie, une contraction entre « gérontologie » et « adolescence », décrit bien cette génération de baby-boomers qui a longtemps été considérée comme une génération contestataire et socialement impliquée, transformant énormément le paysage de nos sociétés à travers les décennies. Les jeunes baby-boomers ont été de tous les débats afin de créer un monde à leur image et ils ne deviendront sûrement pas, du jour au lendemain, une génération silencieuse et renfermée. Au contraire, les baby-boomers maintenant plus âgés le démontrent de plus en plus à tous les jours en continuant à prendre une place importante dans plusieurs sphères de la société et en demeurant actifs et investis dans les domaines qui leur tiennent à cœur. Ce nouveau type

d'investissement des personnes âgées dans la société est déjà bien entamé et viendra teinter la façon de vivre cette nouvelle période de vie. De façon directe ou indirecte, cela aura également une influence sur la façon de prendre et de vivre sa retraite à court, moyen et long terme. Par contre, à l'heure actuelle aucun modèle contemporain de la retraite, incluant cette nouvelle composante de « gérontescence » ou de concepts associés, n'est disponible dans la littérature scientifique. La retraite, dans sa forme actuelle, est en pleine transformation et aucun modèle n'a encore été mis sur pied afin de bien illustrer ce phénomène auprès des baby-boomers spécifiquement. Ainsi, il faudra certainement attendre encore plusieurs années avant que les écrits scientifiques ne proposent un modèle de la retraite reflétant les nouvelles formes de cette transition de vie. En effet, tel qu'indiqué précédemment, la retraite n'est plus vécue de façon linéaire entraînant obligatoirement un arrêt complet et définitif du travail. Plusieurs avenues sont dorénavant possibles : un arrêt définitif du travail principal, un arrêt partiel du travail principal tout en continuant à s'investir dans le même domaine ou encore un arrêt total du travail avec un retour sur le marché du travail dans une sphère complètement nouvelle. Il s'agit là d'une façon d'illustrer la finalité de la retraite contemporaine, par contre, à notre connaissance, aucun modèle concret illustrant toutes les étapes préparatoires et post-retraites n'a encore été proposé. Ainsi, les anciens modèles comme celui d'Atchley demeurent une bonne trame de fond pour l'analyse du processus de passage à la retraite, sachant qu'il n'est pas restrictif et qu'il prend en considération les différences individuelles. Ce modèle a donc été retenu dans le cadre de la présente étude.

D'une façon ou d'une autre, les différentes théories sur la retraite impliquent invariablement des changements auxquels la personne doit s'ajuster. Plusieurs facteurs, dont les attitudes et les croyances sur le vieillissement pourraient avoir un impact sur cet ajustement. C'est ce sur quoi nous allons nous pencher dans la section suivante.

2.8 Représentations du vieillissement

Les représentations que se font les individus sur le vieillissement peuvent être teintées d'âgisme, c'est-à-dire une forme de discrimination basée sur l'âge des individus vieillissants (Bugental et Hehman, 2007 ; Lagacé, 2010 ; Massé et Meire, 2012).

La représentation du vieillissement sur le plan social et individuel aura un impact sur la manière dont la retraite sera abordée. Pour certains auteurs la retraite serait une forme d'âgisme en soi puisque certains travailleurs plus âgés peuvent d'ambler se sentir mis de côté, délaissés par leur employeur de par leur âge (Desmette et Gaillard, 2008 ; Tougas, Lagacé, De La Sablonnière, et Kocum., 2004). La retraite devient par le fait même inévitable, une forme de discrimination réelle ou perçue envers le travailleur âgé se sentant obligé de quitter son emploi plus tôt que souhaité. Ainsi, l'âgisme réel ou perçu aurait une influence sur la capacité d'adaptation à la retraite. Il convient de s'attarder sur ce concept afin de faire ressortir les impacts possibles sur l'ajustement à la retraite.

2.9 L'âgisme

L'un des enjeux du vieillissement de la population est l'âgisme qui pourrait y être associé (Knight, 1989 ; Lagacé, 2010; Nelson, 2002). Le Larousse (2015) définit l'âgisme comme étant une « [...] discrimination ou ségrégation à l'encontre des personnes âgées. ». Ceci réfère aux perceptions, stéréotypes et toute forme de discrimination faite à l'encontre des personnes âgées en fonction de leur âge (Butler, 1978; Laws, 1995). Plus spécifiquement, l'âgisme est défini comme étant :

[...] un mécanisme psychosocial engendré par la perception consciente ou non des qualités intrinsèques d'un individu (ou d'un groupe) en lien avec son âge. Le

processus qui le sous-tend s'opère de manière implicite et/ou explicite, et s'exprime de manière individuelle ou collective par l'entremise de comportements discriminatoires, de stéréotypes et de préjugés pouvant être positifs mais plus généralement négatifs (Boudjemadi, 2009, p.14).

Il est à noter que l'âgisme relève des mêmes sphères de discrimination que le sexisme et le racisme puisque les propos discriminatoires sont lancés contre des caractéristiques qui ne peuvent pas être changées (Lagacé, 2010). Ainsi, alors que le sexisme est une discrimination qui renvoie au sexe d'un individu, le racisme quant à lui renvoie à des stéréotypes liés à l'ethnie d'un individu. Ces caractéristiques ont la particularité d'être inchangeables et cela est aussi vrai pour l'âgisme qui renvoie à une caractéristique fixe soit l'âge de la personne. Par contre, contrairement au sexisme ou au racisme, l'âgisme a une particularité que les deux autres formes de ségrégations n'ont pas : une personne ayant des propos discriminatoires envers les personnes âgées alors qu'il est jeune deviendra à son tour une personne âgée et fera partie du groupe marginalisé. La personne passe ainsi d'un rôle de discriminateur à un rôle de discriminé (Nelson, 2002).

Une étude réalisée auprès de 392 jeunes universitaires (Allan, Johnson et Emerson, 2014) s'est penchée sur les différences individuelles pouvant expliquer l'âgisme chez les individus. Les auteurs se sont inspirés des cinq grands traits de la personnalité du *Big Five* (extraversion, névrotisme, ouverture, être agréable et être consciencieux) afin de voir quels traits de personnalité sont liés au fait de porter des jugements de valeurs et de discriminer les aînés en fonction de leur âge (âgisme). L'anxiété de vieillissement, soit la crainte liée à son propre vieillissement, a quant à elle été utilisée comme covariable. D'autres variables ont également été étudiées dans le cadre de cette recherche, soit l'empathie et la gratitude. Les résultats semblent démontrer que tous les traits de personnalité associés au *Big Five*, à l'exception de l'extraversion, seraient positivement liés à

une plus grande propension à entretenir des attitudes âgistes chez les plus jeunes. Les personnes ayant des traits de « névrotisme » auraient eux aussi des niveaux d'attitudes âgistes plus élevés mais indirectement en lien avec la présence d'une anxiété de vieillissement (covariable dans l'étude). Ces résultats sont intéressants puisqu'ils démontrent que l'âgisme serait lié à certains traits de personnalité. Ainsi, les personnes extraverties mais également les personnes ouvertes, agréables et consciencieuses seraient moins à risque de tenir des propos discriminatoires vis-à-vis les aînés. Il est important cependant de bien considérer le fait que cette étude a été effectuée auprès d'étudiants universitaires et que les résultats pourraient conséquemment être différents pour d'autres groupes d'âges.

2.9.1 Les formes que revêt l'âgisme

L'âgisme revêt deux grandes formes selon le type de discrimination dont un individu est victime. Ainsi, selon Bugental et Hehman (2007) l'âgisme peut être explicite, soit un dénigrement ouvert et direct contre les aînés (par exemple dire à une personne âgée qu'elle est trop lente). L'âgisme peut également être implicite, c'est-à-dire que l'instigateur de ces propos aura un discours ou des comportements revêtus d'âgisme inconscients (par exemple infantiliser une personne âgée en l'appelant « ma petite madame »). Il est important de noter que peu importe le type d'âgisme (explicite ou implicite), toutes les croyances et les biais envers les personnes âgées passent par un processus d'automatisation des pensées et d'intégration dans le schème cognitif de la personne véhiculant cette discrimination (Levy et Banaji, 2002).

Par ailleurs, les propos dénigrant les personnes âgées peuvent être tenus par des membres de ce même groupe. Il s'agit alors d'*auto-âgisme*, soit le fait d'avoir des perceptions négatives de nous-mêmes dû à notre âge avancé (Bodner, Bergman et Cohen-Fridel, 2012). Cette réalité peut avoir des impacts différents d'un individu à l'autre. Selon les résultats des travaux de Levy (2009,

tiré d'Adam, Joubert et Missotten, 2013) les personnes entretenant une perception négative du vieillissement rapporteraient plus de difficultés d'ordre physique, des risques de maladies cardiovasculaires accrues et un déclin mnésique plus marqué. Par ailleurs, les auteurs associent une espérance de vie amoindrie pour ce groupe de personnes.

Desmette et Gaillard (2008) ainsi que Tougas, Lagacé, De La Sablonnière et Kocum (2004) constatent que la discrimination envers les aînés peut commencer directement au travail avant même la prise de la retraite. Une forme de discrimination serait présente entre certains employés alors que les plus jeunes feraient sentir aux travailleurs plus âgés qu'ils sont plus lents ou encore moins aptes à utiliser les nouvelles technologies. De même, certains employés plus âgés perçoivent leur employeur comme méprisant à leur égard, les marginalisant à cause de leur âge au profit de collègues plus jeunes et plus rapides. Ces auteurs révèlent aussi la présence de comportements et de propos dénigrants dans les milieux de travail lorsque des employés sont considérés comme étant âgés. Selon Malinen et Johnston (2013) une certaine forme de rivalité peut s'installer entre les travailleurs plus jeunes et plus âgés instaurant des formes de discrimination envers les travailleurs âgés qui se sentiront alors incompetents face aux plus jeunes et « dépassés » par tous les changements demandant une grande adaptation et flexibilité.

En fait, le meilleur rempart face à l'âgisme serait une posture solide avec un fort sens de sa propre identité, en d'autres termes la capacité de maintenir un sentiment de contrôle sur son destin peu importe l'âge auquel on est rendu. C'est cette capacité que nous explorerons dans la prochaine rubrique.

2.10 Lieu de maîtrise (*Locus of control*)

Le lieu de maîtrise, également appelé locus de contrôle (*locus of control* en anglais) est une variable essentielle pour comprendre l'adaptation d'une personne dans plusieurs sphères de sa vie.

Ce concept fut proposé pour la première fois par Rotter en 1966 et fut également repris dans divers travaux en psychologie. Cette théorie fait référence à la perception d'avoir ou non le contrôle sur une multitude d'événements de la vie (Ryon et Gleason, 2014). Il existerait deux formes de contrôle dans les théories initiales sur le lieu de maîtrise, soit le contrôle dit interne et le contrôle dit externe. Certaines études rapportent que le fait d'avoir un locus de contrôle internalisé, c'est-à-dire de croire que les événements résultent directement de ses propres comportements et actions (Li, Lepp et Barkley, 2015 ; Ryon et Gleason, 2014), serait un facteur facilitant pour l'atteinte des buts et objectifs fixés par un individu. À l'opposé, la perception de ne pas avoir de contrôle sur sa vie et sur les changements qui y surviennent (les événements sont déterminés soit par des forces extérieures soit par la chance) serait un facteur de risque pour les individus ayant ainsi un locus de contrôle dit externalisé. Selon Angel, Angel et Hill (2009), les différences culturelles ainsi que les croyances peuvent avoir un impact sur le concept de locus de contrôle, et donc doivent être prises en considération lors de l'interprétation des résultats des différentes études portant sur cette variable.

Une étude longitudinale effectuée auprès d'un échantillon de 3056 Néerlandais âgés de 55 à 85 ans s'est intéressée aux changements au niveau du bien-être et de l'autonomie d'individus âgés. Plus spécifiquement, les auteurs voulaient mettre en lumière des liens qui existeraient entre le trouble dépressif majeur, les troubles anxieux ainsi que les facteurs de risques pouvant précipiter ces troubles. Selon les résultats obtenus, un locus de contrôle externe serait un facteur de risque précipitant à la fois le trouble dépressif majeur et les troubles anxieux. Un niveau de contrôle de type externe chez l'individu serait donc une vulnérabilité à long terme ayant des effets sur la santé mentale au même titre que l'histoire familiale ou les limitations physiques (Beekman, de Beurs, van Balkom, Deeg, van Dyck et van Tilburg, 2000). Une autre étude quantitative réalisée auprès de 681 individus âgés de 78 à 98 ans démontre un lien statistiquement significatif entre un locus

de contrôle internalisé et la satisfaction de vie (Enkvist, Ekström et Elmstahl, 2012). Ces résultats sont également partagés par une étude similaire réalisée auprès d'un échantillon de 99 aînés fragiles et économiquement défavorisés âgés de 60 ans et plus (Abu-Bader, Rogers et Barusch, 2002). Par contraste, le locus de contrôle internalisé est lié à des variables positives : meilleure confiance en soi chez des patients en oncologie, un meilleur ajustement psychologique ainsi qu'un meilleur bien-être (Knappe et Pinquart, 2009). Une étude de Lowis, Edwards et Burton (2009) s'est également penchée sur les variables ayant une incidence sur le vieillissement optimal, plus spécifiquement sur l'habileté des personnes âgées à adopter des stratégies de coping lors du passage à la retraite. Le locus de contrôle internalisé, soit la perception d'avoir un contrôle sur sa vie, serait ainsi associé à un vieillissement optimal, à de meilleures stratégies de coping une fois la retraite entamée, à un bien-être psychologique plus élevé ainsi qu'à une longévité accrue.

Par ailleurs, l'ajustement à la retraite est particulièrement lié à un locus de contrôle internalisé (Shulz et Heckhausen, 1996 tiré de Gardner et Helmes, 1999) puisque intimement lié à la perception de soi. Un locus de contrôle interne serait associé à un ajustement positif alors que l'inverse serait vrai pour un locus de contrôle externe (Wang, Henkens et van Solinge, 2011).

Pour résumer, le passage massif à la retraite des baby-boomers soulève des enjeux. La retraite vécue de multiples façons apporte son lot de changements dans plusieurs sphères de la vie. Par ailleurs, les représentations du vieillissement ont un impact sur l'ajustement à la retraite, alors que la perception d'avoir le contrôle sur sa vie est liée aux capacités de surmonter les difficultés et de bien s'adapter. La section suivante présentera les objectifs et hypothèses du présent travail afin de mieux comprendre les liens pouvant unir ces variables.

2.11 Objectifs et hypothèses

Le but de la recherche est d'établir si l'ajustement à la retraite varie en fonction de l'âgisme et le locus de contrôle chez des baby-boomers nouveaux retraités (1 à 3 ans après la prise de la retraite) en se basant sur les premières phases de la retraite dite « rapprochée » du modèle d'Atchley (1976). Il s'agit de la première étude à s'intéresser à ce phénomène chez les baby-boomers et à mettre en relation l'ajustement à la retraite avec une variable novatrice, soit l'âgisme. Cette recherche permettra ainsi d'enrichir les connaissances scientifiques du phénomène de passage à la retraite auprès d'une nouvelle génération de retraités.

L'hypothèse émise dans le cadre de cette recherche est que :

Des attitudes négatives envers le vieillissement (âgisme) et une perception de contrôle externe seront négativement associées à un ajustement à la retraite positif.

CHAPITRE III

MÉTHODOLOGIE

3.1 Devis de recherche

Une recherche de type quantitative a été réalisée. Une étude transversale de type corrélationnelle a été retenue pour ce projet d'essai doctoral. Un avantage important est que ce dispositif s'inscrit très bien dans les recherches en milieu social et qu'il permet le recrutement de personnes volontaires dans leur milieu social sans avoir à imposer les contraintes propres aux devis expérimentaux. Il s'agit également d'une méthode peu dispendieuse et rapide. Au niveau des inconvénients, il est important de noter qu'une recherche transversale corrélationnelle ne permet pas au chercheur de pouvoir manipuler les différentes variables qu'il tente de mesurer. Ainsi, il est impossible de pouvoir inférer une causalité entre les variables étudiées puisque plusieurs éléments non-contrôlés peuvent interférer avec les variables à l'étude. Il est également impossible de pouvoir généraliser les résultats à la population totale puisque l'échantillon n'aura pas été formé aléatoirement (recrutement non-probabiliste). Finalement, une limite à considérer dans ce projet de recherche est le risque du biais de désirabilité sociale dans les réponses des candidats. Bien que la cueillette des données ait été réalisée dans l'anonymat et en appliquant toutes les règles éthiques sur la protection des renseignements, le risque que les participants répondent à certaines questions de façon à ne pas être mal perçus est bien réel (Lefrançois, 1992 ; Vallerand, 2006) et a donc été contrôlé dans le cadre des analyses statistiques.

3.2 Échantillonnage et recrutement

Un échantillon de 108 personnes (femmes et hommes confondus) a été recruté pour réaliser cette étude. Il s'agit de baby-boomers francophones provenant du milieu public québécois et de la

fonction publique fédérale. Ce nombre de participants a été sélectionné pour répondre à deux critères essentiels, soit le fait d'avoir une bonne représentativité statistique selon les recommandations de Tabachnick et Fidell (2007) mais également afin d'avoir un échantillon assez élevé pour pouvoir faire des liens et répondre à l'hypothèse de cette recherche. Également, la puissance des analyses sera supérieure à 80% pour des effets de taille modérée en fixant l'erreur de type I à 5%, éléments essentiels d'une bonne analyse statistique selon Cohen (1988). Au total, 118 participants se qualifiant aux différents critères de sélection ont entamé les questionnaires en ligne et de ce nombre, 108 les ont complétés, ce qui représente un taux de réponse de 91,5%. De ce nombre, 104 ont été retenus pour effectuer l'analyse principale puisque 4 participants présentaient des données extrêmes et donc été retirés de l'échantillon. Les autres individus ayant été comptabilisé sont ceux qui ne répondaient pas aux critères de sélection (donc qui ont été rejetés automatiquement par la plateforme électronique en lien avec l'âge ou le nombre d'année à la retraite), soit 28 participants ou encore les individus ayant simplement ouvert la plateforme sans n'avoir jamais débuté les questionnaires (ce qui représente 167 personnes).

Pour ce qui est du recrutement, la phase initiale a débuté au mois d'avril 2017 suite à l'obtention du certificat d'éthique délivré par le Comité d'éthique de la recherche avec des êtres humains de l'Université du Québec en Outaouais (certificat # 2622). Initialement, le recrutement visait des retraités de la fonction publique québécoise ainsi que des enseignants œuvrant dans le système public québécois. La phase de recrutement initiale s'est déroulée pendant près de huit mois. Les participants étaient recrutés via une annonce affichée et partagée dans les réseaux sociaux, dans les restaurants, boutiques, centres commerciaux, cafés, locaux et sites Internet d'associations et d'organismes de retraités. Après cette phase initiale, une demande de modification a été envoyée et approuvée par le comité d'éthique afin de pouvoir élargir les critères de sélection

des participants, n'ayant pas été en mesure de recruter les 108 participants nécessaires pour la réalisation de cette étude. Ainsi, en plus des retraités de la fonction publique québécoise, le recrutement s'est étendu aux retraités francophones de la fonction fédérale habitant dans la région de la capitale nationale du Canada (Ottawa-Outaouais). La même méthode de recrutement a été employée suite à cet amendement au projet de recherche. Ainsi, des associations et regroupements de retraités ont été contactés afin d'aider au recrutement en publiant l'annonce dans leurs différentes plateformes électroniques (Facebook, site web, etc.) ainsi que dans leurs installations lorsque cela était possible. Un tableau résumant tous les organismes contactés est inclus en annexe à la fin du présent travail (Annexe A). Notons l'implication soutenue de tous ces organismes durant toute la période de recrutement qui s'est échelonnée sur près d'un an (avril 2017 à mars 2018). Le recrutement s'est également fait par diffusion de l'annonce du projet de recherche sur les réseaux sociaux ainsi que dans des lieux publics (restaurants, cafés, centres commerciaux, etc.) avec l'accord préalable de ces milieux. Il s'agit donc d'un recrutement de volontaires où les candidats potentiels ont pu décider de leur plein gré de se joindre ou non à l'étude en fonction de leur intérêt et dans le respect des critères de sélection émis. L'avantage de participer à cette recherche sera de pouvoir faire avancer la science sur les thèmes touchant l'ajustement à la retraite. Il a été également souligné que la participation à ce projet n'entraînerait aucun risque pour les candidats mais que des ressources pourraient leur être référées si jamais les participants en ressentaient le besoin.

3.3 Critères de sélection

Afin de pouvoir participer à cette étude et répondre aux différentes questions en ligne, les participants devaient être âgés entre 50 et 70 ans (donc faire partie de la génération des baby-boomers) et être nouvellement retraités (1 à 3 ans) ce qui correspond, de façon générale et selon les lectures sur ce sujet (Ekerdt, Bossé et Levkoff, 1985 ; Richardson et Kilty, 1991), aux temps

moyens des phases de désenchantement et de réorientation du modèle d'Atchley (1976) présentées plus tôt. Les participants devront provenir soit de la fonction publique québécoise (toute profession) ou encore de la fonction publique fédérale (région de la capitale nationale du Canada). Le critère « 1 à 3 ans » réfère au fait d'être nouvellement retraité, donc vers la période de « lune de miel » selon le modèle d'Atchley (1976). Puisque cette phase de la retraite peut être vécue sur une courte période, mais également à plus long terme selon le modèle d'Atchley, le critère de 1 à 3 ans a été fixé suite à des lectures sur le sujet, mais également dans le but de faciliter le recrutement (Andreu, Pedra et Pérez, 2010, Reitzes et Mutran, 2004). Un autre critère de sélection était que les participants devaient avoir pris une retraite complète au moment de participer au projet de recherche, c'est-à-dire qu'ils ne devaient pas avoir entamé un nouvel emploi rémunéré à temps plein suite à la prise de la retraite. Ils pouvaient néanmoins occuper un emploi à temps partiel au moment de répondre aux questionnaires, en autant que les participants soient officiellement retraités de leur principal emploi à temps plein. Les participants devaient également être francophones ou avoir une connaissance suffisante de la langue française afin de pouvoir répondre aux différents questionnaires.

3.4 Portrait socio-démographique des participants

Le tableau 1 fait état de la composition de l'échantillon recruté (104 participants suite au retrait des données extrêmes) en termes de catégories d'âge selon le sexe des participants. Il est intéressant de noter que plus de la moitié de l'échantillon est âgée entre 60 et 65 ans, et ce autant chez les femmes que chez les hommes. La majorité des participants sont des femmes (71,2%) et ce, pour les trois groupes d'âge ciblés. Le tableau 2 informe sur les moyennes d'âge et écarts-types en fonction du sexe des participants.

Tableau 1.

Descriptions des données démographiques

	Femmes		Hommes		Tous	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Moins de 60 ans	26	35,1	10	33,3	36	34,6
60 à 65 ans	42	56,8	17	56,7	59	56,7
66 ans et plus	6	8,1	3	10,0	9	8,7
Total	74	71,2	30	28,8	104	100

Tableau 2.

Moyennes et écarts-types de l'âge des participants en fonction du sexe

	Femmes	Hommes	Tous
Moyenne	60,93	61,03	60,96
Écart-type	3,52	3,63	3,54

Le temps moyen depuis la prise de la retraite est d'environ 2 ans pour les 104 participants à l'étude, avec un écart-type de 7,93 mois.

Le tableau 3 présente l'échantillon en fonction de l'état civil des participants. Il est intéressant de remarquer que la majorité des personnes ayant répondu aux questionnaires sont en couple (mariés, conjoints de fait ou encore union libre), soit 62 participants sur 104, ce qui

représente un taux de 59,6% de répondants se déclarant en couple. Cette tendance est également présente autant chez les femmes que chez les hommes séparément.

Tableau 3.

État civil des participants en fonction du sexe

	Femmes		Hommes		Tous	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Célibataires	13	17,6	5	16,7	18	17,3
Mariés	21	28,4	13	43,4	34	32,7
Conjoints de fait	13	17,6	4	13,3	17	16,3
Union libre	7	9,4	4	13,3	11	10,6
Divorcés / séparés	17	23,0	4	13,3	21	20,2
Veufs	3	4,0	0	0	3	2,8
Total	74	.	30	.	104	100

Le tableau 4 présente les données concernant le niveau d'éducation atteint par les participants à cette étude. En examinant de plus près les données recueillies, il en ressort que la majorité des participants ayant pris part à ce projet de recherche a un niveau d'éducation assez élevé (baccalauréat et plus). En effet, la quasi-totalité de l'échantillon, soit 89 participants, a terminé des études post-secondaires (CÉGEP, université). De ce nombre, il importe de souligner que plus de la moitié de l'échantillon a complété des études universitaires. Autre fait intéressant est qu'une grande proportion d'hommes ont complété des études supérieures (maîtrise et doctorat),

soit 40% de l'échantillon masculin. La catégorie « premier cycle » universitaire réfère aux baccalauréats ainsi qu'aux certificats universitaires, tel que défini par le système scolaire québécois (Gouvernement du Québec, Éducation et Enseignement supérieur, 2018). Les « cycles supérieurs » renvoient aux études de deuxième et troisième cycle universitaire, soit les maîtrises et doctorats. La catégorie « autre » inclue les personnes ayant complété un diplôme d'étude secondaire (DES) ou encore un diplôme d'étude professionnelle (DEP).

Tableau 4.

Niveau d'éducation des participants en fonction du sexe

	Femmes		Hommes		Tous	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Collégial pré-universitaire (DEC)	10	13,5	2	6,7	12	11,5
Collégial technique	13	17,6	4	13,3	17	16,3
Premier cycle universitaire	33	44,6	8	26,7	41	39,4
Cycles supérieurs	11	14,9	12	40,0	23	22,1
Autre	7	9,4	4	13,3	11	10,6
Total	74	.	30	.	104	100

Pour ce qui est du revenu précédent la prise de la retraite, le tableau 5 fait état de la situation financière des participants ayant répondu aux différents questionnaires de l'étude. Ces données sont présentées en fonction du groupe d'âge. Les résultats suggèrent que les deux tiers des

participants ont un revenu moyen se situant entre 30 000\$ et 59 999\$, ce qui est représentatif de la population en provenance des secteurs de la santé, de l'enseignement au Québec et de la fonction publique, alors que la moyenne annuelle du revenu individuel chez les 55 ans et plus en 2017 se situait autour de 41 000\$ (soins et services de la santé), 53 000\$ (secteur de l'enseignement) et 62 000\$ (administration publique) (Statistique Canada, 2018).

Tableau 5.

Revenu des participants en fonction du sexe

	Femmes		Hommes		Tous	
	Nbre	%	Nbre	%	Nbre	%
Moins de 29 999\$	8	10,8	4	13,3	12	11,5
30 000\$ à 59 999\$	53	71,6	18	60,0	71	68,3
60 000\$ à 89 999\$	11	14,9	8	26,7	19	18,3
90 000\$ et plus	2	2,7	0	0	2	1,9
Total	74	.	30	.	104	.

Pour ce qui est du niveau de santé subjective, soit le niveau de santé tel que perçu par les participants, la très grande majorité de l'échantillon, soit 94,2% des répondants, ont une vision positive de leur état de santé. Ils se décrivent donc comme ayant une bonne, très bonne ou excellente condition de santé. Les données sont présentées au tableau 6. La catégorie « mauvaise santé » présente les statistiques des participants se qualifiant comme n'étant plus en aussi bonne santé qu'avant leur retraite, comme étant en mauvaise santé ou encore en très mauvaise santé.

Tableau 6.

Niveau moyen de santé perçue des participants en fonction du sexe

	Femmes		Hommes		Tous	
	Nb.	%	Nb.	%	Nb.	%
Excellente santé	20	27,0	10	33,3	30	28,8
Très bonne santé	31	41,9	9	30,0	40	38,5
Bonne santé	19	25,7	9	30,0	28	26,9
Mauvaise santé	4	5,4	2	6,7	6	5,8
Total	74	.	30	.	108	.

Lorsque sondés sur leur état de santé objectif, soit la présence ou non d'un diagnostic de maladie ou toute autre condition de santé, 40,4% de l'échantillon rapporte avoir un diagnostic de problème de santé se rapportant essentiellement au diabète, à l'hypertension artérielle, à l'hypercholestérolémie, à l'arthrite ou encore à l'hyperthyroïdie selon les données qualitatives recueillies dans le questionnaire socio-démographique. Malgré ce constat, il importe de noter que la majorité des répondants mentionne ne pas avoir de limitations physiques (86,5%). Finalement, la majorité des participants, soit 88,5% de l'échantillon, mentionne avoir pris volontairement leur retraite, ce qui implique qu'ils ont eux-mêmes fait le choix de quitter leur emploi. Pour ce qui est d'ateliers de préparation à la retraite, 64,4% des répondants affirment avoir déjà suivi ce type de formation. Il y a également 79,8% des personnes sondées qui rapportent être présentement inscrites dans une activité de loisir ou de bénévolat, ce qui représente un échantillon assez actif en termes d'engagement dans une activité.

3.5 Procédures et protocole

La première étape du processus consistait à recruter des participants volontaires afin de répondre à une série de questions portant sur les différentes variables à l'étude. Le recrutement s'est effectué à l'aide d'une lettre de présentation du projet (voir Annexe B) qui a été affichée dans les lieux publics (restaurants, cafés, centres commerciaux, résidence pour personnes retraitées, etc.) ainsi que sur les différentes plateformes électroniques d'associations et de regroupements de retraités. Par la suite, les personnes voulant participer ont reçu les indications ainsi qu'un lien Internet sécurisé les conduisant aux différents questionnaires. La plateforme canadienne « LimeSurvey » a été privilégiée pour effectuer la collecte de données sécurisée puisqu'elle assure l'anonymat des participants et la confidentialité des données en encryptant entre autres les adresses IP des utilisateurs (LimeSurvey, 2015). La première étape consistait à faire signer un formulaire de consentement électronique aux futurs participants afin de leur expliquer tous les principes fondamentaux de l'éthique, de la confidentialité, de la protection des renseignements et du choix libre et éclairé (voir Annexe C). Tous ces principes ont été clairement dictés dans le formulaire que les participants ont signé. Par la suite, il y a eu la passation de tous les questionnaires : un questionnaire sociodémographique, le questionnaire de désirabilité-sociale de Marlowe-Crowne (Crowne et Marlowe, 1960) ainsi que trois échelles de mesure qui seront présentées dans la section suivante. Une attention particulière a été également de mise au moment de la signature du formulaire de consentement afin que les participants répondent aux différents questionnaires de façon individuelle. Ceci a permis de pouvoir recueillir les données les plus précises possibles au sujet des croyances et opinions de chacun des participants. Une fois complétées, les données ont été entreposées de façon confidentielle sur le serveur de la plateforme électronique, selon les principes précédemment énoncés. Ainsi, les noms des participants ne sont pas reliés aux

questionnaires et il n'est pas possible de pouvoir identifier les participants avec les données brutes qu'ils ont fournies. Les données ont été conservées de façon sécuritaire et ont également été encryptées en attendant la réalisation des différentes analyses statistiques. Durant la période des analyses, les données ont été transférées et conservées sur une clé USB laquelle a été conservée dans un classeur verrouillé uniquement accessible au chercheur. En tout, entre trente minutes et une heure ont été nécessaires pour lire et signer le consentement électronique ainsi que pour répondre aux différentes échelles.

3.6 Instruments de mesure

Les différents instruments de mesure utilisés dans le cadre de cette recherche sont présentés dans la présente section. Il est à noter qu'une étude pilote a été réalisée avant le recrutement officiel afin de pouvoir tester la simplicité des questionnaires, le temps d'administration, la faisabilité et relever les difficultés potentielles. Ainsi, tous les instruments de mesure ont été remplis par un petit groupe composé de quatre personnes de l'entourage du chercheur. Les temps moyens de réponse pour chacun des questionnaires ont été mesurés lors de cette première phase et se situent en moyenne autour d'une heure. Les personnes ayant répondu aux questionnaires ont apprécié le format électronique qu'ils ont qualifié de clair et facile à comprendre. Afin de respecter le rythme des personnes, l'option de pouvoir arrêter de répondre aux questionnaires et reprendre au moment désiré a été incluse, ce qui était apprécié par cet échantillon. Ainsi, aucune ambiguïté n'a été relevée par les individus ayant répondu aux questionnaires. Aucun résultat provenant des questionnaires n'a été conservé puisqu'il ne s'agissait que d'une étude pilote précédant le projet de recherche servant à cerner les caractéristiques de chacun des instruments de mesure.

3.6.1 Questionnaire sociodémographique

Un questionnaire sociodémographique créé par le chercheur (voir Annexe D) et comprenant 15 questions a été employé afin de pouvoir recueillir des informations permettant de mieux décrire l'échantillon à l'étude. Ces données permettent également de pouvoir mieux nuancer et comprendre les données du présent projet de recherche en fonction des caractéristiques des répondants. Ainsi, les participants ont répondu à une série de questions portant sur leur sexe, état civil, revenu annuel, état de santé physique et psychologique, etc.

3.6.2 Ajustement à la retraite

Cette première variable a été mesurée à l'aide de la *Retirement Satisfaction Inventory* (RSI) (voir Annexe E). Il s'agit d'une échelle développée par Floyd et al. (1992) de 51 énoncés divisés en 3 sous-échelles. Les différentes dimensions de cette échelle sont : les raisons de la retraite (par exemple : « j'avais atteint l'âge légal de départ à la retraite »), la satisfaction avec la vie à la retraite (par exemple : « la liberté de me concentrer à mes propres centres d'intérêt ») et les sources de plaisir à la retraite (par exemple : « La liberté de me consacrer à mes propres centres d'intérêt »). Ces regroupements ont été mis de l'avant par les auteurs suite à des analyses factorielles exploratoires. Il s'agit d'une échelle de type Likert allant de 1 à 4 (ou de 1 à 6 selon les énoncés), très complète explorant différentes sphères entourant la retraite. Le temps moyen pour répondre à ce questionnaire se situait autour de 30 minutes. Cette échelle présente une bonne fidélité test-retest (14 jours d'intervalle). Les corrélations varient de 0,56 à 0,77 pour les échelles multiples et de 0,45 à 0,71 pour les items seuls. De bonnes validités concomitantes avec d'autres instruments de mesure ont aussi été relevées (Floyd et al., 1992). Ce questionnaire a été conçu pour être administré directement auprès de personnes ayant pris leur retraite. Une version française du questionnaire (Fouquereau, Fernandez et Mullet, 1999) comprenant 53 énoncés existe et a été utilisée. Ces

auteurs ont réalisé une étude factorielle exploratoire leur permettant de diviser la version française de l'instrument de mesure en trois sous-échelles, soit les mêmes dimensions que pour la version originale en anglais (les raisons de départ à la retraite, la satisfaction à la retraite et les sources de plaisir à la retraite). Les énoncés numéros 30, 31 et 32 ont été légèrement modifiés afin d'être représentatifs de la réalité québécoise au niveau des sources de revenus et des avantages sociaux : la pension de vieillesse, le régime des rentes du Québec, les régimes de retraite de l'employeur et les remboursements provenant de régime d'assurances privées ou de la Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ). L'énoncé numéro 20 n'a pas pu être inclus dans les analyses quantitatives puisque les informations qui y sont recueillies sont de natures qualitatives (soit d'autres raisons de départ à la retraite évoquées par les participants). Entre autres, les participants ayant répondu à cette question optionnelle mentionnent le temps de transport trop long, les changements au niveau de la direction, des difficultés avec les collègues, de mauvaises conditions de travail, des problèmes de santé, etc.). L'analyse de consistance interne réalisée dans la présente étude auprès des 108 participants recrutés fait état d'un alpha de Cronbach de 0,52 pour la sous-échelle « raisons du départ à la retraite », de 0,84 pour la sous-échelle « satisfaction avec la retraite » et de 0,71 pour les sources de plaisirs à la retraite. Bien que l'alpha de Cronbach pour la sous-échelle « raisons du départ à la retraite » soit d'amplitude modeste, la valeur globale pour l'échelle d'ajustement à la retraite demeure élevée ($\alpha = 0,73$) selon les normes fixées par Nunnally (1978).

Ce questionnaire a été retenu comme mesure de l'ajustement à la retraite puisque la littérature mentionne que les différentes étapes ou phases de la retraite dont celle de l'ajustement, sont entre autres liées au degré de satisfaction que les personnes retirent de cette nouvelle période de vie en fonction de leurs caractéristiques personnelles (Yeung, 2018). En effet, un haut niveau de satisfaction à la retraite, serait lié à un plus haut niveau d'ajustement puisqu'il est un des indices

de l'ajustement à la retraite, tout comme le niveau de ressources financières ou encore le fonctionnement physique (Topa et Alcover, 2015, Yeung, 2018). La satisfaction à la retraite serait donc une composante essentielle pour mesurer l'ajustement à la retraite (Rosenkoetter et Garris 1998). Pour les fins de la présente étude, l'ajustement à la retraite sera donc mesuré en fonction du degré de satisfaction postretraite.

3.6.3 Âgisme

Cette seconde variable a été mesurée à l'aide de la *Fraboni Scale of Ageism-revised* (FSA-R) (Voir Annexe F). Cette échelle a été initialement développée par Fraboni et al. (1990) et a été révisée par Rupp, Vodanovich et Credé (2005). Il s'agit d'une échelle de type Likert allant de 1 (fortement en désaccord) à 4 (fortement en accord) et comprenant à l'origine 29 énoncés répartis en 3 sous-échelles. Les dimensions stéréotypes (par exemple : « beaucoup de personnes âgées sont avares et amassent leur argent et leurs biens »), attitude affective (par exemple : « il est triste de constater la situation difficile dans laquelle se trouvent les personnes âgées dans la société actuelle ») et séparation (par exemple : « parfois, quand je vois des personnes âgées, j'évite de croiser leur regard ») forment les sous-échelles évaluant le concept d'âgisme tel que défini par les auteurs dans leurs travaux. Le temps moyen pour répondre à ce questionnaire est d'environ 15 minutes selon les tests préalablement effectués auprès de l'entourage du chercheur avant le début de l'étude. Les énoncés numéro 17, 18, 19 et 20 ont été recodés à l'envers afin de respecter l'échelle de réponse inversée du questionnaire. Les propriétés psychométriques de cet instrument démontrent une consistance interne élevée avec un alpha de Cronbach de 0,86 et d'assez bonnes corrélations entre les sous-échelles (allant de 0,65 à 0,73) (Fraboni et al., 1990 tiré de Rupp, Vodanovich et Credé, 2005). Ces auteurs rapportent aussi des corrélations négatives significatives avec l'échelle « Acceptance of Others » (-0,22) et « Facts on Aging Quiz » (-0,28), lesquelles sont des instruments mesurant des construits contraire à l'âgisme. Une version française de cet

instrument comprenant 23 énoncés a été créée par Boudjemad et Gana (2009) et a été utilisée pour les fins de la présente étude. Ce questionnaire n'a cependant pas été validé auprès de personnes âgées. L'analyse de consistance interne réalisée auprès des participants de notre étude fait état d'un alpha de Cronbach de 0,78 pour la sous-échelle « stéréotypes », de 0,58 pour la sous-échelle « séparation » et de 0,75 pour la sous-échelle « attitudes affectives ». Bien que l'alpha de Cronbach pour la sous-échelle « séparation » soit d'amplitude modeste, la valeur globale pour l'échelle d'âgisme demeure élevée ($\alpha = 0,85$) (Nunnally, 1978).

3.6.4 Lieu de maîtrise (*locus de contrôle*)

La dernière variable a été mesurée grâce à l'échelle *Desired Control Measure – Short Form* (DCM) (voir Annexe G), instrument développé par Reid et Ziegler (1980). Initialement, le DCM était un questionnaire comportant 70 énoncés visant à évaluer si les répondants estiment avoir le contrôle sur différents aspects de leur vie ou bien si ce qui leur arrive n'est pas de leur ressort. L'instrument est divisé en deux sous-échelles : les désirs de résultats (par exemple : « est-ce que le fait de pouvoir arranger des sorties est important pour vous? ») et les croyances et attitudes (par exemple : « les personnes ont tendance à ignorer mes suggestions ou mes conseils »). Pour les besoins de cette étude, une version abrégée comprenant 16 énoncés pour l'échelle « désirs de résultats » et 16 énoncés pour l'échelle « croyances et attitudes » a été retenue. Le temps moyen calculé par le chercheur pour répondre au DCM version abrégée est d'environ 20 minutes. La cotation pour les énoncés numéro 2, 4, 6, 7, 9, 14, 15 et 16 de la sous-échelle « croyances et attitudes » a été inversée afin de respecter l'échelle de réponse du questionnaire pour ces items. Plus les résultats sont élevés aux différentes questions de la sous-échelle « désirs de résultats », plus cela signifie que la personne croit avoir un certain contrôle interne de la situation. Plus les résultats sont bas aux différentes questions de la sous-échelle « croyances et attitudes », plus cela

signifie que la personne croit avoir un certain contrôle interne de la situation, donc un contrôle dit « interne ». Au niveau des propriétés psychométriques de la version abrégée de l'instrument, une fidélité test-retest modérée a été relevée lors de l'administration du questionnaire après 6, 12 et 18 mois (Reid et Ziegler, 1981). Toujours selon cette référence, la consistance interne globale (alpha de Cronbach) de cet instrument est de 0,73 et elle est de 0,74 pour la sous-échelle « désir » et de 0,69 pour la sous-échelle « attentes » pour les sous-échelles séparément, démontrant une consistance interne forte entre les items et les deux sous-échelles. Une bonne validité de construit a également été obtenue pour cet instrument, spécialement pour la sous-échelle « attentes » qui serait fortement reliée avec des mesures d'ajustement psychologique. Ce questionnaire a été validé auprès d'une population âgée (Reid et Ziegler, 1981). Aucune version française de cet instrument n'a pu être obtenue pour cette étude. Le DCM a donc été traduit de l'anglais au français en se référant aux procédures de la méthode de Vallerand (1989). Ainsi, le questionnaire a été traduit une première fois du français à l'anglais par deux traducteurs, incluant le chercheur de cette étude ainsi qu'un collègue de travail bilingue. Par la suite, une traduction du français à l'anglais a été effectuée par deux autres traducteurs et cette nouvelle version anglaise a été comparée à la version originale afin de s'assurer du sens des questions et des choix de réponses. Aucune étude de validation transculturelle complète n'a cependant été effectuée suite à la traduction comme le mentionne la méthode complète de Vallerand (1989) pour des raisons utilitaires dans le cadre de cette recherche. Au niveau de la consistance interne de cet instrument de mesure dans le cadre de notre étude auprès de 108 répondants, la sous-échelle « désirs de résultats » obtient un alpha de Cronbach de 0,84, la sous-échelle « croyances et attitudes » obtient un alpha de Cronbach de 0,70, tandis que l'échelle globale du lieu de maîtrise a un niveau de consistance interne d'amplitude modeste ($\alpha = 0,64$) (Nunnally, 1978), ce qui pourrait s'expliquer par les effets en lien avec la traduction des énoncés de cet instrument.

3.6.5 Désirabilité sociale

Puisque l'âgisme pourrait créer un risque de biais de désirabilité sociale, il est important de contrôler cette variable afin de s'assurer que les réponses obtenues soient le reflet le plus juste possible de la réalité. Le biais de désirabilité sociale se définit comme étant une tendance pour les participants d'une étude à répondre aux questions de façon à donner des réponses socialement acceptables (Domino et Domino, 2006). Afin de pallier à ce risque, un questionnaire de désirabilité sociale a également été inclus lors de la passation des questionnaires afin d'en mesurer le niveau pour chacun des participants. L'*échelle de désirabilité sociale de Marlowe-Crowne* (Crowne et Marlowe, 1960) a été retenue puisqu'elle démontre de bonnes propriétés psychométriques (voir Annexe H). En effet, selon Paulhus (1991), la consistance interne démontre des résultats intéressants avec un alpha variant de 0,73 à 0,88 lorsque testé avec un échantillon de 300 répondants. Une très bonne fidélité test-retest a également été rapportée après un mois d'intervalle avec un score de 0,88. Au niveau de la validité, les auteurs font ressortir une bonne validité de convergence et discriminante. Le questionnaire comprend 33 énoncés se répondant par vrai ou faux. Les questions sont divisées en deux sous-groupes : les comportements désirables mais non-communs et les comportements non-désirables mais communs. Parmi ces 33 énoncés, 18 sont formulés de façon positive et 15 le sont de façon négative. Un point est ajouté pour chaque énoncé où le participant inscrit la réponse la plus attendue (soit faux au niveau des énoncés négatifs ou vrai au niveau des énoncés positifs). La cotation des réponses a donc été réalisée en respectant l'inversion de points selon l'item. Le score total varie de 0 à 33 et un score plus élevé représente un plus haut niveau de désirabilité sociale. Selon Crowne et Marlowe (1960), un score se situant entre 0 et 8, représente un score « bas » de désirabilité sociale. Les répondants obtenant ce résultat auront donc tendance à répondre de façon non-socialement acceptable à la majorité des énoncés. Selon ces auteurs, cette façon de répondre peut signifier que les répondants vont émettre des

réponses beaucoup plus vraies et sincères, malgré le risque de ne pas recevoir l'approbation sociale d'autrui. Toujours selon les mêmes auteurs, un score de 9 à 19 représente un score « moyen ». La majorité des gens (2 sur 3) auraient tendance à répondre de cette façon. Il y aurait alors une certaine recherche pour ces personnes d'approbation sociale, de conformité aux règles et aux conventions sociales. Finalement, toujours selon Crowne et Marlowe (1960), un score « élevé » se situant entre 20-33 représenterait un haut niveau de désirabilité sociale. Ces personnes seraient à la recherche d'une grande approbation sociale afin de ne pas déplaire aux autres et de respecter les conventions sociales existantes. Ces scores seront utilisés comme balise afin de faire ressortir la tendance dans les réponses des participants composant l'échantillon de la présente recherche. La version française validée par Blais, Lachance et Riddle (1991) a été utilisée dans la présente étude.

L'annexe I présente tous les énoncés de chacun des instruments de mesure utilisés (pour les variables âgisme, locus de contrôle et ajustement à la retraite) par sous-échelle.

3.7 Analyses effectuées

Au niveau statistique, une régression multiple de type hiérarchique a été effectuée. Ce type d'analyse a été choisi puisqu'elle permet d'évaluer la relation pouvant exister entre une variable dépendante (VD), soit dans le cas présent l'ajustement à la retraite et plusieurs variables indépendantes (VI) (âge, désirabilité sociale, âgisme et locus de contrôle ainsi que les sous-échelles de chacun des instruments de mesure utilisés). Le type de régression choisi, soit la régression multiple hiérarchique, permet d'ajouter chacune des variables indépendantes (VI) selon l'ordre désiré afin d'en faire ressortir l'influence sur le modèle général (Tabachnick et Fidell, 2007). Les variables « âge » et « désirabilité sociale » ont été entrées en premier et en deuxième afin de pouvoir contrôler pour leurs effets sur l'ajustement à la retraite. Les autres variables ont ensuite été introduites au modèle de régression multiple. Les postulats de base ont également été vérifiés avant

d'entreprendre l'analyse principale de régression multiple. Les analyses ont été effectuées à l'aide du logiciel *IBM SPSS Statistics 25.0*. Les résultats des différentes analyses seront présentés dans la prochaine section.

CHAPITRE IV

RÉSULTATS

4.1 Vérification des postulats statistiques de la régression multiple

La première étape des analyses consiste à vérifier les postulats statistiques de la régression multiple afin d'assurer un maximum de validité aux résultats qui ressortiront de cette analyse.

4.1.1 Nombre minimal de sujet

Le premier postulat réfère au nombre minimal de sujet requis pour les analyses, ce qui a été respecté au niveau de l'échantillon qui comprend 108 participants (Tabachnick et Fidell, 2007). En effet, selon les règles statistiques proposées par ces auteurs dans le cadre d'une régression multiple, il est recommandé d'avoir un minimum de 104 participants à la base, plus un participant de plus par variable indépendante à l'étude. Puisque nous avons 2 variables indépendantes (âgisme et locus de contrôle), il faut ajouter deux participants de plus à notre échantillon. Ce postulat est ainsi respecté.

4.1.2 Cas extrêmes univariés et multivariés

Le second postulat réfère à l'absence de cas extrêmes univariés et multivariés. Un nettoyage des données a donc été effectué dans le but de vérifier s'il y avait présence de cas extrêmes dans les données recueillies, ce qui pourrait expliquer les résultats préalablement cités. L'utilisation de la procédure pour la détection des cas extrêmes univariés et multivariés a donc été employée (Tabachnick et Fidell, 2007). Dans un premier temps, les scores Z ont été calculés afin de vérifier s'il y avait des cas extrêmes univariés pour les variables à l'étude, soit l'âgisme, la perception

d'avoir le contrôle, l'ajustement à la retraite, la désirabilité sociale et également les sous-échelles des variables indépendantes, soit stéréotypes, séparation, attitude affective (pour l'échelle d'âgisme) et désirs de résultats et croyances et attitudes (pour l'échelle de lieu de maîtrise). Les résultats de ces analyses démontrent la présence de quatre cas extrêmes pour les variables étudiées et les sous-échelles ($Z > |3,29|, p < 0,001$, bilatéral). Les cas extrêmes sont identifiés par les numéros 46, 124, 136 et 312. Les distances de Mahalanobis ont été calculées afin de vérifier s'il y avait des cas extrêmes multivariés pour les variables précédemment citées. Les résultats de ces analyses ne démontrent pas la présence de cas extrêmes multivariés ($\chi^2(8) > 26,125, p < 0,001$).

Par la suite, les données des quatre cas extrêmes univariés ont ~~été~~ été enlevées dans le but de pouvoir respecter ce postulat statistique dans l'analyse de régression multiple. De nouvelles distances de Mahalanobis ont été calculées une fois ces quatre cas retirés afin de voir s'il y avait toujours présence de cas extrêmes multivariés au sein de l'échantillon. Les résultats de ces analyses ne démontrent aucun autre cas extrême multivarié pour les variables étudiées.

4.1.3 Absence de multicollinéarité

Le postulat de l'absence de multicollinéarité a également été vérifié à l'aide de corrélations bivariées pour chacune des paires de variables à l'étude pour les 104 participants retenus. Suite à l'analyse des corrélations obtenues, aucun problème de multicollinéarité n'existe. En effet, toutes les corrélations obtenues sont inférieures à la valeur conventionnelle fixée à 0,90 (Tabachnick et Fidell, 2007) (tableau 7).

Tableau 7.

Corrélations entre les variables

		Âgisme	Ajustement	Contrôle
Âgisme	0,08	1		
Ajustement	-0,18	-0,10	1	
Contrôle	0,07	0,12	-0,12	1

Notes. N = 104 participants

4.1.4 Normalité univariée et multivariée

Le postulat de normalité univariée a également été analysé. L'analyse de la kurtose pour l'âge, l'ajustement à la retraite, l'âgisme et la désirabilité sociale respecte le postulat de normalité univariée puisque toutes les valeurs se situaient à l'intérieur des balises conventionnelles de -1,00 et 1,00. Les distributions univariées des variables étudiées sont donc considérées normales. L'analyse de l'asymétrie pour toutes les variables à l'étude respecte le postulat de normalité univariée puisque les valeurs se situaient également à l'intérieur des balises conventionnelles allant de -1,00 à 1,00. Les valeurs de ces deux analyses sont présentées au tableau 8.

Tableau 8.

Analyse de la kurtose et de l'asymétrie

	Âge	Âgisme	Locus de contrôle	Ajustement à la retraite	Désirabilité sociale
Kurtose	-0,14	-0,23	0,94	0,67	0,14
Asymétrie	0,11	-0,04	-0,10	-0,82	-0,78

Notes. N = 104

Le postulat de normalité multivariée a également été vérifié pour les trois variables à l'étude ainsi que les sous-échelles. L'analyse du graphique des résiduels standardisés a révélé que leur distribution était normale.

4.1.5 Postulats de linéarité et d'homoscédasticité

Finalement, les postulats de linéarité et d'homoscédasticité ont été analysés. Le postulat de linéarité a été vérifié à l'aide des diagrammes de dispersions bivariées pour chacune des paires de variables à l'étude. Suite à une analyse visuelle des diagrammes de dispersion bivariés, le postulat de linéarité a été respecté puisque les nuages de points ne présentent pas de courbes. Le postulat d'homoscédasticité est également respecté puisque l'ensemble des nuages de points semblent former un ovale assez régulier.

Suite à ces analyses, il est possible de conclure que les six postulats statistiques de la régression multiple ont été respectés. La prochaine section présentera les résultats de l'analyse de régression multiple pour les variables à l'étude.

4.2 Statistiques descriptives des résultats

Les moyennes et écart-types pour chacun des instruments utilisés dans le cadre de cette étude sont présentés au tableau 9.

Tableau 9.

Moyennes et écart-types des instruments de mesures et sous-échelles

	Moyenne	Écart-type
Âgisme	1,88	0,34
*Stéréotypes	2,10	0,44
*Séparation	1,74	0,36
*Attitudes affectives	1,65	0,41
Locus de contrôle	3,20	0,21
*Désirs de résultats	4,37	0,36
*Croyances et attitudes	2,04	0,37
Ajustement à la retraite	3,37	0,30
*Raisons	2,37	0,48
*Satisfaction	4,13	0,68
*Sources de plaisirs	3,29	0,33

Notes. N = 104 ; * sous-échelles

4.3 Résultats des analyses de régression multiple

4.3.1 Analyse du niveau de désirabilité sociale de l'échantillon

Une analyse du niveau de désirabilité sociale a été effectuée afin de voir d'une part la présence ou non de désirabilité sociale dans la façon dont les participants ont répondu aux différentes questions et, d'autre part, afin de voir si cela pouvait avoir une influence sur les résultats obtenus lors des analyses subséquentes en régression multiple. Les résultats concernant la présence de désirabilité sociale en fonction des normes établies par Crowne et Marlowe (1960) sont présentés au tableau 10. À notre connaissance et suite aux recherches effectuées, aucune norme n'a été spécifiquement établie au niveau de la désirabilité sociale en fonction des personnes âgées. Selon les données recueillies, une majorité des participants de l'échantillon ont tendance à obtenir des scores élevés au niveau de la désirabilité sociale, ce qui signifie qu'ils ont tendance à répondre de façon socialement acceptable. Cette tendance est similaire entre les hommes et les femmes.

Tableau 10.

Fréquence et pourcentage à l'échelle de désirabilité sociale selon le sexe

Scores	Hommes		Femmes		Total	
	Fréquence	%	Fréquence	%	Fréquence	%
0-8	5	16,7	7	9,5	12	11,5
9-19	9	30	25	32,4	34	31,8
20-33	16	53,3	42	58,1	58	56,7
Total	30	.	74	.	104	100

Notes. N = 104 ; 0-8 = faible niveau de désirabilité sociale ; 9-19 = niveau moyen de désirabilité sociale ; 20-33 = haut niveau de désirabilité sociale

Lorsque nous analysons le niveau de désirabilité sociale global, donc sans filtrer en fonction des différentes fourchettes de score de l'échelle de Crowne-Marlowe, des corrélations significatives et négatives ressortent avec l'échelle d'âgisme ($r = -0,33$; $p < 0,01$) et aussi avec l'échelle du lieu de maîtrise ($r = -0,27$; $p < 0,01$). Ceci laisse suggérer la présence d'une association modeste entre les réponses données par les participants et le niveau de désirabilité sociale. Ainsi, il semble que pour cette catégorie d'âge, il y ait présence de désirabilité sociale dans la façon de répondre aux questions.

Afin de diminuer l'influence de la désirabilité sociale, nous avons donc contrôlé pour cette variable dans toutes les analyses effectuées. Toutes les analyses de régression multiple de type hiérarchique ont donc inclus les variables âge et désirabilité sociale comme variables de contrôle afin de voir l'apport de leur contribution dans l'explication de l'ajustement à la retraite ou de ses sous-échelles (raisons de départ à la retraite, satisfaction à la retraite et sources de plaisirs à la retraite).

4.3.2 Contribution de l'âgisme et du locus de contrôle sur l'ajustement à la retraite

Une régression multiple de type hiérarchique de 3 niveaux a été effectuée pour évaluer la contribution des perceptions âgistes et de la perception d'avoir le contrôle sur sa vie, d'une part, sur les variations de l'ajustement à la retraite tel que mesuré par le RSI, d'autre part. L'âge des participants ainsi que le niveau de désirabilité sociale tel que mesuré par le biais de l'Échelle de désirabilité sociale de Marlowe-Crowne ont été inclus dans le modèle d'analyse comme variable de contrôle. L'ordre d'entrée des variables a été l'âge en premier, le niveau de désirabilité sociale en second et le locus de contrôle et l'âgisme en dernier lieu. Ces variables ont été entrées dans cet ordre puisqu'il semble plausible que l'âge et le niveau de désirabilité sociale aient un impact sur l'ajustement à la retraite, alors que l'âgisme et le lieu de maîtrise sont de nouvelles variables à tester afin de voir leur apport. Les résultats sont présentés au tableau 11.

Tableau 11.

Régression multiple des variables principales avec l'ajustement à la retraite

Variabiles	β	R	R^2_a	ΔR^2
Modèle 1		0,18	0,02	0,03
Âge	-0,18			
Modèle 2		0,19	0,02	0,01
Âge	-0,18			
Désirabilité sociale	0,05			
Modèle 3		0,22	0,01	0,01
Âge	-0,17			
Désirabilité sociale	0,001			
Âgisme	-0,07			
Lieu de maîtrise	-0,10			

Note. N = 104

Selon les résultats obtenus pour les principales variables à l'étude, aucun lien significatif ne ressort entre les variables indépendantes et un ajustement positif à la retraite. Un lien presque significatif est présent au niveau du premier modèle alors que l'âge est utilisé comme variable contrôle ($\beta = -0,18, p = 0,07$).

4.4 Analyses supplémentaires en fonction des sous-échelles des variables indépendantes

Ensuite, nous avons effectué des régressions multiples pour les sous-échelles des variables indépendantes (stéréotypes, séparation, attitudes affectives, désirs de résultats et croyances et attitudes) afin d'évaluer la contribution de ces variables sur l'ajustement à la retraite. Ces analyses supplémentaires ont été réalisées afin de mieux nuancer les résultats obtenus en lien avec notre hypothèse de travail. L'âge et la désirabilité sociale ont de nouveau été inclus dans les analyses comme variables de contrôle. Les résultats pour cette analyse sont présentés au tableau 12.

Les résultats obtenus démontrent des résultats significatifs au niveau du troisième modèle de la régression multiple. En effet, une association négative et significative ressort entre la variable « croyances et attitudes » et l'ajustement à la retraite. Ce modèle est significatif et explique 10% de l'ajustement à la retraite. Il s'agit d'une augmentation significative entre le second et troisième modèle analysé.

Tableau 12.

Régression multiple par sous-échelles sur l'ajustement à la retraite

Variabes	β	R	R^2_a	ΔR^2
Modèle 1		0,18	0,02	0,03
Âge	-0,18			
Modèle 2		0,19	0,02	0,003
Âge	-0,18			
Désirabilité sociale	0,05			
Modèle 3		0,40	0,10*	0,13
Âge	-0,17			
Désirabilité sociale	0,02			
Stéréotypes	0,19			
Séparation	-0,07			
Attitudes affectives	-0,11			
Désirs de résultats	0,09			
Croyances et attitudes	-0,29**			

Note. N = 104 ; * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

4.5 Analyses supplémentaires en fonction des sous-échelles de la variable dépendante

Par la suite, nous avons effectué une analyse de régression multiple afin de tester la contribution des variables indépendantes à l'étude (âgisme et locus de contrôle) sur les sous-échelles de l'ajustement à la retraite (soit les raisons de départ à la retraite, la satisfaction à la retraite et les sources de plaisirs à la retraite). Comme cela était le cas dans les analyses précédentes, l'âge et la désirabilité sociale ont été ajoutés aux analyses comme variables de contrôle.

4.5.1 Contribution de l'âgisme et du locus de contrôle sur les raisons de départ à la retraite

Une première analyse est présentée au tableau 13. Les résultats démontrent la contribution de l'âgisme et du locus de contrôle sur les raisons de la prise de la retraite, sous-échelle du DCM. Deux résultats significatifs ressortent, soit pour le modèle 2 et le modèle 3 de la régression multiple. Le second modèle incluant la désirabilité sociale est négativement associé aux raisons de départ à la retraite. Cette régression était significative. Cette variable explique 21% des raisons de départ à la retraite et compte pour une augmentation de 20% comparativement au premier modèle. Pour ce qui est du troisième modèle, il y a une association négative et significative entre l'âge et les raisons de départ à la retraite.

Tableau 13.

Régression multiple des variables principales sur les raisons de départ à la retraite

Variabiles	β	R	R^2_a	ΔR^2
Modèle 1		0,17	0,02	0,03
Âge	-0,17			
Modèle 2		0,48	0,21**	0,20
Âge	-0,16			
Désirabilité sociale	-0,44**			
Modèle 3		0,51	0,23	0,04
Âge	-0,18*			
Désirabilité sociale	-0,36**			
Âgisme	0,12			
Lieu de maîtrise	0,16			

Note. N = 104; * $p < 0,05$; ** $p < 0,001$

4.5.2 Contribution de l'âgisme et du locus de contrôle sur la satisfaction à la retraite

Cette seconde analyse s'intéresse à la contribution de l'âgisme et du lieu de maîtrise sur la satisfaction à la retraite. Les variables de contrôle « âge » et « désirabilité sociale » ont également été incluses dans cette analyse. Les résultats sont présentés au tableau 14. La désirabilité sociale (modèle 2) est positivement associée à la satisfaction à la retraite. Cette régression est significative. Ce modèle explique 11% de la satisfaction à la retraite. Il s'agit d'une augmentation de 11% par rapport au modèle 1 qui était non-significatif. Lorsque nous examinons le troisième modèle analysé, les résultats démontrent une association positive et significative entre le niveau de désirabilité sociale et la satisfaction à la retraite. Le lieu de maîtrise est négativement associé à la satisfaction à la retraite. Cette régression est également significative. Ensemble, les quatre variables du troisième modèle expliquent 17% de la satisfaction à la retraite.

Tableau 14.

Régression multiple des variables principales sur la satisfaction à la retraite

Variabes	β	R	R^2_a	ΔR^2
Modèle 1		0,08	-0,01	0,01
Âge	-0,08			
Modèle 2		0,36	0,11	0,11***
Âge	-0,09			
Désirabilité sociale	0,35***			
Modèle 3		0,45	0,17	0,08*
Âge	-0,06			
Désirabilité sociale	0,24*			
Âgisme	-0,13			
Lieu de maîtrise	-0,25**			

Note. N = 104; * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$

4.5.3 Contribution de l'âgisme et du locus de contrôle sur les sources de plaisirs à la retraite

Une régression multiple de type hiérarchique a été réalisée afin d'analyser la contribution de l'âgisme et du locus de contrôle sur les sources de plaisirs à la retraite. À la lumière des résultats obtenus, aucun des modèles analysés n'était significatif. Les résultats sont présentés au tableau 15.

Tableau 15.

Régression multiple des variables principales sur les sources de plaisirs à la retraite

Variabiles	β	R	R^2_a	ΔR^2
Modèle 1		0,14	0,01	0,02
Âge	-0,14			
Modèle 2		0,15	0,002	0,002
Âge	-0,14			
Désirabilité sociale	0,04			
Modèle 3		0,17	-0,01	0,01
Âge	-0,15			
Désirabilité sociale	0,06			
Âgisme	-0,03			
Lieu de maîtrise	0,08			

Note. N = 104

4.5.4 Contribution des sous-échelles de l'âgisme et du lieu de maîtrise sur les raisons des départs à la retraite

Une régression multiple de type hiérarchique a été effectuée afin de voir la contribution des sous-échelles de l'âgisme et du locus de contrôle sur les raisons de départ à la retraite. Les résultats de cette analyse sont présentés au tableau 16.

Selon les résultats obtenus, le modèle 2 et le modèle 3 sont significatifs et expliquent respectivement 21% et 23% des raisons de départ à la retraite. Plus spécifiquement, dans le modèle 2, le niveau de désirabilité sociale est négativement et significativement associé aux raisons de départ à la retraite. Dans le cas du troisième modèle, le niveau de désirabilité sociale et les croyances et attitudes sont négativement et significativement associés aux raisons de départ à la retraite.

Tableau 16.

Régression multiple par sous-échelles sur les raisons de départ à la retraite

Variabes	β	R	R^2_a	ΔR^2
Modèle 1		0,17	0,02	0,03
Âge	-0,17			
Modèle 2		0,48	0,21**	0,20
Âge	-0,16			
Désirabilité sociale	-0,44**			
Modèle 3		0,53	0,23**	0,06
Âge	-0,16			
Désirabilité sociale	-0,36**			
Stéréotypes	0,08			
Séparation	0,11			
Attitudes affectives	-0,11			
Désirs de résultats	0,04			
Croyances et attitudes	0,21*			

Note. N = 104 ; * $p < 0,05$; ** $p < 0,001$

4.5.5 Contribution des sous-échelles de l'âgisme et du lieu de maîtrise sur la satisfaction à la retraite

Une analyse de régression multiple de type hiérarchique de 3 niveaux a également été réalisée afin d'évaluer les associations possibles entre les stéréotypes face au vieillissement, la séparation, les attitudes affectives, les désirs de résultats et les croyances et attitudes, d'une part, et la satisfaction à la retraite, d'autre part. Les résultats de ces analyses sont présentés dans le tableau 17.

Les résultats obtenus démontrent des résultats significatifs au niveau du deuxième et du troisième modèle de la régression multiple. Pour ce qui est du second modèle étudié, la variable contrôle « désirabilité sociale » est positivement et significativement associée à la satisfaction à la retraite. Ce modèle explique 11% de la satisfaction à la retraite. Pour ce qui est du troisième modèle, une association positive et significative ressort pour la désirabilité sociale et les croyances et attitudes d'une part, et la satisfaction à la retraite, d'autre part. Ce modèle est alors significatif et explique 28% de la satisfaction à la retraite. Il s'agit d'une augmentation significative de près de 20% entre le second et troisième modèle analysé.

Tableau 17.

Régression multiple par sous-échelles sur la satisfaction à la retraite

Variabes	β	R	R^2_a	ΔR^2
Modèle 1		0,08	-0,004	0,006
Âge	-0,08			
Modèle 2		0,36	0,11*	0,12
Âge	-0,09			
Désirabilité sociale	0,35**			
Modèle 3		0,57	0,28**	0,20
Âge	-0,07			
Désirabilité sociale	0,25*			
Stéréotypes	0,15			
Séparation	-0,16			
Attitudes affectives	-0,02			
Désirs de résultats	-0,002			
Croyances et attitudes	-0,45**			

Note. N = 104 ; * $p < 0,01$; ** $p < 0,001$

4.5.6 Contribution des sous-échelles de l'âgisme et du lieu de maîtrise sur les sources de plaisirs à la retraite

Toujours dans l'optique de mieux préciser les résultats obtenus lors de l'analyse principale, une régression multiple de type hiérarchique a été réalisée afin de voir la contribution des

stéréotypes, de la séparation, des attitudes affectives, des désirs de résultats et des croyances et attitudes sur les sources de plaisirs à la retraite. Les résultats de ces analyses sont présentés au tableau 18. Selon les résultats obtenus, aucun lien significatif ne ressort entre les sous-échelles des variables indépendantes et les raisons de départ à la retraite.

Tableau 18.

Régression multiple par sous-échelles sur les sources de plaisirs à la retraite

Variables	β	R	R^2_a	ΔR^2
Modèle 1		0,14	0,01	0,02
Âge	-0,14			
Modèle 2		0,15	0,002	0,002
Âge	-0,14			
Désirabilité sociale	0,04			
Modèle 3		0,30	0,03	0,07
Âge	-0,16			
Désirabilité sociale	0,07			
Stéréotypes	0,08			
Séparation	0,05			
Attitudes affectives	-0,09			
Désirs de résultats	0,20			
Croyances et attitudes	-0,08			

Note. N = 104

En résumé, les analyses effectuées dans cette recherche montrent que, contrairement à notre hypothèse initiale, l'*âgisme* et le *locus de contrôle* ne contribuent pas de manière significative à la variance dans *l'ajustement à la retraite* pris dans sa globalité. Toutefois, les analyses exploratoires subséquentes, consistant à régresser les sous-échelles des diverses variables indépendantes (stéréotypes, séparation, attitudes affectives, désirs de résultats et croyances et attitudes) sur celles de la variable dépendante (raisons de départ à la retraite, satisfaction à la retraite et sources de plaisirs à la retraite), ont produit, quant à elles, des résultats statistiquement significatifs, c'est-à-dire :

- ✓ Le *lieu de contrôle* (VI) contribue significativement à la variance de la sous échelle *satisfaction à la retraite* (VD) (voir le tableau 14).
- ✓ La sous-échelle *croyance et attitude* de l'échelle de locus de contrôle (VI) contribue à expliquer la variance de la mesure globale *d'ajustement à la retraite*, (VD) (voir le tableau 12), mais également avec les sous-échelles *raisons de départ à la retraite* (voir tableau 16) et *satisfaction à la retraite* (voir tableau 17) (VD).

CHAPITRE V

DISCUSSION

5.1 Rappel des objectifs et hypothèses

L'objectif de cette étude était d'établir si le niveau d'ajustement à la retraite de nouveaux retraités variait en fonction des attitudes âgistes des participants et de leur locus de contrôle. L'échantillon était composé de baby-boomers nouvellement retraités (1 à 3 ans après la retraite) et provenant de différents milieux de travail relevant du domaine public québécois ou fédéral (enseignement, domaine de la santé, fonction publique, etc.) L'hypothèse mise de l'avant pour cette étude était que des attitudes négatives envers le vieillissement (âgisme) et une perception de contrôle externe seront négativement associées à un ajustement à la retraite positif.

5.2 Synthèse des résultats

5.2.1 *Âgisme, lieu de maîtrise et ajustement à la retraite*

Selon les résultats obtenus, suite à la passation de questionnaires électroniques, aucune association significative n'est ressortie entre les principales variables à l'étude, soit l'âgisme, le locus de contrôle et l'ajustement à la retraite. Ainsi, le fait d'avoir des perceptions âgistes n'était pas associé à un ajustement positif à la retraite. Ce résultat, bien que non-significatif, demeure intéressant de par la nouveauté du projet. En effet, aucune étude, à notre connaissance, ne s'est intéressée à l'impact de l'âgisme sur le niveau d'ajustement à la retraite. Une étude de Sigauw, Sheng et Simpson (2017) a toutefois considéré l'influence de l'âgisme sous le spectre de la satisfaction avec la vie auprès de 543 baby-boomers retraités. Leurs résultats démontrent que l'âgisme ainsi que plusieurs autres variables (la santé, le revenu, l'auto-efficacité, la planification

de la retraite, les conditions de fin d'emploi et la confirmation des attentes sur la retraite) ont une influence sur la satisfaction à la vie après la retraite. L'âgisme était significativement lié à un niveau de satisfaction moindre à la vie après la retraite. La différence de résultat avec notre propre étude peut s'expliquer par la façon dont les variables, plus spécifiquement l'âgisme, ont été conceptualisées par les auteurs. En effet, lorsque nous analysons de plus près cette étude, l'âgisme est mesuré à partir d'une échelle de 4 énoncés évaluant l'aspect de discrimination envers l'âge (échelle de Gartska et al., (2004) tiré de Siguaw, Sheng et Simpson, 2017). Selon la conception de l'âgisme tel que défini par Fraboni et reprise dans les écrits de Rupp, Vodanovich et Credé (2005), plusieurs composantes incluant les stéréotypes envers les aînés, les attitudes envers les personnes âgées et les désirs de séparation avec les personnes âgées définissent l'âgisme. Il s'agit de la conceptualisation retenue dans le cadre de la présente étude. Ainsi, il se pourrait que l'âgisme ait été défini de façon plus réductionniste dans les travaux préalablement cités, ce qui pourrait expliquer les différences entre leurs résultats et ceux de notre étude.

Nos résultats indiquent que le niveau de contrôle interne n'était pas associé à un ajustement positif à la retraite. Ceci ressort également dans les travaux de Sherman (1985) qui mentionne ne pas avoir trouvé de liens significatifs entre le locus de contrôle et l'ajustement à la retraite. Il est mentionné que plusieurs facteurs non-inclus dans leur modèle peuvent venir influencer l'ajustement à la retraite et que le locus de contrôle n'est qu'une infime partie de cette influence. Ceci pourrait être une explication intéressante face à nos résultats non-significatifs, alors que plusieurs autres variables auraient pu être incluses dans le modèle analysé afin de voir l'apport de leur influence sur l'ajustement à la retraite.

Une autre explication réside dans la conceptualisation même de la variable « locus de contrôle » que nous avons empruntée des travaux de Reid et Ziegler (1980). Selon ces auteurs, le

locus de contrôle comprend deux sous-facteurs, soit les croyances et attitudes ainsi que les désirs de résultats. En utilisant uniquement la sous-échelle « croyances et attitudes » dans nos analyses, un lien significatif ressort entre cette variable et l'ajustement à la retraite. Ainsi, plus les croyances et attitudes d'une personne face à ses choix se situent à un niveau de maîtrise dit « interne », (avoir la conviction que les changements sont dus à des efforts et des initiatives personnelles), plus l'ajustement à la retraite sera vécu positivement. Il est intéressant de constater que seulement cette sous-échelle de la mesure du locus de contrôle a un impact sur l'ajustement à la retraite et non-pas la sous-échelle « désirs de résultats », soit l'importance qui est accordée pour certains éléments de la vie quotidienne par un individu (par exemple l'importance que les autres personnes puissent vous demander des suggestions ou conseils). Une explication intéressante pour ce type de résultat pourrait être le fait que les désirs de résultats sont, comme le nom l'indique, des désirs de contrôle entretenus par les individus sur différents sujets du quotidien : l'importance de pouvoir avoir le contrôle au niveau de ses relations avec les autres, l'importance de pouvoir effectuer les corvées soi-même, etc. Ainsi, les participants répondent en fonction de l'importance qu'ils accordent pour chacune de ces réalités, ce qui ne signifie pas pour autant qu'ils ont un réel « contrôle » sur ces différents sujets. Par exemple, une personne pourrait trouver qu'il est important de pouvoir recevoir des amis quand bon lui semble et ce, à sa demande, par contre cela ne signifie pas pour autant qu'elle ait un réel contrôle (ou plutôt qu'elle sente avoir un réel contrôle) sur le fait de recevoir ou non ses amis. La sous-échelle « croyance et attitude » va plus loin, permettant aux individus de parler en fonction de leurs convictions, croyances et attitudes face à un sujet. Par exemple, le fait de croire qu'une personne peut généralement faire des sorties qui l'intéressent lorsqu'elle en a envie relève des capacités qu'un individu a de son fonctionnement quotidien et non-pas de son désir d'être capable de pouvoir effectuer des sorties lorsqu'elle en a envie. Cette distinction,

également évoquée dans les travaux de Reid et Ziegler (1980) pourrait expliquer pourquoi les résultats diffèrent d'une sous-échelle du DCM à une autre.

Ces résultats trouvent des échos similaires mais non-identiques au sein d'études scientifiques portant sur le sujet du locus de contrôle réalisées auprès de personnes âgées de la fin des années '70 (Lefcourt, 1976). Ainsi, les croyances et attitudes de pouvoir faire ses propres choix avaient un impact sur l'ajustement de vie des personnes âgées. Notons ici que les auteurs regardent l'ajustement de façon globale, ce qui inclue plusieurs variables (santé bien-être, satisfaction, etc.) et non-pas uniquement l'ajustement à la retraite. Les résultats de Lefcourt (1976) sont également intéressants lorsque comparés à ceux de notre étude puisqu'ils semblent démontrer une tendance stable à travers les générations de personnes âgées. Ainsi, plus une personne démontre des attitudes de contrôle sur ses choix, mieux elle s'ajustera aux nouvelles périodes de sa vie. Ainsi, malgré les changements générationnels entre les années 70 et aujourd'hui, il demeure que les croyances et attitudes face à ses choix soit une variable importante qui contribue à expliquer significativement l'ajustement chez les aînés.

5.2.2 Satisfaction à la retraite

Lorsque les variables indépendantes sont comparées avec la sous-échelle portant sur la satisfaction avec la retraite, une association significative ressort. Lorsque le lieu de maîtrise est ajouté au modèle contrôlé pour le niveau de désirabilité sociale, une association significative ressort entre cette variable et la satisfaction à la retraite. Le lieu de contrôle externe est négativement associé à la satisfaction à la retraite. Ainsi, plus une personne a tendance à attribuer à une source externe ses capacités à faire des choix, moins elle aura tendance à être satisfaite au moment de la retraite. En examinant les écrits sur cette thématique, il est possible de constater qu'un haut niveau

de locus interne est associé positivement aux thèmes touchant à la satisfaction dans la vie chez des sujets âgés, au bonheur à la retraite ou encore au bien-être (Gall, Evans et Howard, 1997 ; Kunzmann, Little et Smith, 2000 ; Wolk et Kurtz, 1975), bien que les échantillons de ces études puissent différer de celui de la présente recherche. Gall, Evans et Howard (1997) émettent également les conclusions qu'un haut niveau de contrôle interne serait lié à un meilleur ajustement à la vie chez les retraités âgés de 55 à 69 ans dans le long terme, soit jusqu'à 6 ou 7 ans suivant la prise de la retraite. Ainsi, les résultats de notre étude semblent, à cet égard, être corroborés par la littérature portant sur des sujets similaires.

5.3 Retombées de l'étude

Au niveau des retombées fondamentales, cette étude demeure une porte d'entrée intéressante pour des recherches futures portant sur la thématique du passage à la retraite auprès des baby-boomers nouvellement retraités. Elle permet de jeter les assises pour de nouvelles études, portant sur une thématique similaire dans le cadre desquelles de nouveaux facteurs pourraient potentiellement expliquer l'ajustement à la retraite.

En effet, cette recherche apporte un éclairage nouveau sur le lien entre les perceptions du vieillissement et la prise de la retraite auprès des baby-boomers, sujet n'ayant pas été couvert dans les études recensées. De la même façon, ce projet amène des résultats nouveaux sur le lien entre le lieu maîtrise, plus spécifiquement la sous-échelle des croyances et attitudes, et l'ajustement à la retraite. Ce résultat laisse entrevoir la nécessité d'améliorer les ateliers de préparation à la retraite déjà existants vu le nombre important de baby-boomers déjà retraités ou sur le point de l'être. Ces résultats permettraient de mettre l'accent sur l'implication du sentiment de contrôle et l'impact que cela peut avoir sur l'adaptation à la retraite. Les ateliers pourraient ainsi être façonnés de manière

à travailler sur le sentiment de contrôle des futurs retraités tout en mettant à l'épreuve les fausses croyances concernant la retraite et ainsi renforcer le contrôle interne des participants.

Également, notre étude va dans la même direction que certaines données statistiques récentes à l'effet que les personnes âgées de 65 ans et plus sont de plus en plus adeptes et utilisateurs des nouvelles technologies (Internet). En effet, cette tendance ressort dans les analyses statistiques gouvernementales de 2012, alors que 73,4% des personnes âgées de 45 à 64 ans utilisent l'Internet au moins une fois par jour et 70,2% pour les individus âgés de 65 ans et plus (Statistique Canada, 2012b). Il est fort probable que cette tendance se soit maintenue, voire améliorée depuis les six dernières années, démontrant ainsi l'intérêt et l'engouement de ce segment de la population pour l'utilisation d'Internet et des nouvelles technologies. Le fait d'avoir répondu à nos questionnaires en ligne démontre que plusieurs baby-boomers semblent de plus en plus à l'aise avec l'utilisation de la technologie. Il serait novateur de miser sur celle-ci afin de diversifier l'offre des ateliers de préparation à la retraite qui sont présentement offerts. Il pourrait être intéressant, à la lumière de ce constat, de créer des vidéos ou capsules en lignes par exemple dans lesquels plusieurs thématiques reliées à la retraite pourraient être abordées. Des groupes d'échange ou de discussion en ligne pourraient également être mis sur pied, ce qui permettrait à plusieurs retraités ou futurs retraités d'échanger sur divers sujets les préoccupants. Puisque cela permettrait aux individus de participer à ces réunions dans le confort de leur foyer, il est à parier que le taux de participation pourrait augmenter. La portée de ces ateliers serait également plus grande contrairement aux ateliers où les personnes doivent se déplacer pour y assister. Cela susciterait aussi des discussions et peut-être même de nouveaux questionnements qui n'ont pas encore été pris en considération dans l'offre actuelle.

5.4 Forces et limites de l'étude

Une limite de cette étude est le fait que nous n'avons pas considéré, lors de la cueillette de données et des analyses, l'importance du travail à temps partiel comme étant un facteur pouvant influencer (ou non) la facilité avec laquelle les individus s'ajustent à leur retraite. Il aurait été intéressant de pouvoir utiliser cette donnée afin de dresser un meilleur portrait des différences pouvant exister dans la prise de la retraite pour ces deux groupes de personnes. Il pourrait être intéressant, à la lumière de cette limite, de reprendre cette étude en se penchant plus spécifiquement sur cette variable et examiner si, par exemple, le nombre d'heures travaillées a un impact sur la prise de la retraite chez les baby-boomers.

Il est également utile de mentionner que, puisque des analyses multiples ont été réalisées, il est impossible d'écarter hors de tout doute la possibilité que le cumul d'erreur de type I ait donné lieu à l'émergence d'effets sporadiques : « *spurious effects* ». Il serait donc nécessaire de répliquer les présents résultats, lors d'études futures, auprès d'échantillons indépendants, afin d'écarter cette possibilité.

Une autre limite à considérer dans cette étude est le fait que l'échantillon recruté provient d'une partie de la population dite « privilégiée », c'est-à-dire d'anciens travailleurs ayant œuvrés dans la fonction publique (québécoise ou fédérale) et ayant eu droit à différents avantages sociaux (par exemple, pouvoir cotiser à un fond de retraite du secteur public, avoir des assurances collectives, plusieurs semaines de vacances par années selon le type d'emploi occupé, des congés de maladie, etc.). Cette réalité restreint alors la possibilité de pouvoir généraliser les résultats obtenus au reste de la population générale.

En termes de force, nous avons pu pallier le risque d'un biais de désirabilité sociale en employant la traduction française du questionnaire de Crowne-Marlowe (1960), sachant que l'une des deux variables indépendantes principales de cette étude portait sur la discrimination envers les personnes âgées, ce qui n'est pas bien vu par la société en général. Ce questionnaire a été utilisé afin de vérifier si les participants avaient tendance à répondre de façon à vouloir bien paraître. En employant cet instrument de mesure, il a donc été possible de contrôler pour ce risque qui aurait pu teinter les résultats obtenus et donc, teinter leur validité.

Une autre force de cette étude repose sur le fait que la prise de la retraite chez les baby-boomers est un phénomène nouveau et en plein processus. En effet, les baby-boomers commencent à prendre leur retraite de façon marquée depuis quelques années et peu de données permettant de comprendre ce nouveau phénomène social ne sont disponibles pour l'instant. La prise de la retraite n'étant pas un concept statique, notre projet a permis de mettre en lumière certaines tendances dans l'ajustement à la retraite auprès des baby-boomers nouvellement retraités.

Une autre force de ce projet de recherche est l'utilisation d'une plateforme électronique pour répondre aux différents questionnaires de l'étude. Ceci est innovateur puisque peu d'études portant sur la retraite n'ont utilisé ce moyen pour récolter des données, sachant que la majorité des recherches portant sur ce phénomène social a été réalisée auprès de la génération précédente celle des baby-boomers (donc, génération moins connectée et à l'aise sur Internet). Notre étude a démontré que ce médium n'était pas un frein à la collecte de données. En effet, sur les 118 participants respectant tous les critères de sélection et ayant entamé les questionnaires, 108 les ont complétés. Toutefois, en tant que chercheur et clinicien, nous nous questionnons à savoir quels auraient été les effets d'effectuer des rencontres face à face auprès des participants au lieu de leur faire répondre aux questionnaires sur l'ordinateur. Est-ce que cela aurait eu un impact sur les

réponses données, mais également sur le taux de participation (est-ce que cela aurait permis d'accélérer le recrutement?). Il pourrait être intéressant de refaire ce genre d'étude de cette façon afin de voir si cela a un impact significatif sur les résultats obtenus.

5.5 Études futures

Il pourrait être intéressant, dans le cadre d'études futures, de voir si des résultats différents pourraient être obtenus en répliquant notre étude auprès de retraités en provenance du milieu privé (par exemple, des anciens employés de banque ou de compagnies d'assurances). Sachant que les milieux d'emploi appartenant au secteur privé ont des façons de fonctionner souvent différentes des milieux publics (par exemple en termes d'avantages sociaux, de climat au travail, etc.), ceci apporterait une lumière nouvelle sur le phénomène du passage à la retraite auprès de baby-boomers.

Dans la même veine, il serait intéressant de regarder si le fait de faire partie d'une minorité dit « visible » (issu de l'immigration et des minorités culturelles du Québec) pourrait avoir une influence sur la façon de s'ajuster à la retraite. Est-ce que certains éléments culturels ont un effet sur la perception de la retraite et sur la façon de s'y ajuster? Puisque ce sujet d'étude est en constante évolution et que plusieurs éléments peuvent venir influencer la retraite, une revue systématique portant spécifiquement sur la retraite des baby-boomers pourrait être source incontestable d'informations pouvant guider les études futures portant sur cette thématique. Par ailleurs, une analyse des biais âgistes différenciés selon les genres serait une voie intéressante à explorer également.

Il serait également très intéressant et utile de reproduire la même étude en incluant une mesure implicite de l'âgisme. Ainsi, il y aurait moins de risque de biais de désirabilité sociale dans les réponses puisque les participants n'auraient pas d'indices « explicites » que la discrimination

envers l'âge est véritablement la variable étudiée, ce qui a été le cas en employant la *Fraboni Scale of Ageism* (FSA), une échelle explicite de l'âgisme. Une mesure de type implicite, contrairement à une mesure explicite, a comme principe de ne pas divulguer directement au participant le sujet qui est étudié. Ainsi, le participant ne répondra pas à des énoncés se rattachant spécifiquement aux préjugés et stéréotypes liés au vieillissement, mais complètera plutôt une série de tâches le renvoyant à ses croyances et perceptions du vieillissement. Par exemple, des mesures implicites peuvent être le fait de regarder des images de personnes âgées et de demander au participant ce qui se passe sur cette image via des choix de réponses. Ici, le répondant n'est pas explicitement en train de se prononcer sur le vieillissement et les préjugés qui y sont liés, contrairement aux énoncés de la FSA par exemple. Ce type de mesure fait essentiellement appel aux schémas cognitifs, croyances et représentations mentales qu'un individu peut avoir en lien avec un sujet donné, soit dans ce cas-ci les attitudes et préjugés face au vieillissement (Dambrun et Guimond, 2003). Selon ces mêmes auteurs, il existerait plusieurs formes de mesures implicites : les techniques d'amorçage séquentielles, les techniques d'amorçage conceptuelles, le test d'association implicite et le biais linguistique intergroupe. Il pourrait donc être intéressant de poursuivre les recherches en ce sens afin de trouver une mesure implicite de l'âgisme et ainsi obtenir des réponses plus justes et représentatives des croyances des individus en lien avec le vieillissement.

CHAPITRE VI

CONCLUSION

En conclusion, la prise de la retraite est une étape importante qui est synonyme de grands changements et de réajustements. Pouvoir vivre une retraite satisfaisante et agréable dépend d'une multitude de facteurs relevant de la personne et de son environnement. Alors que certains individus vivront cette période de façon positive, d'autres la vivront comme une période de questionnements et de bouleversements. S'ajuster à la retraite, c'est d'abord et avant tout s'adapter à un nouveau mode de vie tout en acceptant les changements inhérents à cette nouvelle période de vie. La retraite se planifie à plusieurs niveaux et implique également un travail sur soi. Le fait de prendre conscience de qui l'on est en tant qu'individu, autant au niveau de nos forces que de nos angles morts, de bien se préparer face à cette transition de vie et aller chercher les outils nécessaires afin d'assurer son plein épanouissement permettront très certainement de mieux s'adapter à la retraite. Ceci peut prendre du temps, mais être très bénéfique en fin de compte.

RÉFÉRENCES

- Abu-Bader, S.H., Rogers, A. & Barusch, A.S. (2002). Predictors of life satisfaction in frail elderly. *Journal of Gerontological Social Work*, 38(3), 3-17, doi : 10.1300/J083v38n03_02
- Adam, S., Joubert, S. & Missotten, P. (2013). L'âgisme et le jeunisme : conséquences trop méconnues par les cliniciens et chercheurs! *Revue de neuropsychologie*, 5(1), 4-8, doi : 10.1684/nrp.2013.0248
- Allan, L. J., Johnson, J. A. & Emerson, S. D. (2014). The role of individual difference variables in ageism. *Personality and Individual Differences*, 59, 32-37, doi : 10.1016/j.paid.2013.10.027
- Andreu, M.A., Pedra, M.P. et Pérez, M.E.G. (2010). La adaptación a la jubilación y sus fases : Afectación de los niveles de satisfacción y duración del proceso adaptativo. *Anales de psicología*, 26(1), 80-88, doi : 10.6018/91981
- Angel, R.J., Angel, J.L. & Hill, T.D. (2009). Subjective control and health among Mexican-origin elders in Mexico and the United States: structural considerations in comparative research. *The Journals of Gerontology Series B – Psychological Sciences and Social Sciences*, 64, 390-401, doi : 10.1093/geronb/gbn029
- Arbuz, G. (2017). Vécu psychologique et enjeux du départ à la retraite. *Nouvelle Revue de Psychosociologie*, 23(1), 57-70.
- Atchley, R.C. (1976). *The sociology of retirement*. Cambridge, MA : Schenkman.
- Beehr, T. A. (1986). The process of retirement: A review and recommendation for future investigation. *Personnel Psychology*, 39, 31-55, doi : 10.1111/j.1744-6570.1986.tb00573.x
- Beekman, A.T.F., de Beurs, E., van Balkom, A.J.L.M., Deeg, D.J.H., van Dyck, R. & van Tilburg, W. (2000). Anxiety and depression in later life: co-occurrence and communality of risk factors. *American Journal of Psychiatry*, 157(1), 89-95, doi : 10.1176/ajp.157.1.89
- Blais, M. R., Lachance, L. et Riddle, A. (1991). *Validation de la version française de la mesure de la désirabilité sociale de Marlowe-Crowne*. Laboratoire de motivation et de qualité de vie, Université du Québec à Montréal.

- Bodner, E., Bergman, Y.S. & Cohen-Fridel, S. (2012). Different dimensions of ageist attitudes among men and women: A multigenerational perspective. *International Psychogeriatrics*, 24, 895-901, doi : 10.1017/S1041610211002936
- Borrero, L. & Kruger, T.M. (2015). The nature and meaning of identity in retired professional women. *Journal of Women & Aging*, 27, 309-329, doi : 10.1080/08952841.2014.950141
- Boudjemad, V. & Gana, K. (2009). L'âgisme: Adaptation française d'une mesure et test d'un modèle structural des effets de l'empathie, l'orientation à la dominance sociale et le dogmatisme sur l'âgisme. *La Revue canadienne du vieillissement*, 28(4), 371-389, doi : 10.1017/S071498080999016X
- Boudjemadi, V. (2009). *L'âgisme : étude de la nature, des théories explicatives et des mesures directes et indirectes d'un phénomène psychosocial* (thèse de doctorat, Nancy-Université, France). Récupéré le 4 octobre 2015 du site des Universités Lorraines : <http://docnum.univ-lorraine.fr/public/NANCY2/doc428/2009NAN21007-1.pdf> .
- Bowling, A. (1993). The concepts of successful and positive aging. *Family Practice*, 10(4), 449-453, doi : 10.1093/fampra/10.4.449
- Bugental, D. B. & Hehman, J. A. (2007). Ageism : A review of research and policy implications. *Social Issues and Policy Review*, 1(1), 173-216, doi : 10.1111/j.1751-2409.2007.00007.x
- Butler, R. N. (1978). Thoughts on aging. *American Journal of Psychiatry*, 135, 14-16.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power for the behavioral sciences* (2e édition). Hillsdale, NJ : Lawrence Erlbaum Associates, publishers.
- Crowne, D. P. et Marlowe, D. (1960). A new scale of social desirability independent of psychopathology. *Journal of Consulting Psychology*, 24, 349-354, doi : 10.1037/h0047358
- Cumming, E. et Henry, W. (1961). *Growing old*. New York, NY : Basic Books.
- Dambrun, M, et Guimond, S. (2003). Les mesures implicites et explicites de préjugés et leur relation : Développements récents et perspectives théoriques. *Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 57, 52-73.

- Desmette, D. & Gaillard, M. (2008). When a “worker” becomes an “older worker”. The effects of age-related social identity on attitudes towards retirement and work. *Career Development International*, 13(2), 168-185, doi : 10.1108/13620430810860567
- Domino, G. & Domino, M.L. (2006). *Psychological testing: An introduction* (2e edition). New-York, NY : Cambridge University Press.
- Donaldson, T., Earl, J. K. et Muratore, A. M. (2010). Extending the integrated model of retirement adjustment: Incorporating mastery and retirement planning. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 279-289, doi : 10.1016/j.jvb.2010.03.003
- Earl, J.K., Gerrans, P. et Halim, V.A. (2015). Active and adjusted: investigating the contribution of leisure, health and psychosocial factors to retirement adjustment. *Leisure Sciences*, 37(4), 354-372, doi: 10.1080/01490400.2015.1021881
- Eibich, P. (2015). Understanding the effect of retirement on health: Mechanisms and heterogeneity. *Journal of Health Economics*, 43, 1-12, doi : 10.1016/j.jhealeco.2015.05.001
- Ekerdt, D.J., Bossé, R. & Levkoff, S. (1985). An empirical test for phases of retirement: Findings from the Normative Aging Study. *Journal of Gerontology*, 40(1), 95-101, doi : 10.1093/geronj/40.1.95
- Enkvist, A., Ekström, H. & Elmstahl, S. (2012). What factors affect life satisfaction (LS) among the oldest-old? *Archives of Gerontology and Geriatrics*, 54, 140-145, doi : 10.1016/j.archger.2011.03.013
- Fleury, C. (2003). La santé, un facteur déterminant de la retraite anticipée? *Cahiers québécois de démographie*, 32(2), 201-221, doi : 10.7202/008994ar
- Floyd, F.J. et al. (1992). Assessing retirement satisfaction and perceptions of retirement experiences. *Psychology and Aging*, 7(4), 609-621, doi : 10.1037/0882-7974.7.4.609
- Fouquereau, E., Fernandez, A. & Mullet, É. (1999). The Retirement Satisfaction Inventory: Factor structure in a French sample. *European Journal of Psychological Assessment*, 15(1), 49-56, doi : 10.1027//1015-5759.15.1.49

Gall, T.L., Evans, D.R. & Howard, J. (1997). The retirement adjustment process: Changes in the well-being of male retirees across time. *Journal of Gerontology*, 52B(3), 110-117, doi : 10.1093/geronb/52B.3.P110

Gardner, D. K. & Helmes, E. (1999). Locus of control and self-directed learning as predictors of wellbeing in elderly. *Australian Psychologist*, 34(2), 99-103.

Gouvernement du Québec, Éducation et Enseignement supérieur (2018). *Le système scolaire québécois*. Récupéré le 12 août 2018 du site : <http://www.education.gouv.qc.ca/references/etudier-au-quebec/systeme-scolaire-quebecois/> .

Guillemard, A.M. et Lenoir, R. (1974). *Retraite et échange social*. Paris, France : C.E.M.S.

Héту, J.-L. (2007). *Psychologie du vieillissement : comprendre pour intervenir*. Longueuil, Québec : Groupéditions.

Howard, J. G. (2005). Actor and partner effects among marital dyads in retirement adjustment and well-being. *Dissertation Abstracts International: Section A. The Humanities and Social Sciences*, 75(7-A(E)), 173.

Institut de la statistique du Québec. (2014). *Le bilan démographique du Québec*. Récupéré le 18 septembre 2015 du site : <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/population-demographie/bilan2014.pdf> .

Institut national de la statistique et des études économiques (Insee). (2018). *Population par sexe et groupe d'âges en 2018*. Récupéré le 11 août 2018 du site : <https://www.insee.fr/fr/statistiques/2381474> .

Kalache, A. (2013). *The longevity revolution : creating a society for all ages*. Government of South Australia, Australia : Adelaide thinkers in Residence.

Knappe, S. & Pinquart, M. (2009). Tracing criteria of successful aging? Health locus of control and well-being in older patients with internal disease. *Psychology, Health & Medicine*, 14(2), 201-212, doi : 10.1080/13548500802385717

- Knight, B. (1989). *Psychothérapie auprès des personnes âgées*. Ottawa, ON : Les éditions Saint-Yves, Inc.
- Kralik, D., Visentin, K. & van Loon, A. (2006). Transition : A literature review. *Journal of Advance Nursing*, 55(3), 320-329, doi : 10.1111/j.1365-2648.2006.03899.x
- Kubicek, B., Korunka, C., Raymo, J.M. & Hoonakker, P. (2011). Psychological well-being retirement: the effects of personal and gendered contextual resources. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(2), 230-246, doi : 10.1037/a0022334
- Kunzmann, U., Little, T.D. et Smith, J. (2000). Is age-related stability of subjective well-being a paradox? Cross-sectional and longitudinal evidence from the Berlin Aging Study. *Psychology and Aging*, 15(3), 511-526, doi : 10.1037/0882-7974.15.3.511
- Lagacé, M. (2010). Introduction. Dans M. Lagacé (dir.). *L'âgisme : comprendre et changer le regard social sur le vieillissement* (p. 1-10), Québec, QC : Les Presses de l'Université Laval.
- Larousse. (2015). *Âgisme*. Récupéré le 10 décembre 2015 du site : <http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/%c3%a2gisme/1666?q=%c3%a2gisme#1669>.
- Laws, G. (1995). Understanding ageism. Lessons from feminism and postmodernism. *The Gerontologist*, 35, 112-118, doi : 10.1093/geront/35.1.112
- Leclerc, G. (2002). Les prédicteurs d'une adaptation réussie à la retraite. *Vie et vieillissement*, 1(1), 21-26.
- Lefcourt, H.M. (1976). *Locus of control: Current trends in theory and research*. Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum Publishing.
- Lefrançois, R. (1992). *Stratégies de recherche en sciences sociales. Applications à la gérontologie*. Montréal, QC : Les Presses de l'Université de Montréal.
- Levy, B.R. & Banaji, M.R. (2002). Implicit ageism. Dans T.D. Nelson (Éd.). *Ageism : stereotyping and prejudice against older persons* (p. 49-75), Cambridge, MA : MIT Press.

- Li, J., Lepp, A. & Barkley, J. (2015). Locus of control and cell phone use: implications for sleep quality, academic performance, and subjective well-being. *Computers in Human Behavior*, 52, 450-457, doi : 10.1016/j.chb.2015.06.021
- Lichtenberg, P.A. (2010). Introduction. Dans P.A. Lichtenberg (Éd.). *Handbook of Assessment in Clinical Gerontology, 2nd edition* (p. xi-xvii), Burlington, MA: Academic Press.
- LimeSurvey (2015). *Features*. Récupéré le 12 novembre 2015 du site de LimeSurvey: <https://www.limesurvey.org/en/?jumpto=features>.
- Lowis, M.J., Edwards, A.C. & Burton, M. (2009). Coping with retirement: well-being, health, and religion. *The Journal of Psychology*, 143(4), 427-448, doi : 10.3200/JRLP.143.4.427-448
- Lytle, M.C., Foley, P. F. & Cotter, E.W. (2015). Career and retirement theories: Relevance for older workers across cultures. *Journal of Career Development*, 42(3), 185-198, doi : 10.1177/0894845314547638
- Malinen, S. & Johnston, L. (2013). Workplace ageism : Discovering hidden bias. *Experimental Aging Research*, 39, 445-465, doi : 10.1080/0361073X.2013.808111
- Marshall, V.W. & Taylor, P. (2005). Restructuring the lifecourse: work and retirement. Dans M.L. Johnson, V.L. Bengtson, P.G. Coleman et T.B.L Kirkwood (Eds.), *The Cambridge Handbook of Age and Ageing* (p.572-582), Cambridge: Cambridge University Press.
- Massé, M., & Meire, P. (2012). L'âgisme, un concept pertinent pour penser les pratiques de soins aux personnes âgées? *Gériatrie et Psychologie Neuropsychiatrie du Vieillessement*, 10(3), 333-341, doi : 10.1684/pnv.2012.0364
- McDonald, S., O'Brien, N., White, M. & Sniehotta, F.F. (2015). Changes in physical activity during retirement transition: a theory-based, qualitative interview study. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity*, 12(1), 1-12, doi : 10.1186/s12966-015-0186-4
- Michinov, E., Fouquereau, E., & Fernandez, A. (2008). Retiree's social identity and satisfaction with retirement. *International Journal of Aging and Human Development*, 66(3), 175-194, doi : 10.2190/AG.66.3.a

- Moon, J.R., Glymour, M.M., Subramanian, S.V., Avendaño, M. & Kawachi, I. (2012). Transition to retirement and risk of cardiovascular disease: prospective analysis of the US health and retirement study. *Social Science & Medicine*, 75, 526-530, doi : 10.1016/j.socscimed.2012.04.004
- Nelson, T. D. (2002). Préface. Dans T. D. Nelson (Éd.). *Ageism : stereotyping and prejudice against older persons* (pp. IX-XIV), Cambridge, MA : MIT Press.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- O'Brien, G. E. (1981). Locus of control, previous occupation and satisfaction with retirement. *Australian Journal of Psychology*, 33(3), 305-318, doi : 10.1080/00049538108254700
- Olesen, S.C., Butterworth, P & Rodgers, B. (2011). Is poor mental health a risk factor for retirement? Findings from a longitudinal population survey. *Social Psychiatry and Psychiatric epidemiology*, 47, 735-744, doi : 10.1007/s00127-011-0375-7
- Paulhus, D. L. (1991). Measurement and control of response bias. Dans J. P. Robinson, P. R. Shaver et L. S. Wrightsman (Éds.). *Measures of personality and social psychological attitudes* (pp. 17-59), San Diego, CA : Academic Press, Inc.
- Pinquart, M. & Schindler, I. (2007). Changes of life satisfaction in the transition to retirement: A latent-class approach. *Psychology and Aging*, 22(3), 442-455, doi : 10.1037/0882-7974.22.3.442
- Plamondon, G., Plamondon, L. & Carrette, J. (1984). *Les enjeux après 50 ans*. Paris : Laffont, collection Réponses.
- Price, C. (2003). Professional women's retirement adjustment: the experience of reestablishing order. *Journal of Aging Studies*, 17(3), 341-355, doi : 10.1016/S0890-4065(03)00026-4
- Reid, D.W. & Ziegler, M. (1980). Validity and stability of a new Desired Control Measure pertaining to psychological adjustment of the elderly. *Journal of Gerontology*, 35(3), 395-402, doi : 10.1093/geronj/35.3.395
- Reid, D.W. & Ziegler, M. (1981). The desired control measure and adjustment among the elderly.

Dans H.M. Lefcourt (Éd.). *Research with the locus of control construct, Volume 1: Assessment methods* (pp. 127-159), New York, NY: Academic Press.

Reitzes, D.C. et Mutran, E.J. (2004). The transition to retirement: stages and factors that influence retirement adjustment. *International Aging and Human Development*, 59(1), 63-84, doi : 10.2190/NYPP-RFFP-5RFK-8EB8

Richardson, V. & Kilty, K.M. (1991). Adjustment to retirement : Continuity vs. discontinuity. *The International Journal of Aging & Human Development*, 33(2), 151-169, doi : 10.2190/6RPT-U8GN-VUCV-P0TU

Rosenkoetter, M. et Garris, J. (1998). Psychosocial changes following retirement. *Journal of Advanced Nursing*, 27, 966-976, doi : 10.1046/j.1365-2648.1998.t01-1-00569.x

Rudolph, C.W., De Lange, A.H. & Van der Heijden, B. (2015). Chapter 13. Adjustment processes in bridge employment : Where we are and where we need to go. Dans P. M. Bal, D. T.A.M. Kooij et D.M. Rousseau (Éds.). *Aging Workers and the Employee-Employer Relationship* (p.221-242), Cham, Suisse : Springer.

Rupp, D., Vodanovich, S.J. & Credé, M. (2005). The multidimensional nature of ageism : Construct validity and group differences. *The Journal of Social Psychology*, 145(3), 335-362, doi : 10.3200/SOCP.145.3.335-362

Ryon, H.S. & Gleason, M.E.J. (2014). The role of locus of control in daily life. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 40(1), 121-131, doi : 10.1177/0146167213507087

Service Canada (2013). *Âge d'admissibilité à la pension et aux prestations de la Sécurité de la vieillesse*. Récupéré le 10 novembre 2015 du site du Gouvernement du Canada : <http://www.servicecanada.gc.ca/fra/services/pensions/sv/changements/age/index.shtml>.

Sherman, E. (1985). Social reconstruction variables and the morale of the aged. *International Journal of Aging and Human Development*, 20(3), 133-144, doi : 10.2190/15XY-HBYW-2W90-626U

Shultz, K.S. & Wang, M. (2011). Psychological perspectives on the changing nature of retirement. *American Psychological Association*, 66(3), 170-179, doi : 10.1037/a0022411

- Siguaw, J. A., Sheng, X. et Simpson, P. M. (2017). Biopsychosocial and retirement factors influencing satisfaction with life: new perspectives. *The International Journal of Aging and Human Development*, 85(4), 332-353, doi : 10.1177/0091415016685833
- Skorikov, V., et Vondracek, F. W. (2011). Occupational identity. Dans S. J. Schwartz, K. Luyckx et V. L. Vignoles (Éds.). *Handbook of identity theory and research* (p. 693-714). New York, NY : Springer.
- Statistique Canada. (2012a). Âge et sexe, Recensement de 2011. *La population canadienne en 2011 : âge et sexe*. Ottawa.
- Statistique Canada. (2012b). *Utilisation d'Internet, selon la fréquence, le groupe d'âge, et le sexe. Enquête canadienne sur l'utilisation de l'Internet*. Récupéré le 25 septembre 2018 du site de Statistique Canada : <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=2710001801>.
- Statistique Canada. (2016). *Âge (en années) et âge moyen (127) et sexe (3) pour la population du Canada, provinces et territoires et régions économiques, Recensement de 2016*. Récupéré le 5 septembre 2018 du site de Statistique Canada : <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/dt-td/Rp-fra.cfm?TABID=2&LANG=F&A=R&APATH=3&DETAIL=0&DIM=0&FL=A&FREE=0&GC=01&GL=-1&GID=1234402&GK=1&GRP=1&O=D&PID=109529&PRID=10&PTYPE=109445&S=0&SHOWALL=0&SUB=0&Temporal=2016&THEME=115&VID=0&VNAMEE=&VNAMEF=&D1=0&D2=0&D3=0&D4=0&D5=0&D6=0> .
- Statistique Canada. (2018). *Salaire des employés selon l'industrie, données annuelles*. Récupéré le 12 août 2018 du site : <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410006401&pickMembers%5B0%5D=1.6&pickMembers%5B1%5D=2.3&pickMembers%5B2%5D=3.1&pickMembers%5B3%5D=5.1&pickMembers%5B4%5D=6.4> .
- Tabachnick, B. G. & Fidell L. S. (2007). *Using multivariate statistics* (5e édition). Boston, MA : Pearson.
- Topa, G. & Alcover, C.M. (2015). Psychosocial factors in retirement intentions and adjustment : a multi-sample study. *Emerald Insight*, 20(4), 384-408, doi : 10.1108/CDI-09-2014-0129

- Topa, G. et Pra, I. (2017). Retirement adjustment quality : Optimism and self-efficacy as antecedents of resource accumulation. *Applied Research in Quality of Life*, 13(4), 1015-1035, doi : 10.1007/s11482-017-9571-2
- Tougas, F., Lagacé, M., De La Sablonnière, R. & Kocum, L. (2004). A new approach to the link between identity and relative deprivation in the perspective of ageism and retirement. *International Journal of Aging and Human Development*, 59(1), 1-23, doi : 10.2190/3WTN-63QQ-EJMG-BGYA
- Vallerand, R.J. (2006). Les méthodes de recherche en psychologie sociale. Dans R.J. Vallerand (Ed), *Les fondements de la psychologie sociale* (p. 37-79). Montréal, QC : Gaëtan Morin éditeur.
- Vallerand, R.J. (1989). Vers une méthodologie de validation trans-culturelle de questionnaires psychologiques : Implications pour la recherche en langue française. *Psychologie Canadienne*, 30, 662-680, doi : 10.1037/h0079856
- Wang, M., Henkens, K. & van Solinge, H. (2011). Retirement adjustment: A review of theoretical and empirical advancements. *American Psychologist*, 66(3), 204-213, doi : 10.1037/a0022414
- Yeung, D. Y. (2013). Is pre-retirement planning always good? An exploratory study of retirement adjustment among Hong Kong Chinese retirees. *Aging & Mental Health*, 17(3), 386-393, doi : 10.1080/13607863.2012.732036
- Yeung, D. Y. (2018). Adjustment to retirement: effects of resource change and on physical and psychological well-being. *European Journal of Ageing*, 15(3) 301-309, doi : 10.1007/s10433-017-0440-5
- Wolk, S. et Kurtz, J. (1975). Positive adjustment and involvement during aging and expectancy for internal control. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 43, 173-178, doi : 10.1037/h0076470

Annexe A : Organismes et associations ayant offert leur soutien et faciliter le recrutement

➤ Association québécoise des retraité(e)s des secteurs public et parapublic (AQRP)
➤ Fédération de l'Âge d'Or du Québec – Réseau FADOQ
➤ Emploi Retraite
➤ Bel Âge
➤ Association des personnes retraitées de la fédération autonome de l'enseignement (APRFAE)
➤ Association des personnes retraitées en enseignement du Québec (AREQ)
➤ Regroupement interprofessionnel des intervenants retraités de services de santé (RiiRS)
➤ Aînés et retraités de la communauté (ARC)
➤ Association nationale des retraités fédéraux
➤ Les Retraités Flyés
➤ Association des retraités de l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQAT)
➤ Association du personnel retraité du cégep de Sherbrooke (APRCS)
➤ Club Véloplaisirs

Annexe B : Annonce officielle utilisée lors du recrutement des participants

Projet de recherche sur les facteurs influençant l'ajustement à la retraite

Vous êtes :

- Baby-boomer âgé de 50 à 70 ans;
- Nouvellement retraité (1 à 3 ans);
- Et avez travaillé dans le système public québécois (toute profession) ou dans le système public fédéral.

Nous sommes présentement à la recherche de personnes répondant à ces critères afin de remplir des questionnaires électroniques sur le passage à la retraite.

Notre projet vise à mieux comprendre la transition entre le travail et la retraite ainsi que les facteurs ayant une influence sur la façon dont vous vivez cette nouvelle période de votre vie.

Si vous êtes intéressé à participer, veuillez communiquer avec le chercheur principal par courriel ou vous diriger directement sur le site web du questionnaire :

<https://sondages.uqo.ca/index.php/868912?lang=fr>

Merci pour votre participation,

Alexandre Di-Iorio-Daigle (Chercheur principal)

Tél. : 438 823-0130

Courriel : diia01@uqo.ca

Annexe C : Formulaire de consentement



Case postale 1250, succursale HULL, Gatineau (Québec) J8X 3X7

www.uqo.ca/ethique

Comité d'éthique de la recherche

Formulaire de consentement

IMPACT DES REPRÉSENTATIONS DU VIEILLISSEMENT ET DU SENTIMENT DE CONTRÔLE SUR L'AJUSTEMENT À LA RETRAITE DANS UNE POPULATION DE NOUVEAUX RETRAITÉS

**Par Alexandre Di-Iorio-Daigle – Département de psychoéducation et de psychologie – Sous
la supervision du Dre Guilhème Pérodeau (Ph.D.)**

Nous sollicitons par la présente votre participation au projet de recherche en titre, qui vise à mieux comprendre le passage à la retraite. L'objectif de ce projet de recherche est d'évaluer l'ajustement à la retraite chez des personnes nouvellement retraitées depuis un à trois ans du secteur public. Cette étude vise à mieux comprendre la transition entre le travail et la retraite ainsi que les facteurs ayant une influence sur la façon dont les individus s'adaptent à cette nouvelle période de vie.

Votre participation à ce projet de recherche consiste à répondre à différents questionnaires portant sur votre expérience du passage à la retraite. Votre participation sera requise une seule fois. Ces questionnaires seront remplis électroniquement en utilisant la plateforme *Lime Survey*. Un premier questionnaire sociodémographique sera utilisé afin de mieux cerner certaines caractéristiques des participants. Par la suite, vous serez amené à répondre à quatre différents questionnaires portant

sur l'ajustement à la retraite et la perception du vieillissement. Le temps requis pour compléter ces questionnaires est d'environ une heure à une heure quinze. Il vous sera possible de prendre des temps d'arrêt si vous n'êtes pas en mesure de compléter les questionnaires en une seule fois.

Dans le cas où vous décideriez de vous retirer de façon permanente du projet, veuillez prendre note que les données recueillies seront conservées sur la plateforme électronique et utilisées dans le cadre des analyses statistiques subséquentes. Ceci permettra de comparer les caractéristiques des participants ayant complété les questionnaires avec celles des participants ayant décidé de quitter avant la fin.

La confidentialité des données recueillies dans le cadre de ce projet de recherche sera assurée conformément aux lois et règlements applicables dans la province de Québec et aux règlements et politiques de l'Université du Québec en Outaouais*. Tant les données recueillies que les résultats de la recherche ne pourront en aucun cas mener à votre identification. Toutes les réponses recueillies seront encryptées automatiquement par le système *Lime Survey*, assurant ainsi toute la confidentialité des données recueillies pour chacun des participants. Toutes les adresses IP permettant de retracer votre connexion Internet seront encryptées par le système, assurant une confidentialité accrue de vos réponses.

Également, aucune information personnelle (nom, adresse, employeur, etc.) permettant de vous identifier ne sera recueillie. Toutes les réponses seront conservées de façon sécuritaire dans une base de données électronique accessible au chercheur principal ainsi qu'à son directeur de recherche. Au moment de l'analyse, les données seront transférées sur une clé USB et conservées par le chercheur dans un classeur verrouillé. Seul le chercheur y aura accès. Après les analyses complétées et l'essai approuvé, les données seront détruites.

Votre participation à ce projet de recherche se fait sur une base volontaire. Vous êtes entièrement libre de participer ou non, et de vous retirer en tout temps sans préjudice. Les risques associés à votre participation sont minimaux et n'incluent que le fait de donner de votre temps.

Votre participation à ce projet de recherche pourrait vous amener à mieux comprendre votre cheminement en tant que retraité ainsi que les éléments qui semblent avoir un impact sur la transition que vous vivez actuellement. La contribution à l'avancement des connaissances au sujet de la transition à la retraite est un bénéfice direct anticipé pour cette étude doctorale. Aucune compensation d'ordre monétaire n'est accordée.

Si vous avez des questions concernant ce projet de recherche, communiquez avec Alexandre Di-Iorio-Daigle, chercheur principale et étudiant au doctorat en psychologie (courriel : diia01@uqo.ca) ou encore avec le superviseur de la présente étude, Dre Guilhème Pérodeau (ph.D.), psychologue et professeure au département de psychologie et de psychoéducation de l'Université du Québec en Outaouais. Vous pouvez la rejoindre directement par téléphone au 819 595-3900, poste 2327 ou par courriel : guilheme.perodeau@uqo.ca.

Le Comité d'éthique de la recherche avec des humains de l'Université du Québec en Outaouais a approuvé ce projet de recherche et en assure le suivi. De plus, il approuvera au préalable toutes modifications ou révisions qui pourraient être apportées au présent formulaire de consentement ainsi qu'au protocole de recherche. Si vous avez des questions concernant les aspects éthiques de ce projet, veuillez communiquer avec M. André Durivage, président du Comité d'éthique de la recherche avec des humains de l'Université du Québec en Outaouais au numéro suivant : 819 595-3900, poste 3970 ou par courriel, à l'adresse suivante : comite.ethique@uqo.ca.

En appuyant sur le bouton « J'accepte les conditions » (qui fait foi de signature électronique), vous attestez avoir clairement compris les renseignements concernant votre participation au projet de recherche et indiquez que vous acceptez d'y participer. Ce consentement ne signifie pas que vous acceptez d'aliéner vos droits et de libérer les chercheurs ou les responsables de leurs responsabilités juridiques ou professionnelles.

**Notamment à des fins de contrôle, et de vérification, vos données de recherche pourraient être consultées par le personnel autorisé de l'UQO, conformément au Règlement relatif à l'utilisation des ressources informatiques et des télécommunications.*

Vous êtes libre de vous retirer en tout temps du projet de recherche sans préjudice. Votre participation devant être aussi éclairée que votre décision initiale de participer au projet, vous devez en connaître tous les tenants et aboutissants au cours du déroulement du projet de recherche. En conséquence, vous ne devrez jamais hésiter à demander des éclaircissements ou de nouveaux renseignements au cours du projet.

Après avoir pris connaissance des renseignements concernant ma participation à ce projet de recherche, j'accepte librement d'y participer. Le formulaire est signé électroniquement en appuyant sur le bouton « J'accepte les conditions » et j'ai pu conserver une copie électronique du dit formulaire.

Consentement à participer au projet de recherche :

Nom du participant : _____

Signature du participant :

Date : _____

Nom du chercheur : _____

Signature du chercheur :

Date : _____

Utilisation secondaire des données recueillies :

Avec votre permission, nous aimerions pouvoir conserver les données recueillies à la fin du présent projet pour d'autres activités de recherche dans le domaine du passage à la retraite qui sera fera sous la responsabilité du Dre Guilhème Pérodeau (Ph.D.), psychologue et superviseur de la présente étude. Puisque les données seront déjà anonymisées et encryptées par le logiciel *Lime Survey*, il ne sera donc pas possible à quiconque de pouvoir les relier à votre identité. Nous nous engageons à respecter les mêmes règles d'éthique que pour le présent projet.

Il n'est pas nécessaire de consentir à ce volet pour participer au présent projet de recherche. Si vous acceptez, vos données seront conservées pour une période de 5 ans après la fin du présent projet et ensuite détruites.

Consentement à une utilisation secondaire :

- J'accepte que mes données soient conservées pour une utilisation secondaire dans le domaine suivant : transition à la retraite, sous la responsabilité de Guilhème Pérodeau.
- Je refuse une utilisation secondaire des données que je vais fournir

Nom du participant : _____

Signature du participant : _____

Date : _____

Nom du chercheur : _____

Signature du chercheur : _____

Date : _____

Annexe D : Questionnaire de renseignements sociodémographiques

Les questions suivantes servent à recueillir des informations concernant votre situation actuelle. Ces renseignements permettront ainsi de mieux situer et comprendre la réalité des individus ayant pris leur retraite.

Directive : Veuillez répondre à toutes les questions en choisissant l'option correspondant à votre situation actuelle. Veuillez indiquer qu'une seule réponse par question. Toutes les réponses recueillies demeureront confidentielles.

1. Sexe?

- 1 Féminin
- 2 Masculin

2. Cette question consiste à savoir si vous êtes âgé(e) entre 50 et 70 ans (critère d'admissibilité pour ce questionnaire). Êtes-vous âgé(e) entre 50 et 70 ans?

- 1 Oui
- 2 Non

3. Quel âge avez-vous?

4. État civil?

- 1 Célibataire
- 2 Union libre
- 3 Veuf / veuve
- 4 Séparé(e)
- 5 Divorcé(e)
- 6 Conjoint de faits
- 7 Autre (veuillez préciser) : _____

5. Quel est votre revenu annuel?

- 1 [0 – 29 999\$]
- 2 [30 000\$ - 59 999\$]
- 3 [60 000\$ - 89 999\$]
- 4 [90 000\$ et plus]

6. Quel est votre plus haut degré de scolarité complété?

- 1 Collégial pré-universitaire (DEC)
- 2 Collégial technique
- 3 Baccalauréat
- 4 Maîtrise
- 5 Doctorat
- 6 Autre (veuillez préciser) : _____

7. Quel type de profession exerciez-vous avant la retraite?

- 1 Enseignant(e) au primaire
- 2 Enseignant(e) au secondaire
- 3 Enseignant(e) au collégial / universitaire
- 4 Infirmier/infirmière
- 5 Médecine générale
- 6 Médecine spécialisée (veuillez préciser : _____)
- 7 Préposé(e) aux bénéficiaires
- 8 Autre (veuillez préciser) : _____

8. Considérez-vous avoir pris votre retraite volontairement?

- 1 Oui
- 2 Non

9. Depuis combien de temps êtes-vous à la retraite?

_____ (années), _____ (mois)

10. Avez-vous déjà suivi des ateliers de préparation à la retraite?

- 1 Oui
- 2 Non

Si oui, veuillez préciser la nature de l'atelier :

11. Comment qualifiez-vous votre niveau de santé à ce jour?

- 1 Je me considère en excellente santé
- 2 Je me considère en très bonne santé
- 3 Je me considère en bonne santé
- 4 Je considère que ma santé n'est plus aussi bonne qu'avant la retraite
- 5 Je me considère en mauvaise santé
- 6 Je me considère en très mauvaise santé

12. Avez-vous des limitations physiques?

- 1. Oui
- 2. Non

Si oui, veuillez préciser la nature de ces limitations :

13. Souffrez-vous d'une ou de plusieurs maladies ou problèmes de santé?

1. Oui
2. Non

Si oui, veuillez en préciser la nature :

-

14. Dans quel type d'habitation vivez-vous?

1. Maison
2. Appartement
3. Condominium
4. Résidence pour personnes retraitées
5. Autre : _____

15. Avec qui habitez-vous présentement?

1. Seul(e)
2. Avec votre conjoint(e) ou partenaire amoureux
3. Avec un ou plusieurs membres de la famille
4. En colocation avec un ou des amis/collègues
5. Autre : _____

16. Loisirs ou bénévolat?

1. Oui
2. Non

Si oui, veuillez en préciser la nature :

Annexe E : Retirement Satisfaction Inventory (RSI)

Veillez s'il vous plaît répondre aux questions suivantes avec le plus grand soin. Vous pouvez choisir d'ignorer certaines questions, mais vous êtes invités à répondre au plus grand nombre de questions possibles.

1. Avant votre départ à la retraite, comment trouviez-vous votre emploi, par rapport aux autres activités de votre vie?

1	2	3	4	5	6
Vraiment Aucune Satisfaction	Pas de Satisfactions	Pas Vraiment de Satisfactions	Quelques Satisfaction	Des Satisfactions	Beaucoup de Satisfactions

2. Avant votre départ à la retraite, quel degré de consentement retiriez-vous de votre emploi?

1	2	3	4	5	6
Vraiment Aucune Satisfaction	Pas de Satisfactions	Pas Vraiment de Satisfactions	Quelques Satisfaction	Des Satisfactions	Beaucoup de Satisfactions

3. Avant votre départ à la retraite, quel niveau de satisfaction attendiez-vous de celle-ci?

1	2	3	4	5	6
Vraiment Aucune Satisfaction	Pas de Satisfactions	Pas Vraiment de Satisfactions	Quelques Satisfaction	Des Satisfactions	Beaucoup de Satisfactions

Indiquez quelle importance a eu chacun des aspects suivants dans votre décision de partir à la retraite. (Si une question ne vous concerne pas, entourez « pas du tout important »)

4. J'avais atteint l'âge légal de départ à la retraite.

1	2	3	4	5	6
Pas du tout	Pas	Plutôt Pas	Plutôt	Important	Très
Important	Important	Important	Important		Important

5. J'étais en mauvaise santé

1	2	3	4	5	6
Pas du tout	Pas	Plutôt Pas	Plutôt	Important	Très
Important	Important	Important	Important		Important

6. Mon (ma) conjoint(e) était en mauvaise santé.

1	2	3	4	5	6
Pas du tout	Pas	Plutôt Pas	Plutôt	Important	Très
Important	Important	Important	Important		Important

7. Enfin, je pouvais me le permettre.

1	2	3	4	5	6
Pas du tout	Pas	Plutôt Pas	Plutôt	Important	Très
Important	Important	Important	Important		Important

8. J'ai été licencié(e).

1	2	3	4	5	6
Pas du tout	Pas	Plutôt Pas	Plutôt	Important	Très
Important	Important	Important	Important		Important

9. Mon horaire de travail avait été réduit.

1	2	3	4	5	6
Pas du tout	Pas	Plutôt Pas	Plutôt	Important	Très
Important	Important	Important	Important		Important

10. J'avais des difficultés avec les personnes avec qui je travaillais.

1	2	3	4	5	6
Pas du tout	Pas	Plutôt Pas	Plutôt	Important	Très
Important	Important	Important	Important		Important

11. Mon employeur a fait pression pour que je parte à la retraite.

1	2	3	4	5	6
Pas du tout	Pas	Plutôt Pas	Plutôt	Important	Très
Important	Important	Important	Important		Important

12. Ma société m'a offert une indemnité pour que je parte à la retraite

1	2	3	4	5	6
Pas du tout	Pas	Plutôt Pas	Plutôt	Important	Très
Important	Important	Important	Important		Important

13. Je voulais passer plus de temps en famille.

1	2	3	4	5	6
Pas du tout	Pas	Plutôt Pas	Plutôt	Important	Très
Important	Important	Important	Important		Important

14. Je voulais avoir plus de temps à consacrer à mes centres d'intérêt (loisirs, voyages, ...)

1	2	3	4	5	6
Pas du tout	Pas	Plutôt Pas	Plutôt	Important	Très
Important	Important	Important	Important		Important

15. Je voulais laisser la place aux jeunes.

1	2	3	4	5	6
Pas du tout	Pas	Plutôt Pas	Plutôt	Important	Très
Important	Important	Important	Important		Important

16. Je n'aimais pas mon travail.

1	2	3	4	5	6
Pas du tout	Pas	Plutôt Pas	Plutôt	Important	Très
Important	Important	Important	Important		Important

17. J'étais trop stressé(e) au travail.

1	2	3	4	5	6
Pas du tout	Pas	Plutôt Pas	Plutôt	Important	Très
Important	Important	Important	Important		Important

18. J'avais du mal à faire face aux exigences physiques de mon travail.

1	2	3	4	5	6
Pas du tout	Pas	Plutôt Pas	Plutôt	Important	Très
Important	Important	Important	Important		Important

19. Mon (ma) conjoint(e) voulait que je prenne ma retraite.

1	2	3	4	5	6
Pas du tout	Pas	Plutôt Pas	Plutôt	Important	Très
Important	Important	Important	Important		Important

20. Autres raisons (précisez s'il vous plaît).

1	2	3	4	5	6
Pas du tout	Pas	Plutôt Pas	Plutôt	Important	Très
Important	Important	Important	Important		Important

Merci d'indiquer votre degré de satisfaction ACTUEL dans les domaines suivants de votre vie. Veuillez utiliser l'échelle suivante (questions 21 à 32) :

- 0) Non-concerné(e)
- 1) Très mécontent(e)
- 2) Mécontent(e)
- 3) Plutôt mécontent(e)
- 4) Plutôt satisfait(e)
- 5) Satisfait(e)
- 6) Très satisfait(e)

21. Ma vie de couple.

0 1 2 3 4 5 6

22. Ma situation financière.

1 2 3 4 5 6

23. Ma santé physique.

1 2 3 4 5 6

24. La santé de mon (ma) conjoint(e).

0 1 2 3 4 5 6

25. La qualité de mon logement.

1 2 3 4 5 6

26. Les relations avec les autres membres de ma famille.

0 1 2 3 4 5 6

27. Mon niveau d'activité physique.

1 2 3 4 5 6

28. Mon accès aux transports en commun.

1 2 3 4 5 6

29. Ma sécurité personnelle.

1 2 3 4 5 6

30. Le montant de ma retraite principale payé par la Sécurité de la pension de vieillesse et la Régie des rentes du Québec.*

0 1 2 3 4 5 6

31. Le montant de ma retraite payé par mon régime de retraite privé.*

0 1 2 3 4 5 6

32. Le montant des remboursements de soins en provenance de la RAMQ ou de ma compagnie d'assurance privée. *

0 1 2 3 4 5 6

***Items 30, 31 et 32 modifiés pour représenter la réalité Québécoise.**

33. Comment avez-vous vécu les premiers mois qui ont suivi votre départ à la retraite?

1	2	3	4	5	6
Très Difficilement	Difficilement	Plutôt Difficilement	Plutôt Facilement	Facilement	Très Facilement

34. Dans l'ensemble, comment est votre vie depuis votre départ à la retraite comparée à celle d'avant la retraite?

1	2	3	4	5	6
Bien Pire	Pire	Plutôt Pire	Plutôt Mieux	Mieux	Beaucoup Mieux

35. Avez-vous des activités de loisir communes avec des ami(e)s?

1	2	3	4
Jamais	Rarement	Parfois	Souvent

36. Avez-vous des activités de loisir communes avec votre famille?

1	2	3	4
Jamais	Rarement	Parfois	Souvent

37. Selon quelle fréquence participez-vous à des activités physiques (gymnastique, bicyclette, marche, ...)?

1	2	3	4
Jamais	Rarement	Parfois	Souvent

Quels sont parmi les points suivants, ceux qui contribuent de façon importante à faire de votre retraite un moment de vie agréable ?

38. La liberté de me consacrer à mes propres centres d'intérêt.

1	2	3	4
Pas du tout important	Peu important	Modérément important	Très important

39. Ne plus avoir à travailler.

1	2	3	4
Pas du tout important	Peu important	Modérément important	Très important

40. Pouvoir passer plus de temps avec ma famille.

1	2	3	4
Pas du tout important	Peu important	Modérément important	Très important

41. Pouvoir passer plus de temps avec mes ami(e)s.

1	2	3	4
Pas du tout important	Peu important	Modérément important	Très important

42. Mieux contrôler ma propre vie.

1	2	3	4
Pas du tout important	Peu important	Modérément important	Très important

43. Ne plus avoir de patron.

1	2	3	4
Pas du tout important	Peu important	Modérément important	Très important

44. Pouvoir voyager davantage.

1	2	3	4
Pas du tout important	Peu important	Modérément important	Très important

45. Être moins stressé(e).

1	2	3	4
Pas du tout important	Peu important	Modérément important	Très important

46. Faire partie d'un groupe de personnes retraitées.

1	2	3	4
Pas du tout important	Peu important	Modérément important	Très important

47. Avoir plus de temps pour participer à des activités.

1	2	3	4
Pas du tout important	Peu important	Modérément important	Très important

48. Faire partie d'associations de bénévoles.

1	2	3	4
Pas du tout important	Peu important	Modérément important	Très important

49. Avoir moins de soucis.

1	2	3	4
Pas du tout important	Peu important	Modérément important	Très important

50. Avoir plus de temps pour réfléchir.

1	2	3	4
Pas du tout important	Peu important	Modérément important	Très important

51. Être plus décontracté(e).

1	2	3	4
Pas du tout important	Peu important	Modérément important	Très important

52. Pouvoir être davantage seul(e).

1	2	3	4
Pas du tout important	Peu important	Modérément important	Très important

53. Globalement, êtes-vous satisfait(e) de votre retraite?

1	2	3	4	5	6
Pas du tout Satisfait	Pas Satisfait	Plutôt pas Satisfait	Plutôt Satisfait	Satisfait	Très Satisfait

Tiré de Fouquereau, Fernandez et Mullet (1999)

Annexe F : *Fraboni Scale of Ageism-revised (FSA-R)*

1. Le suicide des adolescents est plus tragique que celui des personnes âgées.

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
<i>Fortement en désaccord</i>	<i>En désaccord</i>	<i>En accord</i>	<i>Fortement en accord</i>

2. Beaucoup de personnes âgées sont avares et amassent leur argent et leurs biens.

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
<i>Fortement en désaccord</i>	<i>En désaccord</i>	<i>En accord</i>	<i>Fortement en accord</i>

3. De nombreuses personnes âgées ne voient pas l'intérêt de se faire de nouveaux amis et préfèrent se contenter du cercle d'amis qu'ils ont depuis des années.

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
<i>Fortement en désaccord</i>	<i>En désaccord</i>	<i>En accord</i>	<i>Fortement en accord</i>

4. Beaucoup de personnes âgées ne font que vivre dans le passé.

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
<i>Fortement en désaccord</i>	<i>En désaccord</i>	<i>En accord</i>	<i>Fortement en accord</i>

5. Parfois, quand je vois des personnes âgées, j'évite de croiser leur regard.

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
<i>Fortement en désaccord</i>	<i>En désaccord</i>	<i>En accord</i>	<i>Fortement en accord</i>

6. Je n'apprécie pas que les personnes âgées engagent la conversation avec moi.

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
<i>Fortement en désaccord</i>	<i>En désaccord</i>	<i>En accord</i>	<i>Fortement en accord</i>

7. On ne peut espérer une conversation intéressante et complexe avec la plupart des personnes âgées.

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
<i>Fortement en désaccord</i>	<i>En désaccord</i>	<i>En accord</i>	<i>Fortement en accord</i>

8. Il peut paraître normal de se sentir déprimé quand on est entouré de personnes âgées.

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
<i>Fortement en désaccord</i>	<i>En désaccord</i>	<i>En accord</i>	<i>Fortement en accord</i>

9. Les personnes âgées devraient se trouver des amis de leur âge.

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
<i>Fortement en désaccord</i>	<i>En désaccord</i>	<i>En accord</i>	<i>Fortement en accord</i>

10. Les personnes âgées devraient se sentir les bienvenues dans les réunions entre jeunes.

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
<i>Fortement en désaccord</i>	<i>En désaccord</i>	<i>En accord</i>	<i>Fortement en accord</i>

11. Si on m'invitait, je préférerais ne pas participer à une journée porte ouverte d'un club du troisième âge.

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
<i>Fortement en désaccord</i>	<i>En désaccord</i>	<i>En accord</i>	<i>Fortement en accord</i>

12. Personnellement, je ne souhaiterais pas passer beaucoup de temps en compagnie d'une personne âgée.

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
<i>Fortement en désaccord</i>	<i>En désaccord</i>	<i>En accord</i>	<i>Fortement en accord</i>

13. Les personnes âgées n'ont pas vraiment besoin d'utiliser les installations sportives de la collectivité.

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
<i>Fortement en désaccord</i>	<i>En désaccord</i>	<i>En accord</i>	<i>Fortement en accord</i>

14. On ne devrait pas faire confiance à la plupart des personnes âgées pour s'occuper d'enfants.

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
<i>Fortement en désaccord</i>	<i>En désaccord</i>	<i>En accord</i>	<i>Fortement en accord</i>

15. Beaucoup de personnes âgées sont plus heureuses lorsqu'elles sont en compagnie de personnes de leur âge.

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
<i>Fortement en désaccord</i>	<i>En désaccord</i>	<i>En accord</i>	<i>Fortement en accord</i>

16. Il est préférable que les personnes âgées vivent là où elles ne gênent personne.

<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
<i>Fortement en désaccord</i>	<i>En désaccord</i>	<i>En accord</i>	<i>Fortement en accord</i>

17. La plupart des personnes âgées sont d'agréables compagnie.

<i>4</i>	<i>3</i>	<i>2</i>	<i>1</i>
<i>Fortement en désaccord</i>	<i>En désaccord</i>	<i>En accord</i>	<i>Fortement en accord</i>

18. Il est triste de constater la situation difficile dans laquelle se trouvent les personnes âgées dans la société actuelle.

<i>4</i>	<i>3</i>	<i>2</i>	<i>1</i>
<i>Fortement en désaccord</i>	<i>En désaccord</i>	<i>En accord</i>	<i>Fortement en accord</i>

19. On devrait encourager les personnes âgées à exprimer leurs idées politiques.

4	3	2	1
<i>Fortement en désaccord</i>	<i>En désaccord</i>	<i>En accord</i>	<i>Fortement en accord</i>

20. La plupart des personnes âgées sont intéressantes car chacune possède sa propre identité.

4	3	2	1
<i>Fortement en désaccord</i>	<i>En désaccord</i>	<i>En accord</i>	<i>Fortement en accord</i>

21. Beaucoup de personnes âgées auraient une mauvaise hygiène corporelle.

1	2	3	4
<i>Fortement en désaccord</i>	<i>En désaccord</i>	<i>En accord</i>	<i>Fortement en accord</i>

22. La plupart des personnes âgées peuvent être agaçantes car elles racontent sans cesse les mêmes histoires.

1	2	3	4
<i>Fortement en désaccord</i>	<i>En désaccord</i>	<i>En accord</i>	<i>Fortement en accord</i>

23. Les personnes âgées se plaignent davantage que les autres.

1	2	3	4
<i>Fortement en désaccord</i>	<i>En désaccord</i>	<i>En accord</i>	<i>Fortement en accord</i>

Tiré de l'article de : Boudjemad et Gana (2009)

Annexe G : *Desired Control Measure (DCM)*

L'objectif de ce questionnaire est de déterminer vos attitudes et croyances sur une multitude de sujets touchant votre quotidien. Ce questionnaire a été divisé en deux sections. La première section vous demande d'indiquer à quel point vous trouvez différents événements désirables. La deuxième section vous demande d'indiquer à quel point vous êtes en accord ou en désaccord avec une variété d'énoncés.

Section I : Désirs de résultats

Plusieurs activités ou événements peuvent survenir dans le quotidien. Certains événements sont plus importants ou désirables pour vous que d'autres. Vous trouverez ici-bas une liste d'énoncés liée à quelques-unes de ces activités ou événements. Veuillez s.v.p. pour chacun des énoncés suivants indiquer à quel point ces événements sont importants ou non-importants pour vous. Nous désirons mettre l'emphase sur l'importance que ces événements ont pour vous et non-pas pour les autres.

1. À quel point est-ce désirable pour vous que des personnes vous demandent des suggestions ou des conseils?

Très désirable	Désirable	Neutre	Indésirable	Très indésirable
<u>5</u>	<u>4</u>	<u>3</u>	<u>2</u>	<u>1</u>

2. À quel point est-ce important pour vous de demeurer en santé?

Très désirable	Désirable	Neutre	Indésirable	Très indésirable
<u>5</u>	<u>4</u>	<u>3</u>	<u>2</u>	<u>1</u>

3. Est-ce que le fait de pouvoir bien vous entendre avec les personnes que vous rencontrez est important pour vous?

Très désirable	Désirable	Neutre	Indésirable	Très indésirable
<u>5</u>	<u>4</u>	<u>3</u>	<u>2</u>	<u>1</u>

4. Est-ce que le fait de pouvoir arranger des sorties est important pour vous?

Très désirable	Désirable	Neutre	Indésirable	Très indésirable
<u>5</u>	<u>4</u>	<u>3</u>	<u>2</u>	<u>1</u>

5. Est-ce que le fait de pouvoir contacter les membres de votre famille à tout moment lorsque vous le désirez est important pour vous?

Très désirable	Désirable	Neutre	Indésirable	Très indésirable
<u>5</u>	<u>4</u>	<u>3</u>	<u>2</u>	<u>1</u>

6. À quel point est-ce important pour vous de pouvoir prendre du temps afin d'effectuer les choses qui vous tentent?

Très désirable	Désirable	Neutre	Indésirable	Très indésirable
<u>5</u>	<u>4</u>	<u>3</u>	<u>2</u>	<u>1</u>

7. À quel point est-ce important pour vous de pouvoir effectuer différentes corvées sans recevoir d'aide?

Très désirable	Désirable	Neutre	Indésirable	Très indésirable
<u>5</u>	<u>4</u>	<u>3</u>	<u>2</u>	<u>1</u>

8. Est-ce important pour vous que vos amis et votre famille viennent vous visiter lorsque vous les inviter?

Très désirable	Désirable	Neutre	Indésirable	Très indésirable
<u>5</u>	<u>4</u>	<u>3</u>	<u>2</u>	<u>1</u>

9. Est-ce important pour vous de pouvoir être actif/active à tout moment lorsque vous le désirez?

Très désirable	Désirable	Neutre	Indésirable	Très indésirable
<u>5</u>	<u>4</u>	<u>3</u>	<u>2</u>	<u>1</u>

10. À quel point est-ce important pour vous de trouver des personnes qui sont intéressés à vous écouter?

Très désirable	Désirable	Neutre	Indésirable	Très indésirable
<u>5</u>	<u>4</u>	<u>3</u>	<u>2</u>	<u>1</u>

11. À quel point est-ce important pour vous de pouvoir partir de la maison?

Très désirable	Désirable	Neutre	Indésirable	Très indésirable
<u>5</u>	<u>4</u>	<u>3</u>	<u>2</u>	<u>1</u>

12. À quel point est-ce important pour vous que votre famille vienne vous visiter?

Très désirable	Désirable	Neutre	Indésirable	Très indésirable
<u>5</u>	<u>4</u>	<u>3</u>	<u>2</u>	<u>1</u>

13. À quel point est-ce important pour vous de pouvoir aider les autres?

Très désirable	Désirable	Neutre	Indésirable	Très indésirable
<u>5</u>	<u>4</u>	<u>3</u>	<u>2</u>	<u>1</u>

14. À quel point est-ce important pour vous de pouvoir recevoir vos amis lorsque vous le désirez?

Très désirable	Désirable	Neutre	Indésirable	Très indésirable
<u>5</u>	<u>4</u>	<u>3</u>	<u>2</u>	<u>1</u>

15. Est-ce que le fait d'être en contact avec des idées intéressantes est important pour vous?

Très désirable	Désirable	Neutre	Indésirable	Très indésirable
<u>5</u>	<u>4</u>	<u>3</u>	<u>2</u>	<u>1</u>

16. Est-ce que le fait d'avoir de l'intimité est important pour vous?

Très désirable	Désirable	Neutre	Indésirable	Très indésirable
<u>5</u>	<u>4</u>	<u>3</u>	<u>2</u>	<u>1</u>

Partie II : Croyances et attitudes

Les prochaines questions sont des énoncés qui peuvent soit vous décrire ou encore décrire des croyances que vous avez. Pourriez-vous s.v.p. répondre à chacun des énoncés en indiquant sur l'échelle donnée votre degré d'accord ou de désaccord pour chacun des items. Encore une fois, nous mettons l'emphase sur l'importance de répondre en fonction de vos propres opinions et non pas en fonction de ce que d'autres personnes pourraient penser. Il se pourrait également que vous trouviez certains énoncés répétitifs. Ne vous en faites pas, chacun des items est différent selon la façon dont ils ont été formulés. Veuillez s.v.p. indiquer votre degré d'accord ou de désaccord pour chacun des énoncés suivants.

1. Les personnes ont tendance à ignorer mes suggestions ou mes conseils

Totalement en désaccord	En désaccord	Neutre	En accord	Totalement en accord
<u>1</u>	<u>2</u>	<u>3</u>	<u>4</u>	<u>5</u>

2. Maintenir mon niveau de santé dépend fortement de mes propres efforts.

5 4 3 2 1

3. Il est difficile pour moi d'entrer en relation avec autrui.

1 2 3 4 5

4. Je peux généralement m'arranger pour faire les sorties qui m'intéressent.

5 4 3 2 1

5. Ma situation de vie actuelle m'empêche de pouvoir contacter ma famille aussi souvent que je le voudrais.

1 2 3 4 5

6. Je passe mon temps à faire ce que j'ai généralement envie de faire.

5 4 3 2 1

7. Bien que cela puisse être ardu, j'essaie de faire toutes les corvées seul/seule.

5 4 3 2 1

8. Je crois que si je demande à ma famille (ou à mes amis) de venir me visiter, ceux-ci viendront.

1 2 3 4 5

9. J'ai une certaine influence sur le degré avec lequel je peux m'impliquer dans des activités.

5 4 3 2 1

10. Je trouve rarement des personnes qui vont m'écouter avec attention.

1 2 3 4 5

11. Le fait de pouvoir partir de la maison dépend généralement de la décision prise par quelqu'un d'autre que moi.

1 2 3 4 5

12. La visite de membres de ma famille (ou de mes amis) dépend de leur propre décision et non-pas de mon influence.

1 2 3 4 5

13. En général les personnes ne me permettent pas de leur venir en aide.

1 2 3 4 5

14. Je peux divertir mes amis lorsque je le désire.

5 4 3 2 1

15. Demeurer en contact avec des idées intéressantes est quelque chose de facile pour moi.

5 4 3 2 1

16. Je suis capable de trouver de l'intimité lorsque je le désire

5 4 3 2 1

Traduction libre. Tiré du questionnaire original du chapitre de Reid et Ziegler (1981)

Annexe H : Échelle de désirabilité sociale de Crowne-Marlowe

Voici une liste d'énoncés portant sur les attitudes personnelles et les traits de caractère. Lisez attentivement chaque énoncé et indiquez s'il est vrai ou faux, en ce qui vous concerne.

- | | | |
|--|----------------------------|----------------------------|
| 1. Avant d'aller voter, je vérifie les qualifications de tous les candidats. | <input type="checkbox"/> V | <input type="checkbox"/> F |
| 2. Je n'hésite jamais à faire un effort particulier pour aider quelqu'un. | <input type="checkbox"/> V | <input type="checkbox"/> F |
| 3. Je trouve parfois difficile de faire mon travail si je ne suis pas encouragé(e). | <input type="checkbox"/> V | <input type="checkbox"/> F |
| 4. Je n'ai jamais vraiment détesté quelqu'un. | <input type="checkbox"/> V | <input type="checkbox"/> F |
| 5. À l'occasion, j'ai eu des doutes sur ma capacité de réussir dans la vie. | <input type="checkbox"/> V | <input type="checkbox"/> F |
| 6. Je suis parfois irrité(e) si je n'arrive pas à mes fins. | <input type="checkbox"/> V | <input type="checkbox"/> F |
| 7. Je porte toujours une attention particulière à la façon dont je m'habille. | <input type="checkbox"/> V | <input type="checkbox"/> F |
| 8. Mes manières à tables sont identiques que je sois à la maison ou au restaurant. | <input type="checkbox"/> V | <input type="checkbox"/> F |
| 9. Si je pouvais entrer au cinéma sans payer et être certain(e) que personne ne me voit, je le ferais probablement. | <input type="checkbox"/> V | <input type="checkbox"/> F |
| 10. Il m'est arrivé de renoncer à ce que j'avais entrepris parce que je ne croyais pas avoir les capacités nécessaires. | <input type="checkbox"/> V | <input type="checkbox"/> F |
| 11. J'aime faire des commérages quelques fois. | <input type="checkbox"/> V | <input type="checkbox"/> F |
| 12. Quelques fois, j'ai eu envie de me rebeller contre des gens qui exercent l'autorité même si je savais qu'ils avaient raison. | <input type="checkbox"/> V | <input type="checkbox"/> F |
| 13. Peu importe avec qui je converse, je sais toujours bien écouter. | <input type="checkbox"/> V | <input type="checkbox"/> F |
| 14. Je me rappelle avoir déjà fait semblant d'être malade pour échapper à une situation. | <input type="checkbox"/> V | <input type="checkbox"/> F |

15. Il m'est déjà arriver de profiter de quelqu'un. V F
16. Lorsque je fais une erreur, je suis toujours prêt(e) à l'admettre. V F
17. J'essaie toujours de faire ce que je dis. V F
18. Je ne trouve pas particulièrement difficile de m'entendre avec des gens qui parlent fort et qui sont détestables. V F
19. J'essaie parfois de me venger plutôt que de pardonner et d'oublier. V F
20. Lorsque je ne sais pas quelque chose, cela ne me dérange pas de l'admettre. V F
21. Je suis toujours courtois(e), même envers les gens qui sont désagréables. V F
22. Il m'est arrivé de vraiment insister pour faire les choses à ma façon. V F
23. Il m'est arrivé d'avoir le goût de casser quelque chose. V F
24. Je ne penserais jamais à laisser quelqu'un être puni à ma place pour des fautes que j'ai commises. V F
25. Je ne suis jamais contrarié(e) lorsqu'on me demande de remettre une faveur à quelqu'un. V F
26. Je n'ai jamais été contrarié(e) lorsque des gens ont exprimé des idées très différentes des miennes. V F
27. Je n'entreprends jamais de grands voyages sans vérifier si ma voiture est en bon état. V F
28. Il m'est arrivé d'être assez jaloux(se) du bonheur des autres. V F
29. Je n'ai presque jamais ressenti le besoin de réprimander quelqu'un. V F
30. Je suis parfois irrité(e) lorsque des gens me demandent des faveurs. V F
31. Je n'ai jamais senti qu'on m'avait puni(e) sans raison. V F

32. Il m'arrive parfois de penser que les gens qui vivent un malheur ont tout simplement ce qu'ils méritent.

33. Je n'ai jamais dit délibérément quelque chose qui pouvait blesser quelqu'un.

Tiré de : Blais, Lachance et Riddle (1991).

Annexe I : Classification des questions en fonction des différentes sous-échelles pour les variables âgisme, locus de contrôle et ajustement à la retraite

I) Âgisme (Fabroni Scale of Ageism)

Sous-échelles	Énoncés
Stéréotypes	1) Le suicide des adolescents est plus tragique que celui des personnes âgées. 2) Beaucoup de personnes âgées sont avares et amassent leur argent et leurs biens. 3) De nombreuses personnes âgées ne voient pas l'intérêt de se faire de nouveaux amis et préfèrent se contenter du cercle d'amis qu'ils ont depuis des années. 4) Beaucoup de personnes âgées ne font que vivre dans le passé. 11) Si on m'invitait, je préférerais ne pas participer à une journée porte ouverte d'un club du troisième âge. 14) On ne devrait pas faire confiance à la plupart des personnes âgées pour s'occuper d'enfants. 15) Beaucoup de personnes âgées sont plus heureuses lorsqu'elles sont en compagnie de personnes de leur âge. 21) Beaucoup de personnes âgées auraient une mauvaise hygiène corporelle. 22) La plupart des personnes âgées peuvent être agaçantes car elles racontent sans cesse les mêmes histoires. 23) Les personnes âgées se plaignent davantage que les autres.
Attitude affective	12) Personnellement, je ne souhaiterais pas passer beaucoup de temps en compagnie d'une personne âgée. 17) La plupart des personnes âgées sont d'agréables compagnie. 18) Il est triste de constater la situation difficile dans laquelle se trouvent les personnes âgées dans la société actuelle. 19) On devrait encourager les personnes âgées à exprimer leurs idées politiques. 20) La plupart des personnes âgées sont intéressantes car chacune possède sa propre identité.
Séparation	5) Parfois, quand je vois des personnes âgées, j'évite de croiser leur regard. 6) Je n'apprécie pas que les personnes âgées engagent la conversation avec moi. 7) On ne peut espérer une conversation intéressante et complexe avec la plupart des personnes âgées. 8) Il peut paraître normal de se sentir déprimé quand on est entouré de personnes âgées. 9) Les personnes âgées devraient se trouver des amis de leur âge.

	<p>10) Les personnes âgées devraient se sentir les bienvenues dans les réunions entre jeunes.</p> <p>13) Les personnes âgées n’ont pas vraiment besoin d’utiliser les installations sportives de la collectivité.</p> <p>16) Il est préférable que les personnes âgées vivent là où elles ne gênent personne.</p>
--	---

II) Locus de contrôle (*Desired Control Measure*)

Sous-échelles	Énoncés
Désirs de résultats	<p>1) À quel point est-ce désirable pour vous que des personnes vous demandent des suggestions ou des conseils?</p> <p>2) À quel point est-ce important pour vous de demeurer en santé?</p> <p>3) Est-ce que le fait de pouvoir bien vous entendre avec les personnes que vous rencontrez est important pour vous?</p> <p>4) Est-ce que le fait de pouvoir arranger des sorties est important pour vous?</p> <p>5) Est-ce que le fait de pouvoir contacter les membres de votre famille à tout moment lorsque vous le désirez est important pour vous?</p> <p>6) À quel point est-ce important pour vous de pouvoir prendre du temps afin d’effectuer les choses qui vous tentent?</p> <p>7) À quel point est-ce important pour vous de pouvoir effectuer différentes corvées sans recevoir d’aide?</p> <p>8) Est-ce important pour vous que vos amis et votre famille viennent vous visiter lorsque vous les inviter?</p> <p>9) Est-ce important pour vous de pouvoir être actif/active à tout moment lorsque vous le désirez?</p> <p>10) À quel point est-ce important pour vous de trouver des personnes qui sont intéressés à vous écouter?</p> <p>11) À quel point est-ce important pour vous de pouvoir partir de la maison?</p> <p>12) À quel point est-ce important pour vous que votre famille vienne vous visiter?</p> <p>13) À quel point est-ce important pour vous de pouvoir aider les autres?</p> <p>14) À quel point est-ce important pour vous de pouvoir recevoir vos amis lorsque vous le désirez?</p> <p>15) Est-ce que le fait d’être en contact avec des idées intéressantes est important pour vous?</p> <p>16) Est-ce que le fait d’avoir de l’intimité est important pour vous?</p>

Croyances et attitudes	<p>1) Les personnes ont tendance à ignorer mes suggestions ou mes conseils.</p> <p>2) Maintenir mon niveau de santé dépend fortement de mes propres efforts.</p> <p>3) Il est difficile pour moi d'entrer en relation avec autrui.</p> <p>4) Je peux généralement m'arranger pour faire les sorties qui m'intéressent.</p> <p>5) Ma situation de vie actuelle m'empêche de pouvoir contacter ma famille aussi souvent que je le voudrais.</p> <p>6) Je passe mon temps à faire ce que j'ai généralement envie de faire.</p> <p>7) Bien que cela puisse être ardu, j'essaie de faire toutes les corvées seul/seule.</p> <p>8) Je crois que si je demande à ma famille (ou à mes amis) de venir me visiter, ceux-ci viendront.</p> <p>9) J'ai une certaine influence sur le degré avec lequel je peux m'impliquer dans des activités.</p> <p>10) Je trouve rarement des personnes qui vont m'écouter avec attention.</p> <p>11) Le fait de pouvoir partir de la maison dépend généralement de la décision prise par quelqu'un d'autre que moi.</p> <p>12) La visite de membres de ma famille (ou de mes amis) dépend de leur propre décision et non-pas de mon influence.</p> <p>13) En général les personnes ne me permettent pas de leur venir en aide.</p> <p>14) Je peux divertir mes amis lorsque je le désire.</p> <p>15) Demeurer en contact avec des idées intéressantes est quelque chose de facile. pour moi.</p> <p>16) Je suis capable de trouver de l'intimité lorsque je le désire.</p>
------------------------	---

III) Ajustement à la retraite (*Retirement Satisfaction Inventory*)

Sous-échelles	Énoncés
Raisons de la retraite	<p>4) J'avais atteint l'âge légal de départ à la retraite.</p> <p>5) J'étais en mauvaise santé.</p> <p>6) Mon (ma) conjoint(e) était en mauvaise santé.</p> <p>7) Enfin, je pouvais me le permettre.</p> <p>8) J'ai été licencié(e).</p> <p>9) Mon horaire de travail avait été réduit.</p> <p>10) J'avais des difficultés avec les personnes avec qui je travaillais.</p> <p>11) Mon employeur a fait pression pour que je parte à la retraite.</p> <p>12) Ma société m'a offert une indemnité pour que je parte à la retraite.</p> <p>13) Je voulais passer plus de temps en famille.</p> <p>14) Je voulais avoir plus de temps à consacrer à mes centres d'intérêt (loisirs, voyages, ...).</p> <p>15) Je voulais laisser la place aux jeunes.</p> <p>16) Je n'aimais pas mon travail.</p> <p>17) J'étais trop stressé(e) au travail.</p>

	<p>18) J'avais du mal à faire face aux exigences physiques de mon travail.</p> <p>19) Mon (ma) conjoint(e) voulait que je prenne ma retraite.</p>
Satisfaction avec la vie à la retraite	<p>21) Ma vie de couple</p> <p>22) Ma situation financière</p> <p>23) Ma santé physique</p> <p>24) La santé de mon (ma) conjoint(e)</p> <p>25) La qualité de mon logement</p> <p>26) Les relations avec les autres membres de ma famille</p> <p>27) Mon niveau d'activité physique</p> <p>28) Mon accès aux transports en commun</p> <p>29) Ma sécurité personnelle</p> <p>30) Le montant de ma retraite principale payé par la Sécurité de la pension de vieillesse et la Régie des rentes du Québec</p> <p>31) Le montant de ma retraite payé par mon régime de retraite privé</p> <p>32) Le montant des remboursements de soins en provenance de la RAMQ ou de ma compagnie d'assurance privée</p> <p>33) Comment avez-vous vécu les premiers mois qui ont suivi votre départ à la retraite</p> <p>34) Dans l'ensemble, comment est votre vie depuis votre départ à la retraite comparée à celle d'avant la retraite</p> <p>35) Avez-vous des activités de loisir communes avec des ami(e)s</p> <p>36) Avez-vous des activités de loisir communes avec votre famille?</p> <p>37) Selon quelle fréquence participez-vous à des activités physiques (gymnastique, bicyclette, marche, ...)?</p>
Sources de plaisirs	<p>38) La liberté de me consacrer à mes propres centres d'intérêt</p> <p>39) Ne plus avoir à travailler</p> <p>40) Pouvoir passer plus de temps avec ma famille</p> <p>41) Pouvoir passer plus de temps avec mes ami(e)s</p> <p>42) Mieux contrôler ma propre vie</p> <p>43) Ne plus avoir de patron</p> <p>44) Pouvoir voyager davantage</p> <p>45) Être moins stressé(e)</p> <p>46) Faire partie d'un groupe de personnes retraitées</p> <p>47) Avoir plus de temps pour participer à des activités</p> <p>48) Faire partie d'associations de bénévoles</p> <p>49) Avoir moins de soucis</p> <p>50) Avoir plus de temps pour réfléchir</p> <p>51) Être plus décontracté(e)</p>

	52) Pouvoir être davantage seul(e) 53) Globalement, êtes-vous satisfait(e) de votre retraite?
--	--