

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES

IMPACT D'UN PROGRAMME DE GESTION DES BUTS PERSONNELS SUR  
L'ENGAGEMENT SOCIAL DE RETRAITÉS : UNE ÉTUDE EXPLORATOIRE

ESSAI DE 3<sup>e</sup> CYCLE PRÉSENTÉ  
COMME EXIGENCE PARTIELLE DU

DOCTORAT CONTINUUM D'ÉTUDES EN PSYCHOLOGIE  
(PROFIL INTERVENTION)

PAR  
JEAN-MARTIN BERNIER

Mai 2022

Université du Québec à Trois-Rivières

Service de la bibliothèque

Avertissement

L'auteur de ce mémoire ou de cette thèse a autorisé l'Université du Québec à Trois-Rivières à diffuser, à des fins non lucratives, une copie de son mémoire ou de sa thèse.

Cette diffusion n'entraîne pas une renonciation de la part de l'auteur à ses droits de propriété intellectuelle, incluant le droit d'auteur, sur ce mémoire ou cette thèse. Notamment, la reproduction ou la publication de la totalité ou d'une partie importante de ce mémoire ou de cette thèse requiert son autorisation.

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À TROIS-RIVIÈRES  
DOCTORAT CONTINUUM D'ÉTUDES EN PSYCHOLOGIE  
(PROFIL INTERVENTION) (D.Ps.)

**Direction de recherche :**

---

Sylvie Lapierre, Ph. D.  
Université du Québec à Trois-Rivières

directrice de recherche

**Jury d'évaluation :**

---

Sylvie Lapierre, Ph. D.  
Université du Québec à Trois-Rivières

directrice de recherche

---

Marie-Michèle Lord, Ph. D.  
Université du Québec à Trois-Rivières

évaluatrice interne

---

Émilie Raymond, Ph. D.  
Université Laval

évaluatrice externe

## Sommaire

La recherche a montré que la poursuite de nouveaux buts, rôles, loisirs ou activités d'engagement social constitue des moyens pour augmenter le bien-être psychologique des retraités en soutenant la redéfinition de soi durant le processus d'ajustement à la retraite. Le programme de gestion des buts personnels (GBP) a été développé par Lapierre et ses collègues (2021) afin d'aider les retraités à s'adapter à cette importante transition de vie et les études antérieures ont montré qu'il favorisait le bien-être psychologique des participants. Le principal objectif de la présente étude était de vérifier l'impact du programme GBP sur une autre variable : l'engagement social de retraités. L'étude avait également pour but de vérifier si le programme favorisait le développement de la générativité, un facteur qui serait prédictif de l'engagement social. L'échantillon était constitué de 44 personnes de 55 ans et plus. Le groupe expérimental ( $n = 26$ ) incluait 23 femmes et 3 hommes ( $M = 6,7$  années de retraite), tandis que le groupe témoin ( $n = 18$ ) était composé de 12 femmes et 6 hommes ( $M = 11,3$  années de retraite). Les participants ont répondu à deux reprises (avant le programme et 4 mois après, soit à 7 mois d'intervalle) à un questionnaire d'informations générales suivi d'une batterie de sept instruments de mesure portant respectivement sur le processus de réalisation des buts, l'espoir, l'engagement dans des activités significatives, l'empowerment (estime personnelle et efficacité personnelle), l'évaluation du vécu à la retraite, la générativité et la participation civique et sociale. Puisque les participants n'ont pas été répartis de façon aléatoire, il s'agit d'un devis de recherche quasi-expérimental avec un groupe témoin non équivalent. Par ailleurs, le groupe témoin présentait des scores significativement plus

élevés au pré-test sur plusieurs variables que le groupe expérimental. L'analyse de comparaisons de moyennes des scores de changement indiquent que l'amélioration a été significativement plus grande dans le groupe expérimental que dans le groupe témoin pour les variables suivantes : le processus de réalisation des buts, l'engagement dans des activités significatives, le bien-être à la retraite et une des sous-échelles de la générativité portant sur le désir de laisser un héritage. Il semble donc que le programme GBP a des effets positifs sur le bien-être psychologique des participants. Néanmoins, l'hypothèse d'une association positive entre la participation au programme GBP et l'engagement social n'a pas été confirmée. Cette observation serait due en partie à la différence significative entre les groupes pour le nombre d'années passées à la retraite : les participants du groupe témoin ayant bénéficié de plus de temps pour s'ajuster et se réorienter. La discussion présente les retombées potentielles du programme GBP pour l'intervention auprès des retraités et encourage la réalisation de nouvelles études sur sa pertinence pour stimuler leur engagement social après la prise de la retraite. À cet effet, des recommandations sont formulées afin d'améliorer la méthodologie, particulièrement le développement d'instruments de mesure ayant une meilleure qualité psychométrique pour évaluer l'engagement social des participants.

## Table des matières

Sommaire .....	iii
Liste des tableaux .....	vii
Liste des figures .....	viii
Remerciements .....	ix
Introduction .....	1
Contexte théorique .....	7
Retraite .....	8
Un processus dynamique .....	10
Les facteurs prédictifs du bien-être psychologique à la retraite .....	13
La retraite, une étape du développement humain .....	16
La générativité .....	18
Participation sociale des aînés.....	21
Le concept de participation sociale.....	21
Les facteurs prédictifs de l'engagement social .....	26
Les programmes favorisant l'engagement social.....	29
L'engagement social et bien-être psychologique.....	30
Programme de réalisation des buts personnels .....	32
L'élaboration ou choix du but.....	34
La planification .....	39
La poursuite .....	40
La réalisation du but et l'évaluation de la démarche .....	43

Les effets de l'application du programme GBP avec les retraités.....	45
Objectif et hypothèses.....	48
Méthode .....	49
Déroulement.....	50
Participants.....	55
Instruments de mesure .....	57
Résultats .....	63
Analyses préliminaires.....	64
Analyses corrélationnelles .....	65
Effet du programme GBP sur les participants .....	68
Analyses comparatives entre les groupes.....	70
Discussion.....	74
Caractéristiques des groupes.....	75
Forces et faiblesses.....	81
Recherches futures .....	89
Retombées pour l'intervention.....	92
Conclusion .....	95
Références.....	99
Appendice A. Infolettre d'invitation à participer au programme NCV de la TCARM .....	113
Appendice B. Infolettre d'invitation à participer à une étude sur la retraite .....	117
Appendice C. Questionnaire d'informations générales .....	119

## Liste des tableaux

### Tableau

1	Étapes du programme de gestion des buts personnels (GBP).....	35
2	Caractéristiques sociodémographiques des groupes expérimental et témoin (N = 44).....	56
3	Moyennes et écarts types pour chacune des variables au pré-test dans le groupe expérimental et témoin (N = 44).....	65
4	Corrélations entre les variables au pré-test (N = 44).....	66
5	Moyennes et écarts types pour chacune des variables au pré-test et au posttest dans le groupe expérimental (n = 26).....	69
6	Différences dans les scores de changement (SC) entre les groupes expérimental et témoin (N = 44).....	72

## Liste des figures

### Figure

- 1 Illustration de la perspective dynamique de l'ajustement à la retraite basée sur les changements dans les ressources [traduction libre]..... 12
- 2 Les sept caractéristiques de la générativité [traduction libre] .....20
- 3 Proposition de taxonomie des activités sociales en fonction du degré d'engagement individuel avec les autres et le but des activités [traduction libre].....24

## **Remerciements**

Il me tient à cœur de remercier ma directrice de recherche, Mme Sylvie Lapierre. À mes yeux, sa disponibilité et ses encouragements indéfectibles ont fait une énorme différence.

De plus, j'exprime toute ma gratitude à mon conjoint, René Adam. Sa patience et sa confiance quant à l'issue favorable de cette aventure furent essentielles. Ma reconnaissance va également à mes parents, Lisette Caron et Clément Bernier. Je les remercie d'avoir été en mesure de renouveler leur regard sur moi, leur fils.

Enfin, pour leur complicité toute particulière, je remercie chaleureusement deux collègues étudiantes, Julie Simard-Sauvageau et Maude Houle. Je vous souhaite sincèrement la meilleure des réussites sur vos voies respectives.

Notez que la réalisation de cette étude a été facilitée grâce à la collaboration de la Table de concertation des aînés et des retraités de la Mauricie (TCARM) et de la généreuse présence de Martine Perrin (alors coordonnatrice), ainsi que par le ministère de la Famille et des Aînés, qui a offert une subvention à la TCARM dans le cadre du programme Québec ami des aînés (QADA), volet Soutien aux actions communautaires (2016-2017). Je remercie aussi la Fondation Luc Maurice pour sa contribution financière au Laboratoire interdisciplinaire de recherche en gérontologie (LIREG).

## **Introduction**

Le Québec connaît d'importants changements démographiques. En effet, le nombre d'ainés a augmenté considérablement au cours des dernières années et il ne cesse de croître. En 2018, 19 % de la population québécoise était âgée de 65 ans et plus (Institut de la statistique du Québec, 2019). Cette proportion devrait atteindre 25,2 % en 2031 et 28,5 % en 2061.

Après 50 ans, les travailleurs seniors commencent à réfléchir au moment où ils prendront leur retraite. Les dernières données indiquent que les Québécois prennent leur retraite plus tardivement qu'il y a dix ans. En effet, en 2009, 57 % des travailleurs avait pris leur retraite à 60 ans ou plus alors que cette proportion était de 73 % en 2018 (Carrière & Galarneau, 2012; Cloutier-Villeneuve, 2019). En 2017 au Québec, la moyenne d'âge du départ à la retraite était de 63,1 ans chez les hommes et de 61,4 ans chez les femmes (Ministère de la Santé et des Services sociaux [MSSS], 2018). Le report de la retraite aurait une incidence positive sur la santé des personnes et répondrait, en partie, aux baisses effectives et anticipées de la main-d'œuvre et de la population active (Hicks, 2012) ainsi qu'à la baisse significative de revenu chez les retraités qui se retrouvent souvent endettés ou qui exercent encore des responsabilités familiales.

La fin de la vie professionnelle amène plusieurs changements sur le plan psychosocial (identité, rôles sociaux, projets de vie, diminution des revenus...) qui sont catalysés par le

vieillesse. Pour plus d'un retraité, le bénévolat se révèle une activité qui remplace partiellement la vie professionnelle et qui permet l'ajustement aux changements apportés par la retraite. Toutefois, pour ceux et celles qui ont de la difficulté à faire le deuil de leur vie sur le marché du travail, l'aide à la reconstruction de soi s'avère nécessaire (Thierry, 2018). Du moins, c'est ce que semblent dire les principaux intéressés, qui déclarent souhaiter un suivi individualisé afin d'être soutenu et accompagné dans l'organisation de nouvelles activités et l'établissement de projets pour leur retraite (Raymond, Sévigny, & Tourigny, 2012).

Les trajectoires menant vers la retraite sont fort diversifiées, ce qui explique les multiples profils de retraités. Par ailleurs, le portrait du retraité, favorisé sur le plan socioéconomique et prêt à investir de nouveaux projets, est peu fréquent (Raymond, Sévigny, & Tourigny, 2012). Les retraités ont souvent l'impression d'être mis au rancart de la société alors qu'ils aimeraient partager leur expérience et contribuer de diverses manières au bien-être de leur communauté. La participation sociale semble donc être un élément essentiel au bien-être des retraités (MSSS, 2018). Elle comporte différents aspects comme voir du monde et développer des relations significatives, vivre des activités plaisantes en groupe, s'impliquer dans un projet collectif, aider et s'entraider, transmettre son savoir ou s'impliquer sur le plan sociopolitique pour augmenter son pouvoir dans les décisions qui les concernent (Raymond, Sévigny, & Tourigny, 2012). Certaines de ces conceptions réfèrent à l'engagement social qui se construit sur la base de la générativité, un terme créé par Erikson et correspondant à la 7<sup>e</sup> étape du développement

psychosocial de l'être humain où le besoin de donner aux générations subséquentes devient central pour l'équilibre de l'individu (Erikson et al., 1989; Stephenson, 2012).

Comme toutes les transitions de la vie, la retraite représente un défi d'adaptation pour les individus, mais aussi pour les collectivités qui gèrent le vieillissement de leur population et les coûts associés aux programmes sociaux (Raymond et al., 2008). Dans ce contexte et devant l'importance de favoriser le bien-vieillir, il apparaît incontournable d'aborder le thème de la participation sociale des retraités et des aînés (Villar, 2012). D'ailleurs, depuis une cinquantaine d'années, les études s'intéressent particulièrement aux facteurs qui pourraient favoriser ce que les chercheurs appellent « vieillissement optimal », « vieillissement en santé », « vieillissement réussi » ou « vieillissement actif » (Cosco et al., 2013). Sujet de l'heure pour la gérontologie, mais aussi pour les politiques publiques de nombreux pays et organisations internationales (Serrat et al., 2020), la participation sociale est également un aspect crucial du modèle conceptuel pour un vieillissement en santé de l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ) et la Direction de santé publique de la Capitale Nationale (Raymond et al., 2015). Dans cette perspective, la première orientation du plan d'action 2018-2023, *Un Québec pour tous les âges*, est de favoriser la participation des aînés à la société du Québec. De même, le premier choix stratégique de ce plan d'action est de « Mettre en valeur et soutenir l'engagement citoyen, social et professionnel des personnes aînées » (MSSS, 2018, p. 37).

L'objectif principal de la présente étude exploratoire est de vérifier la pertinence d'implanter un programme d'intervention centré sur la gestion des buts personnels afin de favoriser l'engagement social des retraités. Ce programme a été créé par les membres du Laboratoire interdisciplinaire de recherche en gérontologie (LIREG) de l'Université du Québec à Trois-Rivières. Grâce à un processus d'apprentissage d'orientation cognitive, il permet aux participants de réorienter leur vie après la fin de leur vie professionnelle en les libérant des croyances négatives à propos de leurs habiletés et en utilisant les connaissances relatives aux attitudes et comportements efficaces pour la réalisation de leurs projets personnels (Dubé et al., 2005, 2007). Les résultats des études précédentes, réalisées par l'équipe du LIREG, démontrent que la participation au programme de gestion des buts personnels favorise le bien-être subjectif des nouveaux retraités; plus précisément, il augmente la satisfaction à l'égard de l'expérience de la retraite, le bonheur, le sens à la vie et la sérénité. Néanmoins, les effets du programme sur la participation sociale n'ont pas encore été étudiés jusqu'à présent. Ce sera le thème de la recherche qui fait l'objet de cet essai doctoral.

L'essai comporte quatre chapitres. Le premier présente le contexte théorique et empirique de l'étude en abordant trois thèmes principaux : le processus dynamique d'ajustement à la retraite, les études portant sur les concepts de participation et d'engagement social et leurs facteurs prédictifs, puis la description du programme de gestion des buts personnels. Le premier chapitre se termine avec la présentation des objectifs de l'étude et des hypothèses. Le deuxième chapitre décrit la méthode qui a servi

à la réalisation de la recherche, plus particulièrement son déroulement, les caractéristiques des participants et les instruments de mesure. Les résultats sont énoncés dans le troisième chapitre alors que leur discussion ainsi que la pertinence du programme pour l'engagement social des retraités constituent l'objet du dernier chapitre de l'essai.

## **Contexte théorique**

Ce premier chapitre présente le contexte théorique et expérimental de l'étude. Il est divisé en quatre sections. La première est consacrée à la retraite : ses multiples définitions, le processus dynamique d'ajustement à la retraite et les facteurs prédictifs du bien-être ainsi que l'importance de la générativité durant la phase de développement à laquelle se rattache cette période de la vie. La deuxième section aborde le concept de participation sociale et présente une taxonomie des diverses activités sociales qui lui sont reliées afin de mieux définir l'engagement social, présenter ses facteurs prédictifs et décrire les programmes qui pourraient le développer. Vient ensuite la présentation des bases théoriques et empiriques sur lesquelles s'appuie la conception du programme de gestion des buts personnels qui a été appliqué dans le cadre de cette recherche. Enfin, les objectifs et les hypothèses de l'étude concluent le premier chapitre.

## **Retraite**

Loin d'être un concept bien circonscrit, la retraite et sa définition doivent maintenant tenir compte des trajectoires professionnelles multiples des personnes qui vivent cette transition (Tremblay & Larivière, 2009; Wang & Shultz, 2010). En effet, la retraite ne correspond plus uniquement au traditionnel retrait abrupt et permanent du travail, tel que vécu par les générations précédentes; elle est plutôt une succession de transitions où les fins de carrière peuvent prendre plusieurs formes : retraite progressive, chômage de longue durée, emploi à temps partiel, etc. (Tremblay & Larivière, 2009). La recomposition

identitaire que commande la retraite s'appuie sur une nouvelle façon d'articuler ses activités, qu'elles soient liées à un travail, à la famille ou à la communauté. Ainsi, la vie professionnelle est souvent délaissée pour investir de nouveaux engagements afin d'être socialement utile que ce soit auprès des proches ou dans des associations (Boboc & Metzger, 2013). De fait, dans de nombreux pays d'Europe, la prise de la retraite débouche sur un engagement accru dans des activités à caractère social (Laferrère, 2016). La retraite a donc besoin d'être redéfinie à la lumière des variations qui ont eu cours récemment dans l'histoire du travail, mais aussi, en tenant compte de l'interdépendance entre : le parcours professionnel, les conditions de travail, le genre, la relation conjugale, les responsabilités familiales, les ressources financières disponibles et le style de vie (Byles et al., 2013).

Il serait donc hasardeux de faire la promotion d'une seule définition de la retraite puisque cette transition professionnelle prend de multiples formes. Denton et Spencer (2009) ont répertorié pas moins de huit définitions dans les études qui ont tenté d'opérationnaliser ou de conceptualiser les différents parcours de retraite. Quatre définitions se basent sur le niveau de participation au marché du travail (retrait complet de la vie professionnelle ou diminution du nombre d'heures de travail) ainsi que sur la provenance des revenus (salaire ou pension de retraite) ou leur réduction. Deux des autres définitions recensées réfèrent au changement du type d'emploi exercé par l'individu : rupture avec l'employeur principal ou réorientation de carrière. Ces définitions signaleraient une diminution de l'engagement psychologique de la personne envers sa profession. Une septième définition correspond à l'autoévaluation de son statut, c'est-à-

dire au fait de se considérer ou non à la retraite. Par exemple, certaines femmes qui ne sont pas allées sur le marché du travail se considèrent à la retraite parce que leur conjoint s'y trouve ou parce qu'elles reçoivent la pension de la sécurité de la vieillesse. Finalement, Denton et Spencer regroupent dans une huitième catégorie, les définitions qui combinent certains indicateurs mentionnés précédemment. Selon ces auteurs, la confusion entourant les définitions de la retraite reflète l'accent qui est mis sur les pertes entourant la fin de la contribution au monde du travail. Une approche plus positive serait de faire ressortir ce que font les retraités, comme le fait de s'engager dans des activités non rémunérées qui contribuent également au développement de la société. Par souci d'inclusion des différentes réalités des retraités, la présente étude s'appuie sur une définition qui allie le retrait complet ou partiel du marché du travail et le fait de se considérer à la retraite.

### **Un processus dynamique**

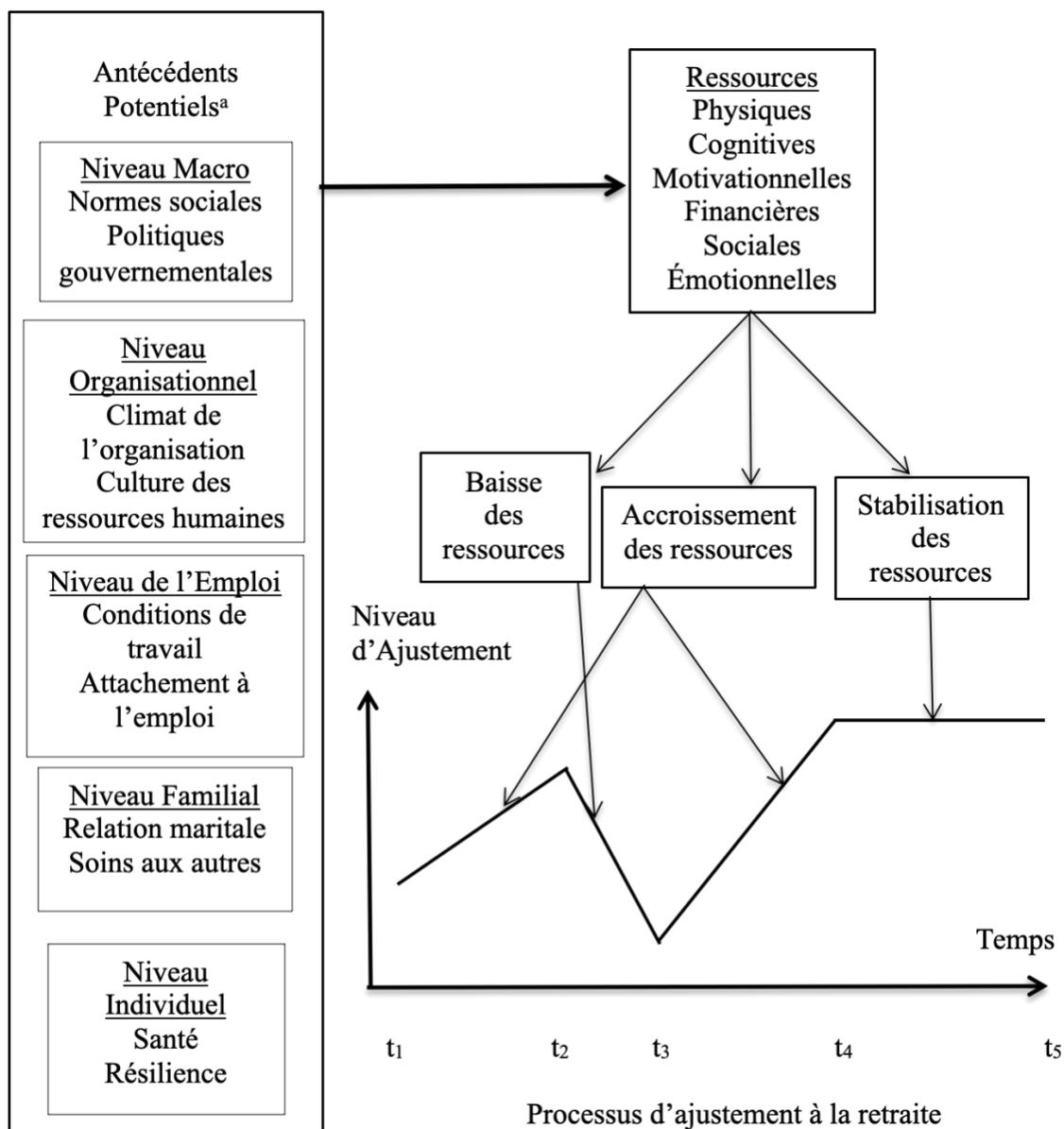
En faisant le constat que les trajectoires de retraite ne sont pas uniformes et pour saisir les impacts de cette transition sur le bien-être psychologique, Wang et Shi (2014) décrivent le processus d'ajustement à la retraite à l'aide de trois théories. Avec la *Life Course Perspective Theory*, la retraite est entrevue comme une étape dans le parcours d'une vie. Dans cette perspective, l'histoire de vie et les aptitudes acquises influencent la trajectoire à venir. Une personne qui a vécu avec flexibilité les multiples transitions de vie, et qui a investi d'autres sphères d'activités que son travail, sera plus en mesure de s'ajuster à la retraite. À cette étape, la diminution des exigences psychologiques et physiques associées au travail est entrevue positivement. De son côté, la *Continuity*

*Theory* met l'emphase sur la tendance générale des êtres humains à vouloir maintenir une certaine continuité dans leur mode de fonctionnement; l'incapacité à le faire, à cause de pertes majeures comme la maladie ou une baisse considérable de revenus, aurait un impact négatif sur l'ajustement à la retraite. Afin de faciliter l'adaptation aux changements tout en maintenant une certaine continuité, les auteurs suggèrent diverses mesures comme l'emploi de transition (une activité rémunérée après la retraite pour aider les travailleurs seniors à établir un équilibre entre le travail et les loisirs tout en continuant de participer à des activités socialement productives) ou la possibilité de transférer ses connaissances professionnelles aux activités de retraite. Quant à la *Role Theory*, elle met l'emphase sur le besoin de remplacer les rôles perdus (professionnels) par de nouveaux, ou par le réinvestissement des rôles délaissés au cours de la vie par manque de temps (p. ex., rôle familial, implication communautaire, engagement politique). Dans cet ordre d'idées, l'ajustement à la retraite dépend de la concordance de ces rôles avec les valeurs et les projets personnels de l'individu. Ainsi, chacune de ces perspectives théoriques permet de comprendre l'ajustement à la retraite, ses prédicteurs et ses conséquences sur le bien-être.

En s'appuyant sur les résultats de leur recherche longitudinale auprès de 2060 retraités, l'équipe de recherche de Wang élabore un modèle dynamique d'ajustement à la retraite (voir Figure 1) où le bien-être fluctue au cours de la transition en fonction des ressources que l'individu peut utiliser pour satisfaire ses besoins fondamentaux (Wang et al., 2011). Ainsi, le degré personnel d'ajustement varie en fonction de la disponibilité des ressources aux plans physique, cognitif, motivationnel, financier et social.

Figure 1

*Illustration de la perspective dynamique de l'ajustement à la retraite basée sur les changements dans les ressources [traduction libre]*



Source. (Wang et al., 2011, p. 208).

Note. <sup>a</sup> Les antécédents potentiels des changements dans les ressources ne constituent que des exemples.

Parmi les ressources physiques et cognitives, les auteurs tiennent compte de la santé physique et mentale, du stress et des exigences physiques et psychologiques d'un emploi, ainsi que les loisirs effectués avant et depuis la retraite. Pour leur part, les ressources financières couvrent, entre autres, le statut financier et professionnel, le nombre de personnes à charge ou encore la poursuite d'un travail à temps partiel au cours de la retraite.

Pour les ressources motivationnelles, les auteurs font référence aux travaux de Bandura (1997) sur l'importance du sentiment d'efficacité personnelle quant à la capacité de réaliser ses projets. De leur côté, les ressources émotionnelles concernent l'humeur et les affects ressentis face aux événements, tandis que les ressources sociales évoquent le soutien de la famille ainsi que les programmes gouvernementaux ou communautaires disponibles. Ce cadre théorique permet d'examiner les conditions préexistantes (conditions de travail, cheminement professionnel, état civil, qualité de la relation conjugale, types de soutien, etc.) qui ont un impact direct sur les ressources ainsi que les conséquences de leur fluctuation sur le bien-être des retraités.

### **Les facteurs prédictifs du bien-être psychologique à la retraite**

En continuité avec le modèle théorique présenté précédemment, Wang et Hesketh (2012) ont effectué un bilan de la littérature scientifique des 20 dernières années sur les multiples facteurs prédictifs du bien-être psychologique à la retraite. Ils les regroupent en 5 catégories : les attributs individuels, comme la santé et la situation financière; le contexte

d'emploi avant la retraite, comme le stress et les insatisfactions ressenties à propos de l'emploi ou du milieu de travail; les facteurs qui sont reliés à la famille, comme le rôle de proche aidant ou le décès du conjoint pendant la retraite; les conditions de la transition à la retraite, comme le fait de quitter son emploi de façon volontaire ou non ou le degré de planification de sa retraite; et finalement, la présence de nouvelles activités sociales, comme les loisirs ou le bénévolat, et les émotions que procurent ces nouvelles occupations. Pour leur part, Topa et Pra (2018) mettent en lumière l'importance de la motivation dans le contexte de l'ajustement à la retraite. Le maintien d'une attitude positive face à la retraite et le sentiment d'efficacité personnelle quant à l'accès aux ressources seraient prédictifs d'un ajustement à la retraite réussi. Aussi, les chercheuses font une mise en garde quant à la surestimation de la valeur accordée aux ressources financières ainsi qu'aux ressources cognitives des retraités dans leur processus d'ajustement.

De façon générale, les chercheurs soulignent que le retrait de la vie professionnelle exige une redéfinition de soi avec laquelle l'individu sera satisfait et qui lui permettra de se valoriser socialement dans le regard des autres (Thierry, 2018). Libre de ses obligations professionnelles, la personne pourra s'appuyer sur l'énergie récupérée pour entamer une quête de nouveaux repères identificatoires, « d'autres issues sublimatoires à travers des activités suffisamment renarcissisantes. » (Blanché, 2010, p. 22). Mais avant de passer à autre chose, comme faire du bénévolat, la personne a souvent besoin d'aide pour se reconstruire (Thierry, 2018).

Dans cet ordre d'idées, Caradec (2008) entreprend d'identifier trois mécanismes de la reconstruction identitaire à la retraite. La désocialisation professionnelle anticipée consiste à prendre graduellement ses distances avec les activités professionnelles. Elle permet à la personne de préparer son retrait et de se dégager émotionnellement, plus ou moins longtemps avant la cessation de ses activités professionnelles. La pertinence de ce mécanisme est d'autant plus flagrante lorsque le départ à la retraite est abrupt et vécu négativement; une telle préparation aurait été de mise. Un autre mécanisme de la reconstruction identitaire s'appuie sur la perception de la retraite par l'individu. La croyance plus ou moins forte que la crise de la retraite est inévitable peut avoir un effet négatif sur la façon dont la transition sera vécue. Si une personne retient avant tout les histoires de passage à la retraite qui n'ont pas été réussies, elle aura tendance à se projeter davantage dans un tel scénario catastrophe. Par ailleurs, une attitude positive permettra à la personne d'accéder à un autre mécanisme de la reconstruction identitaire, c'est-à-dire l'élaboration des projets personnels. Pour les aider dans ce processus, les retraités ont accès à trois types de soutiens : collectifs, identitaires et relationnels. Les rôles valorisés socialement à cette étape-ci de l'existence, comme les contributions intergénérationnelles apportées à la communauté ou à la famille à titre de grands-parents ou de proches aidants, constituent des soutiens collectifs. Les soutiens identitaires réfèrent aux talents, connaissances et aptitudes qui ont été développés au cours de la vie et qui peuvent être redéployés dans de nouveaux contextes, ainsi qu'aux aspirations, passions et désirs non concrétisés dans le passé et qui peuvent maintenant être priorisés. Enfin, les soutiens relationnels sont essentiels au passage à la retraite. Le soutien du conjoint, de la famille et

des amis est souvent déterminant pour la validation et l'appui à la réalisation du projet de retraite.

À la lumière des recherches rapportées dans cette première section, on peut donc constater qu'il existe de nombreuses variables qui influenceront l'ajustement de la personne à la retraite ainsi que son bien-être et sa qualité de vie subséquents.

### **La retraite, une étape du développement humain**

Comme mentionné précédemment, la retraite constitue une transition majeure du parcours de vie (Wang & Shi, 2014). L'expérience de cette transition et le développement personnel qui y est associé dépendent de l'histoire de vie de l'individu et du contexte dans lequel a lieu la transition : attitude à l'égard du travail, statut professionnel, caractéristiques de l'emploi, réseau social, familial et conjugal.

Dans le cadre de la théorie du développement psychosocial de l'être humain, Erikson et Erikson (1997) présentent les neuf stades qui sont associés aux différentes périodes de la vie. Le passage vers la retraite est vécu durant le 7<sup>e</sup> stade, stade où la personne évalue sa productivité au travail, sa contribution à la société et le soutien qu'elle apporte ou a apporté aux générations suivantes. Lors de cette transition, l'individu se demande s'il a produit quelque chose ayant une réelle valeur en espérant que sa vie ait laissé une trace. Comme les stades précédents, le 7<sup>e</sup> stade est conceptualisé de façon bipolaire, avec un versant positif-syntone et un versant négatif-dystone. Le versant syntone du 7<sup>e</sup> stade est

la générativité, son versant dystone, la stagnation, et la force qui résulte de l'intégration des deux pôles est la sollicitude. Chaque stade se construit sur les bases instaurées lors des stades précédents (Erikson et al., 1989). L'histoire de vie de l'individu influence donc la résolution du stade actuel.

Pour Morselli et Passini (2015), un des mérites de la théorie du développement psychosocial d'Erikson et Erikson (1997) est d'avoir souligné l'importance de la relation entre l'individu et le contexte social dans lequel il évolue. Dans cet ordre d'idées, la générativité est représentative de la complexité des dynamiques qui coexistent et interagissent dans le cadre du développement psychosocial à long terme, un processus qui commande de donner un sens à sa vie personnelle et de contribuer à quelque chose qui permette le dépassement de soi (Morselli & Passini, 2015).

Récemment, Newton et al. (2019) ont étudié et remis en question la conceptualisation des stades bipolaires du développement d'Erikson, particulièrement ceux qui concernent la période de la vie adulte (générativité versus stagnation) et celui de la vieillesse (intégrité versus désespoir). Les résultats, obtenus auprès de 166 femmes de 43 à 72 ans, montrent que les deux versants (ou dimensions) sont indépendants l'un de l'autre et que les individus peuvent manifester simultanément des niveaux élevés de générativité et de stagnation. La résolution de la crise finit par laisser place à des caractéristiques génératives et au recul des tendances à la stagnation. De plus, les résultats révèlent une croissance linéaire de la générativité et de l'intégrité avec l'avancée en âge, et ce, sans déclin

significatif, la générativité demeurant une dimension importante même au 8e stade de la vieillesse. D'une part, cela confirme la notion de crise développementale où s'affronte les dimensions d'un stade et d'autre part, cela suggère que l'évolution de chacune des dimensions (générativité, stagnation, intégrité et désespoir) doit être étudiée séparément, puisqu'elles ne sont pas spécifiques à un stade particulier. (Newton et al., 2019). Un constat qui vient appuyer celui d'autres chercheurs, pour qui, selon leurs observations, la générativité demeure une dimension importante et structurante du développement personnel longtemps après la fin de la vie professionnelle (Boboc & Metzger, 2013).

### ***La générativité***

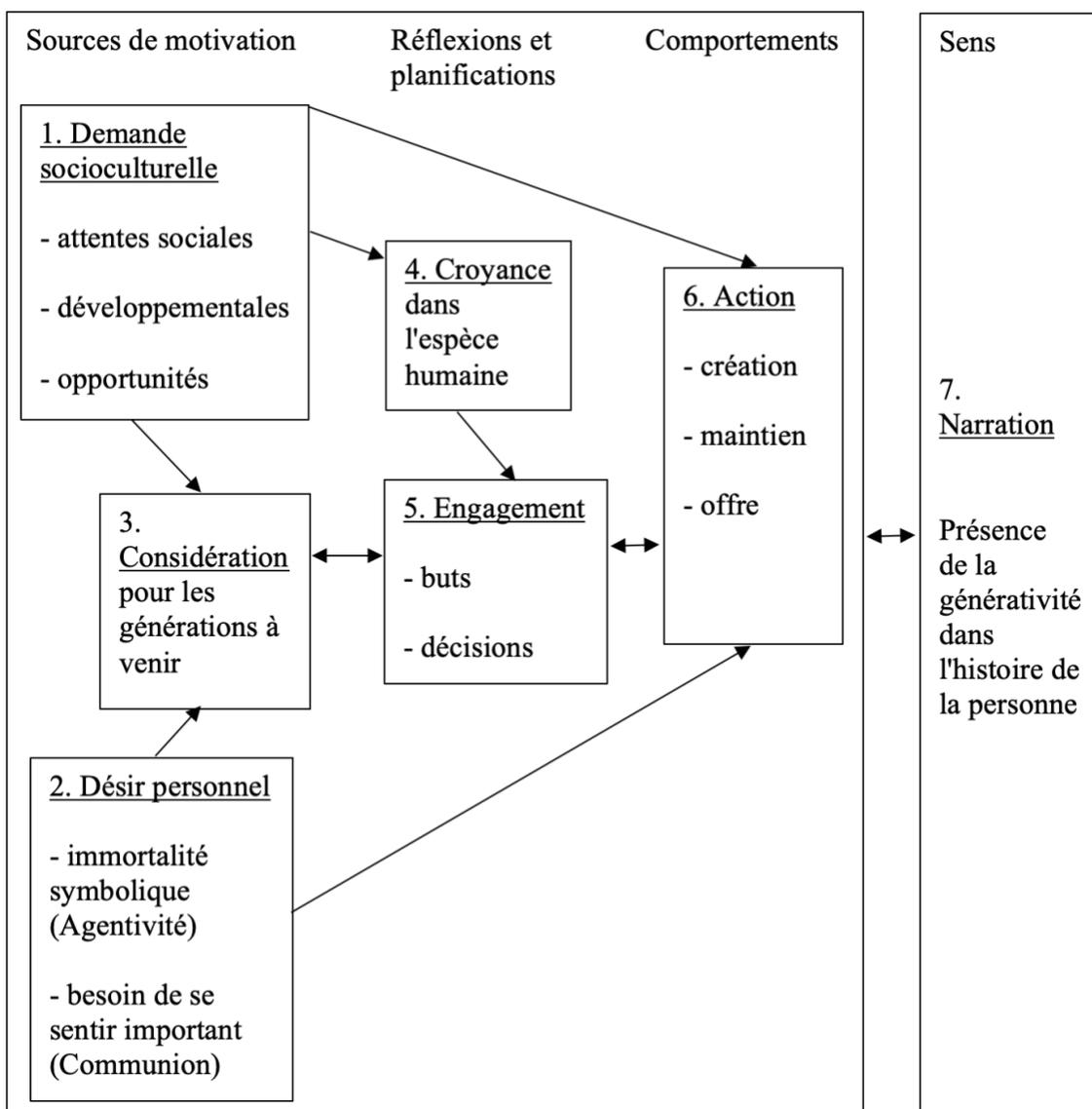
Le désir de s'engager socialement se construit sur la base de la générativité : donner en retour ce qui a été reçu, pour ultimement laisser un héritage aux générations futures. L'altruisme et la sollicitude sont des manifestations de la générativité. Ces compétences peuvent être mises à profit dans plusieurs rôles et activités : l'éducation des enfants, le mentorat, le bénévolat, l'implication sociale ou communautaire et l'engagement civique et politique. Dans tous les cas, la générativité implique une contribution au maintien et à l'enrichissement des milieux où s'implique l'individu (famille, communauté, entreprise, société, etc.), renforçant les institutions, enrichissant le tissu social et assurant la continuité entre les générations (Villar, 2012).

McAdams et de St. Aubin (1992a) ont développé une théorie de la générativité à partir des écrits d'Erikson et ses collègues (1989), mais qui s'en dégage sur certains points.

Selon les auteurs, la générativité se déploie simultanément sur différents plans en prenant en considération la relation particulière de l'individu avec son environnement. Ils suggèrent que la générativité comprend sept caractéristiques (voir Figure 2). Il y a d'abord les caractéristiques motivationnelles de la générativité. Elles comprennent la demande socioculturelle (1), qui varie selon les attentes sociales et les opportunités qui s'offrent à la personne retraitée, ainsi que les désirs personnels de l'individu (2). À l'âge adulte, les deux types de motivation se combinent dans la formation des considérations pour les générations à venir (3). Avec la croyance en la bonté de l'espèce humaine (4), les considérations pour les générations à venir stimulent l'engagement (5). Les trois dernières caractéristiques (considérations, croyance et engagement) requièrent une réflexion et une planification qui sont motivées par les deux premières (demande socioculturelle et désir personnel). Les actions de générativité (6) peuvent donc être motivées par une demande socioculturelle ou par un désir personnel, mais les actions qui sont les plus satisfaisantes sur le plan personnel et les plus reconnues sur le plan social, sont habituellement le produit d'une réflexion murie pour atteindre un but défini. Finalement, la narration que la personne fait des actions de générativité permettra de déterminer leur signification et leur sens (7). Ainsi, une narration qui tient compte de la complexité des relations entre la demande, le désir, les considérations pour les générations à venir, les croyances, l'engagement et les actions, aura plus de sens pour la personne (McAdams & de St. Aubin, 1992a).

Figure 2

*Les sept caractéristiques de la généritivité [traduction libre]*



Source. McAdams & de St. Aubin, 1992a, p. 1005.

La générativité semble être une attitude qui peut guider le retraité en quête de nouveaux repères identitaires. Les études sur ce concept participent à la compréhension de ce qui pousse les retraités à considérer l'engagement social comme projet de retraite et à passer à l'action. Par ailleurs, le concept d'engagement social s'inscrit dans un plus grand ensemble, celui de la participation sociale des aînés qui commande d'être définie afin de mieux cerner les différences entre ces concepts.

### **Participation sociale des aînés**

Cette section présente d'abord les multiples définitions du concept de participation sociale pour ensuite privilégier et approfondir la taxonomie réalisée par Levasseur et al. (2010) qui permettra de mieux définir et préciser le concept d'engagement social. Il sera également question des facteurs prédictifs de la participation et de l'engagement social, ainsi que des programmes dont l'objectif est de soutenir et de développer ces deux formes d'implication sociale.

#### **Le concept de participation sociale**

La participation sociale est une notion qui comporte de multiples significations, ce qui complexifie les recherches dans ce domaine. Raymond et al. (2008) ont regroupé les définitions de la participation sociale en quatre catégories selon la nature de l'implication avec les autres membres de la communauté : le fonctionnement dans les activités de la vie quotidienne (p. ex., achats), les interactions sociales (p. ex., visites à des amis),

l'investissement d'un réseau social (p. ex., appartenance à un réseau de voisinage) et l'engagement dans une vie associative structurée (p. ex., organisme communautaire).

Selon l'Institut sur le vieillissement et la participation sociale des aînés (IVPSA, 2007), il existe quatre sphères de participation dans la société. Ces quatre sphères sont la famille (p. ex., l'aide aux enfants et aux petits-enfants, proche aidance, etc.), la communauté (p. ex., le bénévolat, l'engagement politique, etc.), l'économie (p. ex., emploi, divertissements, dons, etc.) et finalement, la culture (p. ex., par la transmission de connaissances).

De leur côté, Serrat et ses collaborateurs (2020) se sont intéressés à la participation civique ou citoyenne des aînés, plus précisément aux actions individuelles et collectives conçues dans le but de répondre à des enjeux et des considérations publiques. Dans ce contexte, ils ont effectué une recension des recherches effectuées sur le sujet au cours des 55 dernières années. Ici encore le terme de participation civique souffre d'élasticité conceptuelle. Pour ces auteurs, l'engagement civique réfère à un simple intérêt pour la politique et les enjeux sociaux, alors que la participation civique implique des actions engagées. Néanmoins, ils tentent de différencier les études sur la participation civique selon leurs sphères d'action, soit sociale ou politique, qui se déclinent elles-mêmes en actions individuelles ou collectives. La participation sociale individuelle inclut les comportements altruistes (en dehors de la famille et des amis) et les donations aux organismes non gouvernementaux, alors que la participation sociale collective comprend

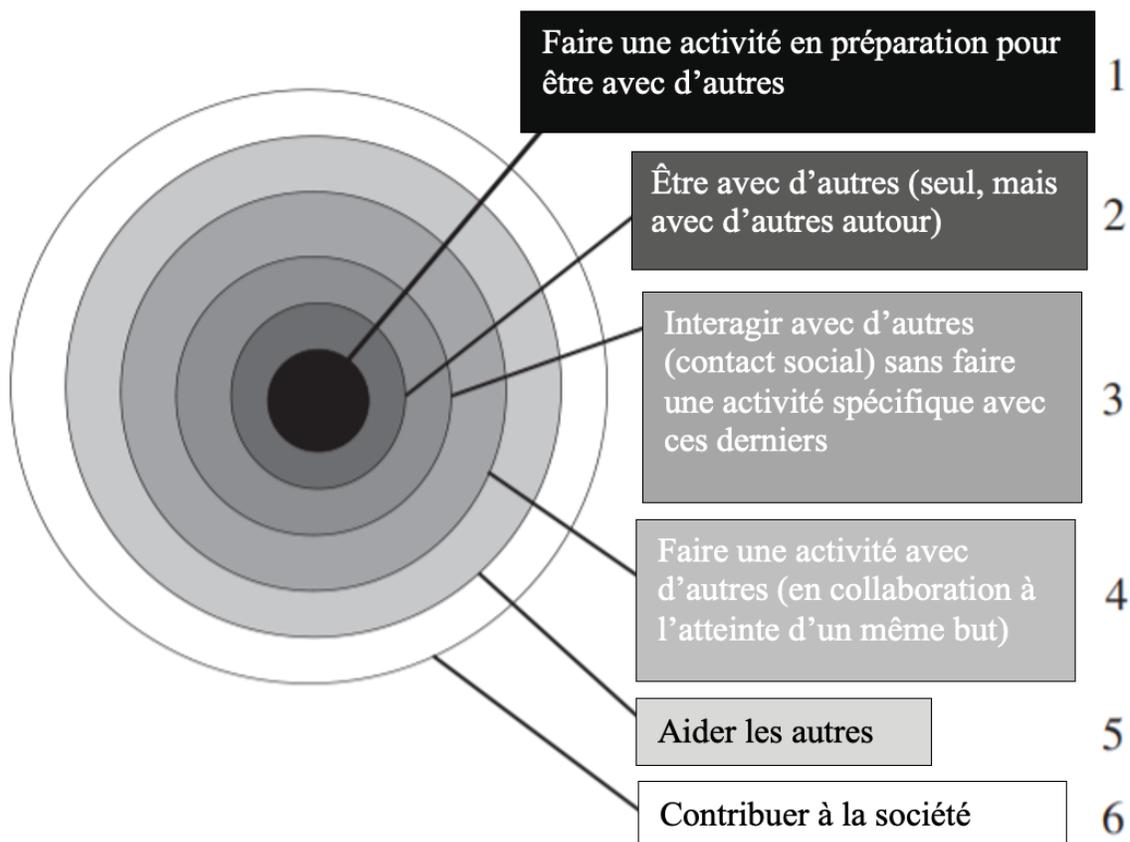
le bénévolat au sein d'organisations de tout genre. Par ailleurs, la participation politique individuelle englobe le fait de se prévaloir de son droit de vote, de contribuer financièrement à un parti ou une organisation politique, de signer une pétition, de rédiger des messages ayant un contenu politique, de boycotter, manifester ou faire des pressions à caractères politiques. Enfin, la participation politique collective comprend l'implication au sein d'un parti politique, d'un mouvement social, ou de participer à des manifestations politiques collectives de tout genre.

De leur côté, Levasseur et ses collaborateurs (2010) ont fait l'inventaire et l'analyse des définitions de la participation sociale des aînés qui sont parues dans les écrits scientifiques publiés entre 1980 et 2009 dans différents domaines (en santé publique, réadaptation, gérontologie, littérature, psychologie, sociologie et travail social). De cet inventaire, les chercheuses ont produit une taxonomie de la participation sociale en six catégories (voir Figure 3) qui s'appuient sur les objectifs sous-jacents aux activités sociales et le degré d'implication de l'individu dans l'environnement social.

Le premier niveau comprend des activités qui sont généralement réalisées seul, comme les activités de la vie quotidienne telles que manger, s'habiller ou écouter la radio, mais qui permettent à la personne de se préparer pour effectuer des activités qui seront partagées avec d'autres personnes. Le deuxième niveau regroupe les activités où un individu est en contact indirect avec autrui, comme aller seul au cinéma, marcher seul dans son quartier, faire une transaction bancaire en ligne.

**Figure 3**

*Proposition de taxonomie des activités sociales en fonction du degré d'engagement individuel avec les autres et le but des activités [traduction libre]*



*Source.* Levasseur et al., 2010, p. 2146.

Au troisième niveau, l'individu a un contact social avec des gens, mais ne partage pas une activité en particulier avec eux, tel que faire un achat dans un magasin en interagissant avec un vendeur par exemple. Tandis qu'au quatrième niveau, l'individu collabore avec d'autres personnes à une activité précise dans un but commun et défini, comme partager un loisir ou un sport. Le niveau 5 comprend les activités altruistes, comme donner des soins ou faire du bénévolat, où la personne aide un ou plusieurs autres individus.

Enfin, au niveau 6, l'individu contribue plus largement à la société en s'impliquant dans des activités à caractères civiques comme une organisation communautaire ou un parti politique. Levasseur et al. (2010) ont donc tenté d'ordonner de façon hiérarchique les différents niveaux de la participation sociale afin de distinguer plus facilement chaque type d'activité qui se rapporte à ce concept dans les écrits scientifiques.

Ainsi, cette taxonomie permet de différencier la participation sociale (niveaux 3 à 6) de l'engagement social (niveaux 5 et 6). La présente étude s'intéressera essentiellement aux actions d'aide individuelle ou collective dirigées vers autrui, que ce dernier soit un proche ou des membres de sa communauté (niveau 5), ainsi qu'à diverses formes de contribution de l'individu à la société (niveau 6).

D'un point de vue psychologique, l'engagement est un processus qui mobilise l'individu aux plans motivationnel et affectif (p. ex., ressentir de l'enthousiasme face à des objets sociaux), cognitif (p. ex., réconcilier les aspects positifs et négatifs des objets d'engagement) et comportemental (p. ex., persévérer dans ce qui est entrepris). Aussi, l'engagement nécessite que la personne puisse identifier ses valeurs, ses intérêts et ses croyances et que ces dernières dimensions soient en concordance avec son identité et la direction qu'elle souhaite prendre (Brault-Labbé, 2017; Dubé et al., 1997).

### *Les facteurs prédictifs de l'engagement social*

Selon Serrat et al. (2020), peu importe les actions qui sont posées (p. ex., aide à un proche ou engagement citoyen), les recherches sur la participation sociale des aînés ont entre autres démontré l'association entre le degré d'engagement et les ressources personnelles (comme le niveau de santé ou l'éducation) ou sociales disponibles (comme avoir un réseau d'amis). D'ailleurs, les résultats de l'étude de McNamara et Gonzales (2011) démontrent une association positive entre l'engagement bénévole et certains facteurs sociodémographiques comme un niveau d'éducation élevé, un réseau social étendu et soutenant ou un conjoint(e) bénévole. Par ailleurs, le fait d'être proche aidant est associé négativement à l'engagement bénévole. Les résultats à propos de la santé sont plus nuancés. Ainsi, une condition de santé fragile est associée négativement avec une première implication bénévole, mais n'est pas liée à la diminution de l'intensité d'une implication bénévole déjà amorcée. De même, le fait d'occuper un emploi a une incidence négative sur l'intensité de l'implication, mais pas sur l'engagement comme tel (McNamara & Gonzales, 2011).

L'étude de Gaudet (2012), qui s'est intéressée aux inégalités de la participation sociale au Canada entre les années 1992 et 2005, a souligné que le temps d'engagement au sein des organisations et de la communauté augmente avec l'âge, particulièrement entre 50 et 74 ans. De plus, les femmes de 50 à 64 ans présentent le temps d'engagement le plus élevé parmi les tranches d'âge étudiées (15-24 ans, 25-49 ans, 50-64 ans et 65-74 ans). La principale raison serait une réorganisation du temps libre, auparavant

monopolisé par le travail, mais s'expliquerait également par l'exposition à des épreuves personnelles et par la générativité, ces dernières provoquant notamment une prise de conscience des rapports d'interdépendance et le besoin de s'engager. Autres points intéressants, le niveau de scolarité de la personne et les revenus du ménage sont associés au type d'engagement. Les personnes bénéficiant d'un diplôme postsecondaire et dont les revenus sont de moyens à élevés opteraient davantage pour une implication dans des organisations formelles, tandis que les personnes (surtout des femmes) dont les revenus sont faibles opteraient pour une implication informelle. Chez ces dernières, cela s'expliquerait par la recherche d'un réseau de soutien social et économique où la personne peut à la fois s'investir et recevoir (Gaudet, 2012).

L'enquête *Midlife Development in the United States* (MIDUS) de Ryff et al. (2007, citée dans Morselli & Passini, 2015) a révélé que, même après avoir contrôlé les facteurs sociodémographiques, la générativité était le meilleur facteur pour prédire plusieurs dimensions de la responsabilité sociale qui se définit comme une attitude d'implication sociale qui dépasse l'engagement envers les proches, par exemple faire du bénévolat ou contribuer de son temps et de son argent à sa communauté. Des travaux plus récents confirment les résultats précédents : la générativité serait associée de façon significative et modérée avec l'implication bénévole des retraités ou des aînés et aurait une plus grande valeur prédictive que toute autre variable sociodémographique, incluant l'âge (Moisset de Espanés et al., 2015; Gruenewald et al., 2016; Serrat, Villar, Warburton et al., 2017).

Dans le même ordre d'idées, des chercheurs américains ont réalisé une étude auprès de 277 personnes âgées engagées dans un programme d'éducation permanente en milieu urbain (Yamashita et al., 2017). Ils ont comparé, chez leur échantillon formé à 60 % de bénévoles, trois types de motivation à faire du bénévolat : les bienfaits pour la santé physique ou psychologique, l'aspiration au développement personnel, et la générativité. Sans surprise, les résultats ont démontré que les trois types de motivation sont associés au bénévolat, mais que seule la générativité s'était révélée un bon prédicteur d'un engagement concret chez les apprenants aînés, en plus de leur état de santé. Puisque l'ensemble de l'échantillon était en excellente santé, les auteurs expliquent l'effet prédictif de cette dernière variable par la possibilité que les participants qui s'impliquent bénévolement aient ressenti les avantages sociaux et sanitaires d'une première expérience d'engagement, ce qui les rendrait plus susceptibles de s'impliquer ultérieurement. D'autre part, les auteurs soulignent que leurs résultats pourraient être tributaires des caractéristiques particulières des aînés engagés dans un programme d'éducation permanente (Yamashita et al., 2017).

Les résultats de ces recherches semblent donc indiquer que la participation bénévole ou l'engagement social serait principalement motivé par la générativité. Est-ce que ce résultat pourrait être aussi observé dans un échantillon d'aînés dont les caractéristiques sociodémographiques sont différentes? Est-ce qu'il est possible de favoriser l'engagement social chez les aînés? Existe-t-il des programmes favorisant l'engagement social? La prochaine section tentera de répondre à cette dernière question.

### *Les programmes favorisant l'engagement social*

L'INSPQ a mandaté des chercheurs pour répertorier les programmes qui ont été en mesure de favoriser la participation et l'engagement social des aînés (Raymond et al., 2015). Ils ont recensé cinq catégories de programme. Tout d'abord, on retrouve des programmes qui s'attaquent à l'isolement social. On parle ici d'actions communautaires qui offrent des services sociaux ou de santé aux aînés, ou encore des programmes de visites à domicile par des aînés bénévoles. Ici, les objectifs peuvent dépasser la simple visite, par exemple en soutenant les personnes dans la reconstruction de leurs réseaux d'interactions sociales. Il existe également des programmes dont le but est de favoriser l'adaptation des aînés au processus de vieillissement, soit en leur fournissant des outils ou en leur offrant de la formation en groupe. Pour ces programmes, la socialisation et l'engagement social sont des objectifs complémentaires alors que le transfert des connaissances est au premier plan. Une troisième catégorie regroupe les projets collectifs; ce sont les programmes les plus nombreux et les plus diversifiés. Ils favorisent les initiatives communautaires dans le but de conduire les participants à jouer un rôle décisif dans leur milieu par des actions qui contribuent aux autres membres du groupe, tout en soutenant la satisfaction de leurs besoins personnels. On retrouve dans cette catégorie les activités sportives, socioculturelles, récréatives et intergénérationnelles. Une quatrième catégorie regroupe les programmes dont le but est de favoriser l'implication bénévole que ce soit en exerçant le rôle d'aidant ou de mentor particulièrement dans des contextes intergénérationnels. Finalement, certains programmes visent à développer l'action sociale et politique. Comparativement aux programmes de bénévolat, ils sont singuliers dans la

mesure où les membres sont appelés à devenir des agents de changement social sur une base collective plutôt que sur un plan individuel. Pour les deux dernières catégories, les programmes visent à favoriser l'engagement des participants en leur offrant des formations qui sont données par des professionnels (travailleurs sociaux, professeurs, médecins ou autres) ou des intervenants d'expériences. De plus, la plupart de ces programmes invitent les participants à faire partie de petits groupes d'échanges sur les expériences vécues selon les contextes où ils s'engagent. (Raymond, Sévigny et al., 2018; Raymond et al., 2015; Raymond, Sévigny, Tourigny, Vézina et al., 2012). L'élaboration de la plupart de ces programmes s'appuie sur l'idée que l'engagement social ou le bénévolat devrait favoriser le bien-être de l'individu. La section suivante abordera des études portant sur les effets de l'engagement sur la santé, le sens à la vie et l'identité.

### ***L'engagement social et bien-être psychologique***

Selon Henderson et ses collaborateurs (2019), les aînés qui s'engagent comme bénévoles auprès d'entreprises qui adoptent une mission sociale en retirent des bénéfices sur le plan de leur santé et du bien-être. En aidant d'autres personnes, ils se valorisent et éprouvent le sentiment que leur vie a du sens. Le contexte de leur engagement leur offre l'opportunité de se rendre compte que d'autres sont plus mal en point qu'eux-mêmes, ce qui permet de relativiser leurs propres difficultés. Sur le plan de l'identité, les personnes se distancient des préjugés associés à l'âge avancé en s'identifiant par leur implication et leur dynamisme à un groupe plus jeune.

Dans cet ordre d'idées, Higgs et Gilleard (2021) soulignent l'importance de distinguer les stéréotypes de déclin, associés au très grand âge, de la réalité des personnes retraitées dont les capacités sont élevées afin de mettre en valeur leur implication sociale en tenant compte de la diversité de leurs vécus. Pour les aînés, être intégrés dans un groupe d'appartenance qui partage les mêmes valeurs favorise le partage d'une identité sociale et brise l'isolement (Henderson et al., 2019). L'engagement social aurait aussi des fonctions adaptatives en favorisant l'expression des éléments centraux de la personnalité (Brault-Labbé, 2017; Dubé et al., 1997). À cet effet, les personnes les plus engagées civiquement rapportent avoir un capital social plus élevé, ce dernier se construisant sur la base des interactions et du partage de buts communs que procure l'engagement civique. De plus, le soutien obtenu du réseau social procurerait indirectement un sentiment d'appartenance, d'unité et d'efficacité collective, c'est-à-dire d'être en mesure de prendre des actions coordonnées sur les questions qui affectent leur vie (Collins et al., 2014). Selon Hansen (2018), ce n'est pas l'intensité ou la durée de l'implication sociale dans le temps qui importe ; le simple le fait d'être engagé depuis peu augmenterait la satisfaction quant à la vie. Enfin, pour Santini et al. (2020), l'engagement social formel est un facteur de protection contre le développement de maladies chroniques. Les auteurs soulignent que l'association serait entre autres expliquée par le fait que l'engagement augmente le sentiment d'une meilleure qualité de vie et contribue à faire diminuer les symptômes de dépression.

Or, dans le contexte de prescription participative, sous-jacente aux politiques québécoises en matière de vieillissement, l'engagement social peut être perçu négativement. De surcroît, l'exhortation à la participation sociale véhiculée par les politiques publiques, la recherche scientifique et les médias pourrait conduire au développement du sentiment de culpabilité ou d'irresponsabilité chez les aînés qui ne correspondent pas au modèle prescrit (Raymond, Castonguay, Fortier, & Sévigny, 2018). Pennec (2007) le soulignait, l'imposition d'une forme d'engagement ou d'une obligation à participer peut porter atteinte au sentiment d'appartenance à sa communauté et au libre exercice de sa citoyenneté.

Néanmoins, s'engager socialement constitue un projet personnel qui peut donner du sens à la vie. Il existe un programme d'intervention qui vise à rehausser le bien-être subjectif des participants en les guidant dans l'exploration, la planification, la poursuite et la réalisation de leurs buts et projets personnels. La section suivante présentera ce programme et ses effets sur le bien-être psychologique des participants.

### **Programme de réalisation des buts personnels**

Développé par une équipe du Laboratoire Interdisciplinaire de Recherche En Gériatrie (LIREG) de l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR), le programme *Gestion des buts personnels* (GBP) a été appliqué pendant plus de 30 ans à plusieurs groupes de personnes de tous âges et de toutes conditions afin d'augmenter le bien-être des participants (Lapierre et al., 2021). Le programme GBP est d'approche

cognitive comportementale et comporte quatre étapes : l'élaboration du but, sa planification, sa poursuite, et la période de rétroaction où le participant évalue son cheminement et les progrès réalisés dans la réalisation du projet (Lapierre et al., 2021). Selon Julió (2017), chacune des étapes de la démarche est associée au bien-être psychologique (BÊP). La présente section décrit le programme ainsi qu'une synthèse de la littérature sur laquelle s'appuie sa conception pour ensuite signaler les principaux résultats des études qui ont porté sur les effets de l'application du programme GBP sur le BÊP des retraités.

Le programme GBP utilise une approche cognitive-comportementale qui tient compte des cognitions et des émotions dans une perspective de changement des comportements afin d'atteindre un niveau élevé de bien-être qui perdure (Lapierre et al., 2021). Cette approche favoriserait l'identification et la modification des croyances irrationnelles nuisibles au processus (Ellis & Grieger, 1977), la promotion des facteurs cognitifs qui soutiennent la régulation de l'action (Dubé et al., 2000), et l'apparition de comportements de résolution de problèmes qui aident à la réalisation des buts (D'Zurilla & Nezu, 1990). Il est offert sous forme d'ateliers hebdomadaires de 10 semaines à de petits groupes d'environ 8 personnes. Le nombre peu élevé de participants permettrait de créer des relations interpersonnelles chaleureuses, favoriserait un soutien psychologique, que ce soit par le partage des difficultés rencontrées ou les suggestions apportées par les membres du groupe, et offrirait un appui au sentiment d'efficacité personnelle (Bandura, 1997), de

façon que la poursuite des buts soit associée à des affects positifs (Pöhlmann & Brunstein, 2000).

Le programme GBP (voir Tableau 1) comporte deux rencontres préliminaires, dont une, à caractère social, visant à susciter le contact entre les participants, à connaître les règles de fonctionnement du groupe et à amener les participants à se tourner vers l'avenir, tandis que la seconde permet aux participants d'échanger sur la période de transition à laquelle ils sont confrontés (p. ex., la retraite) et qui les oblige à réorienter leurs buts (Dubé et al., 2014). Viennent ensuite les quatre étapes du programme qui se déploient de façon progressive.

### **L'élaboration ou choix du but**

Le processus étant tributaire de l'étape qui consiste à choisir et formuler un projet, les trois rencontres qui lui sont accordées sont cruciales. Ainsi, l'étape de l'élaboration du but comporte habituellement trois tâches principales réparties sur trois rencontres : effectuer l'inventaire de ses buts et de ses aspirations tout en se sensibilisant aux pensées nuisibles; réfléchir sur les buts qui donnent du sens à sa vie afin d'identifier les objectifs prioritaires; et, finalement, examiner les diverses caractéristiques des buts afin de choisir et de formuler en comportement-cible celui qui sera poursuivi durant la démarche. Précisons que l'ensemble de cette étape est propice à la réflexion quant au choix d'un but d'engagement social, comme aider les autres, selon la taxonomie de Levasseur et al. (2010).

**Tableau 1***Étapes du programme de gestion des buts personnels (GBP)*

Étapes	Rencontres	Contenu
Préliminaires	1	Présentation des participants et informations sur le programme pour susciter la participation active dans les ateliers.
	2	Échanges sur les événements ou transitions de vie auxquels les participants sont actuellement confrontés ou échanges sur sa démarche vers un mieux-être. Se préparer à se tourner vers l'avenir.
Élaboration du but	3	Inventaire des buts, aspirations et intérêts. Identification des pensées nuisibles et des croyances négatives qui empêchent la réalisation de ses buts.
	4	Identification des buts importants selon les dimensions ou sphères de vie. Hiérarchie et organisation des buts.
	5	Sélection et évaluation des buts prioritaires selon un certain nombre de caractéristiques (probabilité de réalisation, effort nécessaire pour réussir, stress ou plaisir associé au but, etc.) pour faire ressortir toutes les implications des buts retenus. Choix d'un but. Formulation du but retenu en des actions concrètes, claires et précises en vue de faciliter sa réalisation.
Planification du but	6	Choix des moyens et spécification des étapes de réalisation, prévision des obstacles et des stratégies pour les affronter, identification des ressources personnelles et environnementales incluant l'aide possible d'autrui.
Poursuite du but	7-8-9	La poursuite du but suppose l'utilisation de moyens efficaces et d'actions concrètes, la persévérance, l'affrontement des difficultés et des ajustements en fonction des imprévus.
Évaluation	10	Évaluation des progrès réalisés dans la poursuite et la réalisation du but, prise de conscience du cheminement (des apprentissages effectués et du niveau de la satisfaction).

L'objectif de la rencontre 3 est de faire l'inventaire le plus complet possible des buts, projets, ambitions, désirs, aspirations. Les participants effectuent cet inventaire à l'aide d'un exercice comportant 23 débuts de phrase à compléter qui leur permet d'exprimer tout ce qu'ils aimeraient faire, être et devenir. Durant la rencontre, l'animateur demande aux participants d'être attentifs aux pensées négatives qui leur viennent à l'esprit et qui pourraient les amener à rejeter un but, tout en ayant pris soin de leur expliquer la théorie sur les liens entre les cognitions-émotions et comportements (Beck, 1995).

Avec l'exercice sur les sphères de vie (rencontre 4), les participants passent en revue sept domaines de la vie (santé et bien-être physique, vie affective, vie sociale ou interpersonnelle, développement personnel et intellectuel, vie spirituelle ou transcendante, sécurité, possessions ou confort matériel) afin de voir à quels domaines se rattachent la plupart de leurs buts, tout en prenant soin de vérifier si les domaines qui semblent délaissés ne pourraient pas être investis davantage. La rencontre vise également à aider les participants à prendre conscience, par l'exercice de hiérarchisation des buts, que les domaines et les objectifs généraux peuvent se concrétiser de multiples façons. Ainsi le domaine de la santé et l'objectif qui consiste à conserver sa santé peut se réaliser par l'exercice physique, ce dernier pouvant se concrétiser par la natation, la marche ou d'autres sports.

Finalement, lors de la rencontre 5, chaque participant est invité à analyser les diverses caractéristiques de ses projets prioritaires, comme leur probabilité de réalisation, l'effort

nécessaire pour les atteindre, le stress ou le plaisir associé à chacun des buts, etc. Cet exercice aide chaque participant à découvrir les implications de chacune de ses priorités et lui permet de faire un choix judicieux à propos du projet à poursuivre durant la démarche. Pour terminer, le participant retient un seul but parmi la liste de ses priorités pour ensuite le formuler sous forme de comportement-cible, c'est-à-dire qu'il est traduit en termes concrets et opérationnels ou en termes de résultats mesurables et observables.

Les premières études sur les buts démontrent clairement que le fait d'avoir des projets est bénéfique pour la santé mentale et que l'incapacité de se donner des buts significatifs et réalisables engendre des états pathologiques (Nuttin, 1987; Yalom, 1980). L'élaboration ou le choix du but fait naître l'espoir, défini par Lopez et Snyder (2009) comme un ensemble de croyances qui reflètent la détermination de l'individu à réaliser ses buts et sa capacité à trouver des possibilités pour faciliter leur réalisation. L'engagement face à ses buts — le fait de les considérer comme essentiels et significatifs — favorise le sentiment d'efficacité personnelle, donne sens et structure à sa vie, aide l'individu à affronter les difficultés et maintient le BÊP même dans l'adversité (Bandura, 1993). Déjà, à cette première étape du processus, l'atteinte anticipée du but est associée à des affects positifs (Bandura, 1993). Une des tâches essentielles de cette étape est de traduire les aspirations vagues ou générales en projets tangibles ou comportements-cibles afin de mieux canaliser l'énergie nécessaire pour atteindre ces objectifs tout en favorisant l'autorégulation (Bouffard, 2012; Dubé et al., 2000; Gollwitzer, 1993; Julió, 2017).

Certains types de buts personnels sont positivement reliés au BÊP, par exemple : les buts portant sur les relations sociales (Bouffard, 2017; Lapierre et al., 1997), les buts altruistes (Stemmerich & Emmons, 1993); les buts orientés vers la réalisation de soi (Lapierre et al., 1997), l'accomplissement (Salmela-Aro & Nurmi, 1997). D'autres types de buts sont associés à une diminution du BÊP : les buts relatifs au pouvoir (Emmons, 1991), au plaisir immédiat, aux sensations fortes, aux possessions matérielles et à un exercice de sa liberté qui ne tient pas compte des autres (Wheeler et al., 1990). Il en est de même pour les buts centrés sur la préservation de soi, de sa santé ou le maintien des acquis qui sont souvent motivés par la peur des pertes (Lapierre et al., 1997; Nuttin, 1987).

Il appert également que le choix de buts associés aux besoins psychologiques fondamentaux (autonomie, compétence, relations avec autrui) ainsi que des buts concordant avec les valeurs profondes de l'individu sont porteurs de BÊP (Koestner, 2008; Ryan & Deci, 2017). Ces observations appuient la théorie de l'autodétermination (TAD) de Ryan et Deci (2017), basée sur une conception eudémonique du bien-être, où l'orientation vers l'actualisation de soi, le développement personnel et la recherche de sens à la vie est importante pour la personne (Miquelon, 2016). La TAD distingue également les buts intrinsèques, qui s'appuient sur les besoins psychologiques fondamentaux et les buts extrinsèques, comme l'argent et la popularité. Il est démontré que les premiers sont associés positivement au BÊP, tandis que les seconds y sont reliés négativement (Ryan & Deci, 2017).

Le type de motivation (plus ou moins autodéterminée) est aussi à prendre en compte. Ainsi plus une personne est motivée de façon autonome (fait une activité par plaisir et par choix), plus elle aura accès à ses ressources affectives et cognitives pour passer à l'action (Ryan & Deci, 2017). En définitive, le choix du but et des objectifs est déterminant pour la suite du processus. Vient ensuite l'étape de la planification qui est essentielle, mais difficile, puisque le participant doit tout prévoir afin de se préparer à l'action.

### **La planification**

La rencontre 6 vise à établir les éléments requis à une bonne planification, c'est-à-dire le moment et le temps prévus pour le projet, les moyens et les étapes pour le réaliser, les ressources disponibles, les personnes impliquées, les difficultés envisagées et les stratégies pour les affronter, ainsi que des récompenses qui pourraient favoriser la persévérance.

Un plan est nécessaire pour identifier les moyens pour atteindre les objectifs qui ont été formulés lors de l'étape précédente. Il est démontré qu'une planification détaillée favorise la réalisation des objectifs (Day & Tosey, 2011; Gollwitzer, 2014). Par ailleurs, il sera plus facile de passer à l'action si le but peut être qualifié de SMART : Spécifique, Mesurable, Atteignable, Réaliste et s'inscrivant dans un cadre Temporel comportant un échéancier (Locke & Latham, 2013). Pour rendre la planification encore plus efficace et source de BÊP, Brown et ses collègues (2016) ajoutent deux autres critères : l'Engagement et prévoir des Récompenses advenant des progrès. L'acronyme devient alors SMARTER.

D'autre part, afin de suppléer au manque de volonté ou à des difficultés appréhendées lors de la poursuite du but, il est possible de faire appel à la stratégie cognitive d'implantation d'intentions (Gollwitzer, 2009; Schweiger Gallo & Gollwitzer, 2007). Elle consiste à créer des liens « réflexes » entre des indices situationnels et des comportements dirigés vers le but. Pour rendre ce type de planification plus efficace, Gollwitzer (2009, 2014) propose la stratégie « Si... alors ». Par exemple, la personne qui veut surveiller son poids se dira : « Si je vais au restaurant, alors je commanderai en accompagnement une salade ». Parmi les autres stratégies possibles pour faciliter la prochaine étape, la personne peut demander le soutien d'autrui pour l'aider à adopter ou mettre en place des conditions qui favorisent la réalisation du projet. Ce sont là des stratégies qui font diminuer l'anxiété et qui favoriseront la progression vers les buts (Lapierre et al., 2021).

Une bonne planification s'accompagne d'un état d'esprit centré sur l'exécution ce qui favorise le démarrage de l'action et la persistance dans les difficultés (Bandura, 1993). Dans cet état d'esprit, les gens se perçoivent positivement, se sentent plus efficaces et moins vulnérables, s'attribuent plus de contrôle. Ils ressentent donc un certain BÊP.

### **La poursuite**

Cette étape comprend trois rencontres qui sont consacrées au cheminement vers la réalisation du but. Les membres du groupe apportent leur soutien et aident leurs collègues, par leurs suggestions, à s'ajuster aux imprévus et même à revoir leur planification. Dans cette démarche, il n'y a jamais d'échec, car tout est source d'apprentissage afin que les

participants puissent finalement appliquer leurs nouvelles connaissances et habiletés à la réalisation d'autres projets.

Les intentions implantées précédemment permettent de faire face aux obstacles lors de la poursuite du but. Gollwitzer (1999) a démontré que la précision des circonstances de l'implantation (quand, où et comment utiliser les intentions) sert la poursuite du but. Lorsqu'une difficulté se présente, la personne peut se dire : « Je suis prête, je fais ce que j'ai prévu ». Lors de l'étape de la poursuite, les intentions deviennent des actions qui favorisent la progression vers l'atteinte du but (Gollwitzer & Brandstätter, 1997).

La poursuite du but a des effets sur le BÊP en accroissant le sentiment d'accomplissement personnel (Julió, 2017). À cet effet, l'étude longitudinale de Brunstein (1993) a démontré que c'est la perception de progression vers le but qui améliore le bien-être subjectif et non l'inverse. De plus, la vitesse ou le rythme du progrès exerce son influence sur le BÊP (Brunstein, 1993). De surcroît, avec la maîtrise de la tâche pendant son exécution, les rétroactions positives conduisent à un état de satisfaction qui rend possible l'atteinte du but, mais également le vécu d'une expérience optimale où la personne perçoit un équilibre entre son niveau de compétence et les exigences de la tâche à accomplir (Csikszentmihalyi, 1990, 2004; Csikszentmihalyi & Bouffard, 2017). Par ailleurs, la poursuite de buts intrinsèques est plus susceptible de favoriser la satisfaction des besoins, ce qui produit un large éventail de bienfaits qui se manifestent dans divers aspects du BÊP et par une meilleure performance, ce qui n'est pas le cas des buts

extrinsèques (Galand et al., 2012; Niemiec et al., 2009; Sheldon et al., 2004, 2020; Travers et al., 2015).

La poursuite du but requiert une capacité d'ajustement en fonction des imprévus ainsi qu'une régulation de l'action (Dubé et al., 2000). Selon Brandtstädter et Rothermund (2002), l'adaptation nécessite, selon la situation et les obstacles rencontrés, l'emploi d'une des deux stratégies suivantes : l'assimilation (ténacité) et l'accommodation (flexibilité). La première réfère à la poursuite tenace du but malgré la présence d'obstacles. La personne est centrée sur la résolution des problèmes, fait preuve de persévérance, mais aussi parfois d'un entêtement qui peut être mésadaptatif lorsque les obstacles sont insurmontables, spécialement lorsque les ressources deviennent limitées. La seconde implique la capacité à se désengager de buts inatteignables, mais également la capacité à se réorienter vers de nouveaux buts (Bauer & Wrosch, 2009; Brandtstädter, 2009; Wrosch et al., 2013). La stratégie de l'accommodation ou flexibilité est associée à des indicateurs positifs du BÊP comme les affects positifs, la satisfaction de vie, l'estime de soi et le sens à la vie (Trépanier et al., 2001; Wrosch et al., 2013). Il est donc important d'apprendre à développer cette stratégie pour faire face aux obstacles qui surviendront nécessairement lors de la poursuite des buts personnels. La dernière étape, celle de l'évaluation, permettra de rendre compte de la progression vers l'atteinte du but, mais aussi des divers apprentissages effectués au cours de la démarche (Lapierre et al., 2021).

### **La réalisation du but et l'évaluation de la démarche**

Le BÊP vient généralement avec l'atteinte du but. Lorsque la personne a ressenti un juste équilibre entre le but (défi) qu'elle s'est fixée et ses compétences, la personne ressent une satisfaction qui la pousse à répéter l'expérience ou encore à la pousser plus loin. La personne peut alors approfondir ses acquis ou acquérir de nouvelles compétences afin de relever un nouveau défi plus important (Csikszentmihalyi & Bouffard, 2017).

Klug et Maier (2014) se sont intéressés à l'impact des buts personnels sur le bien-être subjectif. Les chercheurs ont produit une méta-analyse dérivée de 108 échantillons indépendants provenant de 85 études. Les résultats ont démontré une association significative entre l'atteinte d'un but et le BÊP. Après l'analyse des modérateurs, l'association s'est révélée plus forte lorsque la poursuite du but était définie en termes de « progression » plutôt que de « réalisation » d'un but. L'effet était aussi plus grand dans les cultures individualistes (comme en Occident) que dans des cultures plus collectivistes (comme en Asie). Cette relation dépend des populations étudiées (la corrélation la plus élevée entre le progrès et le BÊP est apparue chez les étudiants) et de la mesure du BÊP (lien plus fort lorsque le BÊP est mesuré avec des indicateurs positifs, comme le bonheur ou la santé, plutôt que négatif comme la dépression). Enfin, pour que le processus ait le potentiel de faire augmenter le bien-être subjectif, les chercheurs insistent sur l'importance d'entrevoir la démarche comme une progression d'une étape à une autre, le passage d'un but plus modeste à un autre plus ambitieux, dans un ensemble hiérarchisé s'inscrivant

dans un plan de vie (Klug & Maier, 2014). De cette manière, le processus par étape prend tout son sens.

Toutefois, lorsque l'énergie pour atteindre le but a été trop exigeante à fournir, la réalisation du but n'a pas nécessairement un impact positif sur le bien-être, il peut au contraire laisser un sentiment de vide, comme c'est le cas pour certains médaillés olympiques qui ne savent plus quoi faire de leur vie après les Jeux (Kruglanski, 1996).

Si le succès ou l'échec provoque immédiatement une réaction émotionnelle, celle-ci est de courte durée et elle s'accompagne généralement d'une recherche de la cause de ce résultat (Abramson et al., 1978; Peterson & Seligman, 1984). Si le succès (réalisation du but) est attribué à l'effort ou l'habileté (attribution interne), l'individu éprouve de la fierté et sent monter l'estime de soi. Par ailleurs, l'échec attribué à un manque d'habileté sera délétère pour l'estime de soi, mais non s'il s'explique par la difficulté de la tâche, à des facteurs hors de son contrôle ou à la malchance, donc à une attribution externe (Weiner, 1986). Chacune de ces attributions peut être aussi perçue comme stable (personnalité) ou instable (chance) dans le temps et influencer le BÊP associé au succès ou à l'échec de l'atteinte du but.

L'évaluation de la démarche permet à la personne de réfléchir et d'interpréter ce qu'elle a vécu lors des étapes précédentes et d'identifier les apprentissages dont elle a bénéficié sur le plan de son développement personnel et de son bien-être. À cet effet,

Ehsan et Cranney (2015) ont démontré que l'interprétation à postériori des éléments ayant facilité l'atteinte du but permettait de reconnaître différentes facettes de ses aptitudes ou compétences répondant aux besoins psychologiques fondamentaux décrits dans la TAD. Par exemple, la spécificité réfère à la capacité de la personne à identifier les qualités qu'elle a su mettre à contribution pour atteindre son but, ce qui répond à son besoin de compétence. De son côté, la facilitation renvoie à la prise de conscience de l'importance d'aller chercher de l'aide si cela est nécessaire, ce qui répond au besoin d'affiliation. Quant à la concordance, elle décrit le choix de réaliser un but en phase avec ses valeurs et permet à la personne de répondre à son besoin d'autonomie (Ehsan & Cranney, 2015).

Ainsi, chaque étape du programme GBP a sa raison d'être et ne peut être écartée. Un des avantages du programme est de permettre aux participants d'effectuer des apprentissages sur lesquels ils pourront ensuite s'appuyer pour reproduire la démarche lors de la réalisation de nouveaux projets qui donnent du sens à leur vie (Dubé et al., 2005, 2007, 2010, 2014; Lapierre et al., 2007a, 2007b, 2013, 2021).

### **Les effets de l'application du programme GBP avec les retraités**

Le programme a déjà été offert auparavant à des retraités de 50 à 65 ans pour déterminer ses effets sur le BÊP (Dubé et al., 2005, 2007). Les résultats de l'étude ont démontré que, comparativement à un groupe témoin ( $n = 177$ ), les participants au programme GBP ( $n = 117$ ) se sont significativement améliorés quant aux variables qui évaluaient différents indices relatifs aux buts (l'espoir, l'orientation vers les buts et la

propension à élaborer, planifier et poursuivre des projets) et au BÊP (expérience positive de la retraite, bonheur, sens à la vie, sérénité et diminution de la détresse). Cette amélioration s'est maintenue six mois après la fin de l'intervention. Les résultats montrent également que le rehaussement de la propension à effectuer les différentes étapes menant à la réalisation des buts a un effet médiateur sur le BÊP.

Lapierre et al. (2007a) ont étudié l'impact du programme GBP sur les idéations suicidaires de retraités de 50 à 65 ans. À partir de l'échantillon de l'étude réalisée par Dubé et al. (2005), 21 participants ont été identifiés comme ayant des idéations suicidaires. Parmi eux, 10 personnes ont suivi le programme GBP (groupe expérimental) et leurs réponses ont été comparées à 11 autres personnes (groupe témoin). Encore une fois, comparativement au groupe témoin, les participants au programme ont démontré une amélioration significative sur plusieurs des indices qui ont trait aux buts (espoir et propension à élaborer, planifier et poursuivre des projets) et au BÊP (sérénité, flexibilité, expérience positive de la retraite). De plus, les participants au programme GBP ont démontré une diminution significative de la dépression et du niveau de détresse psychologique. Les gains se sont maintenus six mois après la fin du programme. Il est aussi intéressant de noter que, lors du suivi, 80 % des participants au programme GBP ont déclaré qu'ils n'avaient plus d'idées suicidaires comparativement à 36 % dans le groupe témoin.

Le programme a également été offert à des personnes de 65 ans et plus ayant des symptômes dépressifs (Lapierre et al., 2017). À l'instar des études précédentes avec les retraités, les participants au programme GBP ( $n = 24$ ) ont démontré une amélioration significative au posttest sur les variables relatives aux buts (la propension à élaborer, planifier et poursuivre des projets et l'espoir) et au BÊP (la satisfaction de vivre et la sérénité). Quant aux analyses comparatives avec le groupe témoin ( $n = 18$ ), elles révèlent qu'au posttest les participants au programme GBP ont démontré une amélioration significative pour le sens à la vie et une diminution de la dépression gériatrique. De même, comparativement au groupe témoin, les participants au programme GBP ont démontré une amélioration significative de la sérénité et du sentiment d'accomplissement lors de la relance, six mois après le posttest.

À la lumière des travaux théoriques et empiriques présentés précédemment, il est aisé de constater que l'étape de la retraite est une période intense de redéfinition de soi et du rapport que la personne entretient avec son environnement. L'exercice commande une réflexion profonde sur ses valeurs, ses intérêts et ses ressources afin de donner une direction à sa vie qui soit réaliste et pleine de sens aux yeux de la personne. La générativité et l'engagement social font peut-être partie de l'équation et il est possible de penser que le programme GBP pourrait favoriser cette réflexion chez les participants. De surcroît, il pourrait favoriser le partage des expériences et des connaissances des retraités afin qu'ils puissent continuer à contribuer au développement de leur communauté dans le respect de leurs aspirations profondes.

### **Objectif et hypothèses**

L'objectif de cette étude exploratoire est de vérifier s'il pourrait être pertinent d'appliquer le programme GBP pour stimuler l'engagement social des retraités dans la communauté. Pour ce faire, l'engagement social des retraités qui participent au programme GBP sera comparé à celui des retraités d'un groupe témoin qui ne participent pas au programme. L'ensemble de l'échantillon sera évalué à deux moments, soit au pré-test puis au posttest, sept mois plus tard. Trois hypothèses sont formulées.

1. La première hypothèse stipule que, comparativement au groupe témoin, les participants du groupe expérimental auront augmenté leur capacité à élaborer, planifier et poursuivre leurs projets personnels.
2. La seconde hypothèse affirme que les participants au programme GBP auront un score plus élevé au plan de la générativité, c'est-à-dire qu'ils accorderont davantage d'importance au fait de contribuer à leur communauté et aux générations subséquentes, que les personnes du groupe témoin.
3. Il est aussi prévu que, comparativement au groupe témoin, les participants au programme GBP manifesteront un engagement social significativement plus élevé que les personnes du groupe témoin.

## **Méthode**

Le présent chapitre décrit la méthode utilisée afin de vérifier les hypothèses. Il comporte trois parties. La première décrit le contexte dans lequel l'étude a été réalisée et son déroulement. La deuxième partie présente les critères de sélection des participants et leurs caractéristiques générales, tandis que la dernière informe le lecteur sur les instruments de mesure ayant servi à évaluer les différentes variables à l'étude.

### **Déroulement**

En septembre 2016, la Table de concertation des aînés et des retraités de la Mauricie (TCARM), sous la présidence de Madame Ghislaine Larivière, a contacté le Laboratoire Interdisciplinaire de Recherche en Gérontologie (LIREG), co-dirigé par Mesdames Sylvie Lapierre et Marjolaine Landry, afin d'avoir un soutien pratique et scientifique pour offrir le programme de gestion des buts personnels à ses membres et d'en évaluer ses effets. Le Conseil d'administration de la TCARM considérait que ce programme pourrait favoriser l'implication sociale de ses membres dans la communauté. Pour la réalisation de ce projet, la TCARM a obtenu une subvention de 56 210,00 \$ pour deux ans (2017-2019), du ministère de la Famille et des Aînés, dans le cadre du programme Québec ami des aînés (QADA), volet Soutien aux actions communautaires, édition 2016-2017. Une entente de collaboration a donc été établie, en février 2017, entre la TCARM et le LIREG, afin que ce dernier offre aux membres intéressés de la TCARM une formation à l'animation du programme GBP et évalue les effets de son application sur l'engagement social des

participants. Pour l'occasion le programme a été intitulé « Nouveau chemin de vie : en route vers une retraite active et enrichissante » (NCV). En septembre 2017, Madame Micheline Dubé, professeure retraitée du Département de psychologie de l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR), a formé neuf retraités à l'animation du programme. Les meilleurs animateurs ont été choisis pour offrir le programme aux membres de la TCARM. Il était prévu d'offrir 6 ateliers (3 par an); chaque atelier comporterait 10-12 participants. Martine Perrin, coordonnatrice des activités de la TCARM, se chargerait de la publicité, du recrutement et de la gestion des groupes (locaux, inscription, horaire). Le candidat au doctorat, Jean-Martin Bernier, serait responsable de soumettre le projet de recherche au Comité d'éthique de l'UQTR et d'effectuer la passation des questionnaires aux deux temps de mesure. Dans ce contexte, il a aussi préparé la lettre d'information sur le projet de recherche ainsi que le formulaire de consentement, destinés aux participants potentiels. À titre de chercheur principal, il était prévu qu'il puisse utiliser les données recueillies dans le cadre de cette étude pour réaliser son essai.

Pour être intégrés à l'étude, les participants (femmes ou hommes) devaient être retraités ou semi retraités, être membre d'une des Tables de concertation de la région, avoir 55 ans ou plus, parler français et être en mesure de se déplacer pour suivre une formation. Il n'y avait aucun critère d'exclusion.

Afin d'inviter les personnes intéressées à s'inscrire au programme « Nouveau chemin de vie, en route vers une retraite active et enrichissante », des annonces ont été publiées

dans les infolettres diffusées par la TCARM (voir Appendice A pour une copie de l'infolettre de la TCARM). Les annonces incluaient une brève description des étapes de la démarche et un formulaire d'inscription au programme. Les participants potentiels pouvaient poser davantage de questions à la coordonnatrice, Madame Martine Perrin, s'ils le désiraient. À la suite de leur inscription au programme NCV auprès de la TCARM, les retraités étaient aussi invités par la coordonnatrice de l'organisme à contribuer à l'étude. Ils constitueraient le groupe expérimental. Ils ont été informés que leur refus de participer à l'étude n'affecterait pas leur admission au programme NCV. La participation à l'étude se faisait sur une base volontaire. Toutes les personnes intéressées à participer à l'étude ont lu une lettre expliquant l'objectif de la recherche, les avantages et les risques potentiels de leur participation, ainsi que la durée et la nature de leur implication (voir Appendice A). Si les personnes acceptaient de participer, elles signaient le formulaire de consentement avant de compléter la batterie de questionnaires. Sur les 41 personnes inscrites au programme, 9 ont choisi de ne pas participer à l'étude. Le groupe expérimental comportait donc 32 participants.

Les participants du groupe témoin ont pour la plupart été recrutés lors des conférences offertes par la TCARM. La coordonnatrice de l'organisme invitait les personnes à participer à une étude sur l'expérience de la retraite. Leur implication se limitait à remplir une série de questionnaires à deux reprises à sept mois d'intervalle. D'autres participants ont joint le groupe témoin en répondant à une annonce parue dans une infolettre de la TCARM ou celle de la Table régionale de concertation des personnes âgées du

Centre--du-Québec (voir Appendice B). Après avoir formulé leur intérêt à participer, toutes les personnes ont reçu le formulaire d'information et de consentement concernant l'étude. Le formulaire leur expliquait le contexte de l'étude ainsi que la nature de leur participation au groupe témoin. Par ailleurs, les personnes qui souhaitaient plutôt suivre le programme de formation au programme NCV étaient mises sur une liste d'attente pour la formation d'un prochain groupe.

Pour des raisons pratiques et éthiques, il a été impossible d'assigner les participants dans chaque groupe de façon aléatoire. Il s'agit donc d'un devis quasi-expérimental pré-test posttest avec groupe témoin. Puisque les participants provenaient sensiblement de la même population, c'est-à-dire des membres des Tables régionales de concertation des aînés, il était pressenti que le groupe expérimental et le groupe témoin seraient relativement similaires. Par ailleurs, au lieu des six ateliers prévus, il n'a été possible d'en offrir que cinq. Les deux premiers ateliers se sont déroulés de janvier à mars 2018, un troisième de septembre à novembre 2018 et les deux derniers de janvier à mars 2019.

Lors de la première rencontre du programme NCV, le responsable de la recherche se présentait aux participants et remettait les questionnaires servant à l'étude à toutes les personnes présentes. Ces dernières pouvaient choisir de les compléter ou non. Si elles désiraient participer à l'étude, elles pouvaient choisir de les compléter, seules chez elles, avant la prochaine rencontre, ou lors d'une rencontre individuelle avec le responsable de la recherche si elles le préféraient. Seulement une personne s'est prévaluée de cette option.

Les autres ont choisi de répondre aux questionnaires à leur domicile, avec la possibilité de contacter le responsable de la recherche au besoin. Cette façon de procéder permettait aux personnes qui ne souhaitaient pas participer à l'étude de ne pas être identifiées au sein de leur groupe.

Quant aux participants du groupe témoin, ils pouvaient choisir de recevoir la batterie de questionnaires par la poste ou par courriel et de les compléter seuls en ayant eux aussi la possibilité de contacter le responsable de la recherche au besoin. Seulement deux participants du groupe témoin ont choisi de compléter la batterie en présence du responsable de la recherche. Les mesures (pré-test et posttest) pour chacun des groupes (expérimental et témoin) ont été effectuées simultanément, c'est-à-dire avant la deuxième rencontre du programme pour le pré-test et quatre mois après sa fin pour le posttest. Plus précisément, le pré-test et le posttest ont été effectués à sept mois d'intervalle. Le temps prévu de passation des questionnaires était de 45 à 60 minutes. Aucun des participants n'a reçu de rétribution financière pour son implication à l'étude.

À l'exception de l'étape préliminaire du programme, dont le nombre a été réduit à une séance au lieu de deux, l'ensemble des étapes sont les mêmes que celles du programme GBP décrit précédemment (voir Tableau 1).

## Participants

L'ensemble de l'échantillon ( $N = 44$ ) comprend des personnes retraitées ou semi-retraitées de 55 ans ou plus. Le groupe expérimental était composé de 32 personnes au départ. Trois personnes ont quitté le programme NCV après 1 à 3 rencontres et trois personnes n'ont pas souhaité répondre à la batterie de questionnaire au posttest, ce qui correspond à six abandons (19 %). Parmi les trois personnes qui se sont désistées du programme, une personne a mentionné ne pas s'être sentie à l'aise dans le groupe et s'est retirée après 3 rencontres. Les autres n'ont pas donné de raison particulière à leur désistement. Le groupe expérimental est donc constitué de 26 personnes, dont 23 femmes et trois hommes (11,5 %). Les participants au programme NCV avaient entre 58 et 80 ans ( $M = 66,5$  ans;  $ÉT = 6,0$ ). En moyenne, ils avaient 15,2 années de scolarité ( $ÉT = 2,4$ ). La proportion de personnes vivant en couple était de 26,9 % et celle sans partenaire de 73,1 %. Plus précisément, 30,8 % des personnes étaient veuves, 15,4 % étaient célibataires et 26,9 % étaient divorcées ou séparées. Le Tableau 2 présente les principales caractéristiques sociodémographiques des participants des groupes expérimental et témoin ainsi que les différences significatives entre les groupes selon le chi carré ou le test de Fisher.

Quant au groupe témoin, il était composé de 19 participants au départ. Une personne n'a pas souhaité répondre à la batterie de questionnaire au posttest en raison des séquelles subies à la suite d'un accident vasculaire cérébral.

**Tableau 2***Caractéristiques sociodémographiques des groupes expérimental et témoin (N = 44)*

Variables	Groupe expérimental <i>n</i> = 26		Groupe témoin <i>n</i> = 18		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>M</i>	<i>ÉT</i>	<i>M</i>	<i>ÉT</i>		
Âge au pré-test	66,5	5,95	71,1	5,80	-2,55	0,01**
Scolarité (années)	15,2	2,43	16,9	3,90	-1,82	0,08
Retraite (années)	6,7	6,41	11,3	8,05	-2,08	0,04*
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	$\chi^2$ ou Fisher	<i>p</i>
Sexe <sup>a</sup>					3,11	0,13
Hommes	3	11,5	6	33,3		
Femmes	23	88,5	12	66,7		
État civil					0,70	0,40
Avec partenaire	7	26,9	7	38,9		
Sans partenaire	19	73,1	11	61,1		
État de santé <sup>a</sup>					2,23	0,26
Mauvaise à moyenne	3	11,5	0	0,0		
Bonne à excellente	23	88,5	18	100,0		
Situation financière <sup>a</sup>					1,63	0,27
Pas à peu satisfait(e)	7	26,9	2	11,1		
Satisfait(e) à très ...	19	73,1	16	88,9		
Départ à la retraite					0,23	0,63
Forcé	9	34,6	5	27,8		
Choisi	17	65,4	13	72,2		

Notes. \*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,001$ .

<sup>a</sup> Le test exact de Fisher a été utilisé lorsque le nombre de participants dans une catégorie était inférieur à cinq.

Le groupe témoin est finalement constitué de 18 personnes, dont 12 femmes et 6 hommes (33,3 %). Les participants avaient entre 61 à 85 ans ( $M = 71,1$  ans;  $ÉT = 5,8$ ). En moyenne, les participants du groupe témoin avaient 16,9 années de scolarité ( $ÉT = 3,9$ ). Quant à l'état civil, 38,9 % des participants étaient mariés, 27,8 % étaient veufs, 11,1 % était célibataires, et 22,2 % divorcés ou séparés.

Il est intéressant de constater que la majorité de l'échantillon est satisfait de sa santé et de sa situation financière. Il s'agit donc d'un échantillon plutôt favorisé. Cependant, il y a une différence significative entre le groupe expérimental (6,7 ans) et le groupe témoin (11,3 ans) en ce qui a trait au nombre d'années de retraite ( $p < 0,05$ ). C'est sans doute ce qui explique la différence significative sur le plan de l'âge ( $p < 0,01$ ) entre les deux groupes. Par ailleurs, le tiers des participants (34,6 %) au programme avaient vécu une retraite involontaire alors que c'était le cas chez 27,8 % des participants du groupe témoin, mais il n'y a pas de différence significative entre les deux groupes. De même, aucune différence entre les groupes n'a été observée au plan de la participation à un cours de préparation à la retraite, bien que 46,2 % des participants au programme en avaient suivi un comparativement à 61,1 % dans le groupe témoin (un résultat non intégré au Tableau 2).

### **Instruments de mesure**

Huit questionnaires ont servi à évaluer les différentes variables à l'étude. Un questionnaire d'informations personnelles (voir Appendice C) recueillait des données

sociodémographiques courantes, mais aussi des informations sur la perception et la satisfaction des participants face à leur état de santé, à leur situation financière et au processus de décision quant à la prise de la retraite. En l'occurrence, les participants étaient invités à préciser s'ils avaient suivi des cours de préparation à la retraite ou des rencontres de soutien à l'adaptation à cette transition. Le questionnaire d'informations personnelles comprend aussi 11 questions consacrées aux activités de bénévoles.

Trois instruments vérifiaient l'effet de la manipulation expérimentale, à savoir si le programme avait un effet sur des variables associées aux buts, soit la capacité des participants à effectuer les étapes menant à la réalisation de leurs projets personnels, l'espoir et l'engagement dans des activités significatives.

Le questionnaire Processus de réalisation des buts (PRB) évalue la propension de la personne à élaborer, planifier et poursuivre ses projets (Dubé et al., 2007). L'instrument comprend 30 items, répartis en trois sous-échelles (élaboration, 10 items; planification, 11 items; poursuite, 9 items), auxquels les participants répondent sur une échelle de type Likert en cinq points (1 = *Pas du tout d'accord*, 5 = *Tout à fait d'accord*) tel que : « J'essaie de fixer un moment précis pour commencer une nouvelle activité ». Selon Dubé et al. (2007), le PRB a une consistance interne élevée ( $\alpha = 0,91$ ).

L'Échelle d'espoir évalue la détermination de l'individu à réaliser ses projets ainsi que son habileté à trouver des moyens alternatifs pour atteindre ses buts lorsqu'il y a des

obstacles (Snyder et al., 1996). L'échelle comprend six items (trois items pour chaque dimension) auxquels les participants répondent sur une échelle de type Likert à quatre choix (1 = *Tout à fait faux*, 4 = *Tout à fait vrai*), comme : « Il y a plusieurs façons de contourner les problèmes auxquels je fais face actuellement ». L'instrument original en anglais a une consistance interne élevée ( $\alpha = 0,91$ ). La traduction a été effectuée pour la recherche de Dubé et al. (2000), où l'instrument a été adapté pour un échantillon de personnes de 55 ans et plus ( $M = 64$  ans). La consistance interne de la version en français demeure acceptable ( $\alpha = 0,73$ ).

Le Questionnaire sur l'engagement dans des activités significatives (EAS) est la traduction du *Engagement in Meaningful Activities Survey* (Eakman et al., 2010). Il évalue dans quelle mesure une personne s'active au quotidien dans des activités qui correspondent à ses aspirations et qui ont du sens pour elle. L'instrument comprend 12 énoncés auxquels les participants répondent sur une échelle de type Likert en quatre points (1 = *Rarement*, 4 = *Toujours*) tel que : « Les activités que je fais contribuent à me sentir compétent(e) ». Le questionnaire en anglais a démontré une bonne consistance interne ( $\alpha = 0,89$ ). Le document traduit en français a été tiré du mémoire de maîtrise en ergothérapie de Beaudoin-Nolet (2015).

Comme mentionné dans le contexte théorique, plusieurs facteurs apparaissent déterminants dans la motivation à s'engager socialement ou dans l'ajustement à la retraite. Aussi, en plus de la participation civique et sociale, l'effet du programme a aussi été évalué

sur trois autres variables psychosociales : l'estime de soi et l'efficacité personnelle, la satisfaction à l'égard de la retraite, ainsi que la générativité.

L'évaluation de l'estime de soi et de son efficacité personnelle a été effectuée à partir d'une sous-échelle du Questionnaire d'empowerment (Rogers et al., 1997). Les participants y répondent en fonction de leur accord à neuf énoncés sur une échelle de type Likert en quatre points (1 = *Fortement en désaccord*, 4 = *Fortement en accord*), par exemple : « Je suis capable de faire les choses aussi bien que la plupart des gens ». La traduction de l'instrument a été effectuée par Lapierre (2017) et le niveau de consistance interne pour la présente étude est élevé (alpha = 0,86).

L'Échelle d'évaluation du vécu à la retraite évalue le bien-être émotif à la retraite (Lapierre & Bouffard, 2001). L'instrument est constitué de 14 énoncés qui sont mesurés sur une échelle de type Likert à sept choix (1 = *Pas du tout*, 7 = *Tout à fait*), comme : « Depuis ma retraite, je me sens libéré(e) ». Chacun des participants y indique à quel point chaque énoncé décrit sa façon de vivre la retraite. L'instrument a une excellente consistance interne (alpha = 0,90) selon Dubé et al. (2005).

L'Échelle Loyola de générativité (McAdams & de St. Aubin, 1992b) mesure cinq aspects importants du concept de générativité : transmettre ses connaissances (4 items), contribuer à sa communauté (4 items), laisser un héritage ou sa marque à long terme (6 items), créativité et productivité (2 items), puis le sentiment de responsabilité face au

sort des autres (4 items). Les participants indiquent sur une échelle de type Likert en 4 points (0 = *Pas du tout*, 3 = *Beaucoup*) jusqu'à quel point ils accordent de l'importance à chacun des 20 énoncés, par exemple : « J'ai le sentiment que mes contributions persisteront après ma mort ». L'instrument a démontré une bonne consistance interne ( $\alpha = 0,83$  pour une population adulte) et une faible corrélation avec la désirabilité sociale.

Quant au Questionnaire de participation civique et sociale, il évalue les types d'engagements civiques et la fréquence des contacts avec les proches (Lancee & van de Werfhorst, 2012). D'une part, les participants répondent par oui ou non à la question : « Dans les 12 derniers mois, avez-vous été impliqué(e) auprès de l'un des groupes suivants ? ». Il y a trois choix de réponses possibles (le score total varie entre 0 et 3) :

- « une association de voisins, une organisation de protection de l'environnement, un groupe de promotion des droits civils, de la paix ou autres;
- les activités d'un parti ou d'une association politique;
- du bénévolat pour œuvre de bienfaisance, humanitaire ou religieuse ».

Dans le but d'isoler la variable de l'engagement social des autres types de participation civique et sociale, les deux items se référant à la pratique d'un sport/loisir ou à l'adhésion à une association professionnelle n'ont pas été considérés dans les résultats puisque ces derniers ne constituent pas un engagement social tel qu'il est conçu dans la présente étude. D'autre part, le questionnaire interroge les participants sur la fréquence

des contacts avec leurs proches en répondant sur une échelle de type Likert en six points (0 = *Jamais*, 5 = *Quotidiennement*) à 4 questions, comme « À quelle fréquence rencontrez-vous un ou des membres de votre famille ? ». La version anglaise du questionnaire a une consistance interne acceptable ( $\alpha = 0,72$ ). Sa traduction en français a été effectuée par Bernier et Lapierre (2017) pour la présente recherche. Le questionnaire de participation civique et sociale ne relevant pas le nombre d'heures associées à l'engagement bénévole, ces dernières ont été obtenues par l'entremise des questions sur les activités bénévoles dans le questionnaire d'informations personnelles (voir Appendice C).

## **Résultats**

Ce chapitre décrit les résultats des analyses statistiques et comporte quatre parties. La première présente les analyses préliminaires visant à vérifier l'équivalence des groupes expérimental et témoin tandis que la deuxième indique les relations entre les variables à l'étude. La troisième présente l'effet du programme GBP sur le groupe expérimental. Finalement, la quatrième partie révèle si le programme a des effets supérieurs à ceux du groupe témoin sur la participation sociale des retraités.

### **Analyses préliminaires**

Contrairement à ce qui était attendu, le groupe expérimental et le groupe témoin ne sont pas équivalents. Ainsi, tel que mentionné dans le chapitre précédent, les deux groupes se distinguent sur le plan sociodémographique (voir Tableau 2). Les participants du groupe témoin sont significativement plus âgés et sont à la retraite depuis plus longtemps que les retraités du groupe expérimental.

De plus, les participants du groupe témoin ont présenté des résultats significativement plus élevés, voire très élevés, au pré-test sur les capacités associées à la réalisation des buts personnels, l'espoir, l'engagement dans des activités significatives et le bien-être à la retraite (voir Tableau 3). En ce qui a trait à la générativité et aux heures de bénévolat, les participants du groupe témoin ont également des moyennes significativement supérieures au pré-test comparativement au groupe expérimental. Il s'agit donc d'un devis quasi-expérimental dont le groupe témoin est non équivalent.

**Tableau 3**

*Moyennes et écarts types pour chacune des variables au pré-test dans le groupe expérimental et témoin (N = 44)*

Variables	Expérimental <i>n</i> = 26		Témoin <i>n</i> = 18		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>M</i>	<i>ÉT</i>	<i>M</i>	<i>ÉT</i>		
Réalisation des buts/7	3,33	0,80	4,09	0,41	-4,11	0,001***
Espoir/4	2,88	0,70	3,58	0,41	-4,14	0,001***
EAS <sup>a</sup> /4	2,61	0,56	3,11	0,30	-3,80	0,001***
Estime/Efficacité/4	3,36	0,32	3,52	0,30	-1,62	0,113
Bien-être à la retraite/7	5,11	1,42	6,13	0,59	-3,30	0,002**
Générativité/3	1,67	0,46	2,00	0,43	-2,28	0,028*
Participation civique/3	0,92	0,74	1,22	1,00	-1,14	0,262
Participation sociale/20	10,62	2,71	10,67	3,50	-0,55	0,957
Hres/sem de bénévolat	1,87	2,69	4,46	4,13	-2,53	0,015*

Notes. \*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,001$ .

<sup>a</sup> EAS : Engagement dans des activités significatives.

### **Analyses corrélationnelles**

Afin de vérifier les associations entre les diverses variables étudiées, des corrélations de Pearson ont également été effectuées sur les scores au pré-test de l'ensemble de l'échantillon (voir Tableau 4).

**Tableau 4***Corrélations (r) entre les variables au pré-test (N = 44)*

Variabes	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Âge	0,792**	0,109	0,049	0,080	-0,181	0,075	0,196	0,048	-0,059	0,359*
2. Nb d'années de retraite		0,306*	0,238	0,210	-0,129	0,326*	0,168	0,025	0,136	0,390**
3. Réalisation des buts			0,844**	0,764**	0,389**	0,744**	0,463**	0,233	0,133	0,254
4. Espoir				0,820**	0,408**	0,827**	0,447**	0,289	0,238	0,172
5. EAS <sup>a</sup>					0,458**	0,731**	0,601**	0,358*	0,106	0,273
6. Estime/Efficacité						0,398**	0,205	0,182	0,087	0,001
7. Bien-être à la retraite							0,509**	0,249	0,286	0,159
8. Générativité								0,477**	0,160	0,331*
9. Participation civique									0,212	0,472**
10. Participation sociale										0,302*
11. Hrs/sem de bénévolat										

Notes. \*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ .

<sup>a</sup> EAS : Engagement dans des activités significatives.

Il est intéressant de constater que le nombre d'années de retraite est significativement associé à la capacité à réaliser ses projets personnels, à la satisfaction à l'égard de la retraite et au nombre d'heures par semaine consacrées au bénévolat. Ce résultat semble indiquer qu'avec le temps, les retraités s'adaptent à cette transition de leur vie et qu'ils trouvent des activités et des projets qui favorisent leur bien-être.

De plus, la capacité de réaliser ses buts (ce que le programme tente de développer chez les participants) est associée à l'espoir, l'engagement dans des activités significatives, le bien-être à la retraite, l'estime personnelle et l'efficacité, ainsi que la générativité. De surcroît, les résultats (non intégrés au tableau 4) aux sous-échelles du processus de réalisation des buts sont clairs. Les étapes d'élaboration, de planification et de poursuite d'un but sont toutes fortement associées ( $r > 0,70$ ) à l'espoir. De même, les étapes d'élaboration et de poursuite d'un but sont fortement associées à l'engagement dans des activités significatives et le bien-être à la retraite. Ce qui montre que la capacité de réaliser ses projets semble essentielle au bien-être durant cette transition de la vie que représente la retraite.

De son côté, la générativité, c'est-à-dire le désir de contribuer à la société et au bien-être des générations suivantes, est aussi associée positivement à de nombreuses variables, dont l'espoir, l'engagement dans des activités significatives, le bien-être à la retraite, la participation civique et le nombre d'heures de bénévolat.

Enfin, la participation civique (aux plans associatif, politique, humanitaire ou caritatif) est associée positivement au sentiment de faire des activités significatives et au nombre d'heures de bénévolat. Il faut noter que la participation sociale (fréquence des contacts avec leurs proches, en présence ou autrement) n'est associée avec aucune des variables qui évaluent la manipulation expérimentale, c'est-à-dire les variables qui mesurent la capacité de réaliser ses buts, l'espoir et l'engagement dans des activités significatives (EAS).

### **Effet du programme GBP sur les participants**

Des analyses (tests *t* pairés) ont été effectuées afin d'examiner l'effet du programme sur le groupe expérimental. Il est intéressant de constater que les analyses de comparaison de moyennes portant uniquement sur le groupe expérimental montrent qu'il y a de nombreuses améliorations chez les participants au programme (voir Tableau 5). En effet, les participants ont significativement amélioré leurs capacités à réaliser leurs buts personnels ( $t_{(26)} = -3,73, p = 0,001$ ), plus précisément ils ont amélioré leurs capacités à élaborer, planifier et poursuivre leurs projets personnels.

De plus, on note des augmentations significatives de l'engagement dans des activités qui ont du sens pour la personne (EAS) ainsi que l'espoir, incluant la détermination à poursuivre ses buts et la capacité à trouver des moyens alternatifs pour faire face aux obstacles. On peut donc affirmer que le programme semble avoir des effets sur ce qu'il prétend améliorer, c'est-à-dire la capacité de l'individu à réaliser ses projets.

**Tableau 5**

*Moyennes et écarts types pour chacune des variables au pré-test et au posttest dans le groupe expérimental (n = 26)*

Variables	Prétest		Posttest		<i>t</i> pairé	<i>p</i>
	<i>M</i>	<i>ÉT</i>	<i>M</i>	<i>ÉT</i>		
Réalisation des buts	3,33	0,80	3,82	0,71	-3,73	0,001***
Élaboration	3,24	1,03	3,83	0,94	-3,32	0,003**
Planification	3,31	0,83	3,75	0,65	-3,62	0,001***
Poursuite	3,45	0,80	3,89	0,74	-3,27	0,003**
Espoir	2,88	0,70	3,30	0,48	-3,38	0,002**
Moyens	2,99	0,64	3,33	0,52	-2,26	0,033*
Détermination	2,77	0,88	3,27	0,54	-3,66	0,001***
EAS <sup>a</sup>	2,61	0,56	2,81	0,48	-2,35	0,027*
Estime/Efficacité	3,36	0,32	3,41	0,37	-0,066	0,518
Bien-être à la retraite	5,11	1,42	5,70	1,11	-4,08	0,001***
Générativité	1,67	0,46	1,79	0,47	-1,30	0,205
Transmis. connaissances	1,44	0,67	1,64	0,57	-1,79	0,085
Contribue communauté	1,49	0,57	1,57	0,74	-0,51	0,618
Laisser un héritage	1,58	0,70	1,79	0,62	-2,09	0,047*
Créativité	2,13	0,67	2,15	0,72	-0,15	0,879
Productivité	2,00	0,64	1,98	0,49	0,16	0,872
Participation civique	0,92	0,74	0,92	0,89	0,00	1,000
Participation sociale	10,62	2,71	11,19	3,50	-1,39	0,177
Hrs/sem de bénévolat	1,87	2,69	2,63	3,30	-1,52	0,141

*Notes.* \*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ , \*\*\*  $p < 0,001$ .

<sup>a</sup> EAS : Engagement dans des activités significatives.

On remarque également que, comparativement au pré-test, la satisfaction à l'égard du vécu à la retraite a augmenté significativement ( $t(26) = -4,08, p = 0,001$ ) quatre mois après la participation au programme, ainsi que le désir de laisser un héritage ( $t(26) = -2,09, p = 0,047$ ).

Le programme semble donc avoir des effets positifs sur le bien-être des participants (vécu de retraite, espoir) ainsi que sur leurs capacités à réaliser leurs buts et à s'engager dans des activités significatives. Néanmoins, les effets sur la générativité, la participation civique et sociale ainsi que les heures de bénévolat par semaine sont mitigées, puisque le seul changement réfère au désir de laisser un héritage.

Dans la prochaine section, il sera question de vérifier les hypothèses de l'étude, c'est-à-dire de voir si les changements observés dans le groupe expérimental sont supérieurs à ceux du groupe témoin.

### **Analyses comparatives entre les groupes**

Dans un plan de recherche quasi-expérimental avec groupe témoin non équivalent, il est suggéré par Cook et Campbell (1979) d'utiliser des scores de changement (c.-à-d., la différence entre les scores avant et après l'intervention) lorsqu'il est impossible d'utiliser une analyse de covariance. En effet, cette dernière exige que la covariable ne varie pas selon les conditions expérimentales. Ici, le nombre d'années à la retraite varie entre les groupes. Les scores de changement entre le pré-test et le posttest ont donc été calculés

pour chacune des variables étudiées et des analyses de comparaison des moyennes ont permis d'identifier les variables pour lesquelles il y avait des différences significatives entre le groupe expérimental et témoin (voir Tableau 6). Les résultats indiquent que l'amélioration a été significativement plus grande dans le groupe expérimental que dans le groupe témoin pour les variables suivantes : le processus de réalisation des buts ( $p = 0,037$ ) ainsi que la sous-échelle portant sur la capacité à élaborer des projets ( $p = 0,020$ ), l'engagement dans des activités significatives ( $p = 0,015$ ), le bien-être à la retraite ( $p = 0,002$ ) et une des sous-échelles de la générativité portant sur le désir de laisser un héritage ( $p = 0,023$ ).

On peut également noter que les différences d'amélioration entre les deux groupes pour la variable espoir ( $p = 0,055$ ) et sa sous-échelle détermination ( $p = 0,068$ ) sont proches du taux de signification. Par ailleurs, on peut aussi constater que les scores de changements des autres variables sont toujours supérieurs chez les participants du groupe expérimental comparativement au groupe témoin, sauf pour les sous-échelles « créativité » et « productivité » associées à la générativité.

Les deux premières hypothèses, selon lesquelles les participants au programme s'amélioreront significativement davantage que le groupe témoin aux plans de la capacité de réalisation des buts et de la générativité, sont donc partiellement confirmées alors que la troisième hypothèse sur l'engagement social, qui inclut la participation civique et sociale de même que les heures par semaine consacrées au bénévolat, est infirmée.

**Tableau 6**

*Différences dans les scores de changement (SC) entre les groupes expérimental et témoin (N = 44)*

Variables	Expérimental		Témoin		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>SC</i>	<i>ÉT</i>	<i>SC</i>	<i>ÉT</i>		
Réalisation des buts	0,49	0,68	0,15	0,39	2,16	0,037*
Élaboration	0,60	0,92	0,09	0,45	2,43	0,020*
Planification	0,44	0,63	0,13	0,55	1,71	0,094
Poursuite	0,44	0,69	0,23	0,46	1,14	0,259
Espoir	0,42	0,62	0,06	0,52	1,97	0,055
Moyens alternatifs	0,35	0,77	0,02	0,48	1,73	0,092
Détermination	0,49	0,67	0,11	0,64	1,88	0,068
EAS <sup>a</sup>	0,20	0,43	-0,12	0,37	2,52	0,015*
Estime/Efficacité	0,04	0,35	-0,07	0,34	1,06	0,295
Bien-être à la retraite	0,59	0,74	-0,08	0,54	3,31	0,002**
Générativité	0,12	0,47	-0,04	0,17	1,56	0,128
Transmis. connaissances	0,21	0,58	-0,03	0,45	1,42	0,163
Contribue communauté	0,08	0,78	-0,01	0,43	0,45	0,656
Laisser un héritage	0,21	0,52	-0,13	0,40	2,36	0,023*
Créativité	0,02	0,64	0,06	0,48	-0,20	0,839
Productivité	-0,02	0,70	0,03	0,36	-0,31	0,758
Participation civique	0,00	0,49	-0,06	0,94	0,23	0,820
Participation sociale	0,58	2,12	0,06	2,34	0,77	0,446
Hrs/sem de bénévolat	0,76	2,55	0,19	5,21	0,48	0,635

Notes. \*  $p < 0,05$ , \*\*  $p < 0,01$ .

<sup>a</sup> EAS : Engagement dans des activités significatives.

Ainsi, sept mois après le pré-test, les changements sont supérieurs chez les participants au programme, dont les scores d'amélioration sont plus élevés que le groupe témoin pour la capacité à élaborer des projets personnels et le désir de laisser un héritage. Par ailleurs, les résultats ont aussi montré des améliorations supérieures chez les participants au programme en ce qui a trait à l'engagement dans des activités significatives et à la satisfaction à l'égard de la retraite, ce qui ne faisait pas partie des hypothèses formulées au départ. Ces différences entre les deux groupes feront l'objet de différentes interprétations dans le chapitre suivant.

## **Discussion**

Le présent chapitre met en perspective les résultats de l'étude. Il comporte trois parties. La première revient sur les différences entre les groupes expérimental et témoin au pré-test pour ensuite expliquer les résultats et les mettre en relation avec ceux des études précédentes sur les effets du programme GBP. La deuxième partie identifie les forces et les faiblesses de l'étude et formule des recommandations pour les recherches subséquentes sur l'élaboration de programmes qui pourraient favoriser l'engagement social des retraités. La dernière partie souligne les retombées potentielles de l'étude sur l'intervention.

### **Caractéristiques des groupes**

L'étude avait pour but de vérifier les effets du programme GBP sur l'engagement social de retraités comparativement à un groupe témoin. Les résultats des analyses préliminaires ont mis en lumière des différences significatives quant aux caractéristiques sociodémographiques des deux groupes. Ces différences entre les deux groupes au pré-test expliqueraient en grande partie les effets mitigés du programme GBP sur la participation sociale des retraités. En effet, puisque les participants du groupe témoin étaient à la retraite depuis plus longtemps, ils auraient bénéficié de plus de temps et d'expériences positives afin de s'ajuster à la retraite et, par conséquent, de s'investir dans une démarche de bénévolat ou d'engagement social. D'ailleurs, les analyses préliminaires montraient que les participants du groupe témoin avaient des scores plus élevés que ceux

du groupe expérimental sur la plupart des variables : réalisation des buts, espoir, bien-être à la retraite, EAS (activité significative), générativité et heures de bénévolat par semaine (voir Tableau 3). Comme il a été souligné précédemment, le modèle de Wang et al. (2011) démontre qu'au moment de la prise de la retraite le processus d'ajustement s'amorce avec une baisse des ressources (physiques, cognitives, financières, sociales et émotionnelles), ces dernières finissent par s'ajuster, s'accroître et se stabiliser. Les deux groupes n'en étaient donc pas aux mêmes étapes de l'adaptation à la retraite. Le modèle de Wang apporte une explication quant aux différences significatives qui ont été répertoriées entre les deux groupes au premier temps de mesure et témoigne de l'importance pour les études futures de recruter un groupe témoin dont la durée de retraite et l'âge sont similaires.

Néanmoins, à la lumière des analyses statistiques effectuées (tests *t* pairés) uniquement sur le groupe expérimental, il est possible d'affirmer que le programme GBP favorise effectivement l'augmentation de la capacité des participants à réaliser leurs buts personnels et a des effets positifs sur le bien-être psychologique des retraités, comme c'était le cas dans les études précédentes (Dubé et al., 2005, 2007; Lapierre et al., 2017). De plus, le programme semble aussi stimuler l'engagement dans des activités qui ont du sens pour la personne, une variable qui n'avait pas été intégrée lors des études précédentes sur le programme GBP.

Les commentaires des participants, recueillis à la fin du questionnaire d'informations générales quatre mois après la fin du programme, témoignent du processus d'ajustement

à la retraite et des besoins des participants d'être utiles, de contribuer à la société de façon générale et d'explorer de nouvelles avenues. En somme, les retraités souhaitent donner un sens à cette période de leur vie. Cet objectif est au cœur de l'accompagnement offert aux participants au programme GBP. Voici quelques-uns des commentaires des participants au programme :

*« Je me suis inscrite à cette formation, parce que je ne trouvais pas de réponse à la question suivante : Dans 20 ans, qu'est-ce que je vais répondre si on me demande ce que j'ai fait de ma vie pendant ma retraite? »*

*« Je suis contente d'être à la retraite. Parfois je ne vois pas le sens de ma vie. Je m'implique beaucoup et j'aime être avec les autres. Je suis veuve depuis 10 ans et j'ai perdu ma chienne en février, donc il y a six mois, elle avait 17 ans. Cela a fait aussi mal que l'être cher. Je prends soin de moi avec différentes activités pour moi et aussi pour d'autres. Suite à la rencontre avec le groupe [NCV], je fais plus attention à moi pour ne pas être en attente des autres. Vu ma période de tristesse, mon corps a subi quelques contre coups arthritiques et musculaires, mais avec les traitements tout semble prendre le bon chemin. Je commence d'autres projets pour moi bientôt. J'ai bien hâte. »*

*« Depuis le décès de mon mari, j'étais épuisée et dépressive les deux premières années de mon veuvage. Maintenant, je vais mieux, je me sens plus forte dans ma santé mentale, mais je dois prendre soin de moi. Selon moi, je vais continuer à travailler tant et aussi longtemps que je serai en forme pour être utile aux autres. »*

*« Je me questionne sur la suite à donner au temps qui m'est imparti. J'adore aller à mon rythme. Je ne retournerai jamais à temps plein dans un travail. J'ai hâte que les personnes que je côtoie soient elles aussi à leur retraite. À part le manque de revenus, j'adore être à la retraite. Je profite de pouvoir participer à plein d'activités et d'essayer de nouvelles choses. »*

La participation au programme GBP semble donc favoriser la réalisation de buts qui donnent du sens à sa vie, ce qui pourrait soutenir la reconstruction de soi chez les retraités. Par ailleurs, la plupart des changements observés chez les participants au programme GBP touchent des attitudes et des comportements individuels (le désir de laisser un héritage

peut aussi être classé parmi ce type de gestes) plutôt que des variables qui exigent une implication sociale. Ainsi, à première vue, le programme GBP ne semble pas favoriser l'engagement social des retraités. Pourtant, les résultats des analyses corrélationnelles indiquaient que les variables qui mesuraient la manipulation expérimentale (capacité de réaliser ses buts, espoir et engagement dans des activités significatives) étaient positivement associées avec la générativité et que cette dernière entretenait des relations positives et significatives avec la participation civique et le nombre d'heures de bénévolat. Il était donc raisonnable de croire que le programme GBP pouvait favoriser la générativité et l'engagement social.

De leur côté, les analyses comparatives des scores de changement des participants de chacun des groupes suggèrent également que les améliorations observées dans le groupe expérimental, comparativement au groupe témoin, se manifestent principalement sur la capacité d'élaborer des projets personnels, sur l'engagement dans des activités significatives et sur le bien-être à la retraite. Comme souligné précédemment, les différences significatives entre les groupes au pré-test pourraient expliquer le fait que le programme n'ait pas eu les effets attendus. Mais, il est également possible que d'autres variables qui n'ont pas été contrôlées, telles la santé et le revenu ainsi que les traits de personnalité ou le type de motivation (intrinsèque/extrinsèque), puissent jouer un rôle modérateur ou médiateur dans l'effet du programme sur l'engagement social. Comme l'ont souligné Cox et al. (2010), les corrélations entre la générativité et les traits de personnalité (Modèle des Big Five) révèlent que les personnes qui démontrent le plus de

qualités de générativité (altruisme et sollicitude) sont celles qui rapportent être le plus extraverties et ouvertes à l'expérience. Il serait intéressant de tenir compte de plusieurs de ces variables dans les études subséquentes.

Les résultats indiquaient aussi des relations significatives et positives entre la générativité et plusieurs des variables à l'étude, dont les variables associées aux buts personnels (capacité de réaliser ses buts, espoir et engagement dans des activités significatives), le bien-être à la retraite et la participation civique. Ce qui pointe dans la même direction que les résultats de Steptoe et Fancourt (2019). Ces derniers ont démontré que l'engagement social, bénévole, ou culturel, prédit l'augmentation du sentiment que la vie à un sens, mais l'inverse est aussi vrai, le sentiment de mener une vie qui a du sens conduit les individus âgés à adopter des attitudes prosociales comme faire du bénévolat et développer des liens interpersonnels plus importants. Encore une fois, il semblait justifié de penser que le programme GBP, qui favorise le développement des activités qui ont du sens pour la personne, conduise à l'augmentation de l'engagement social. Il est donc plausible que la non-équivalence des groupes explique en partie le fait que les participants au programme GBP n'aient pas manifesté un engagement social significativement plus élevé que les personnes du groupe témoin.

Rappelons que la générativité serait un meilleur prédicteur d'un engagement concret bénévole que la quête de développement personnel ou le désir de maintenir une bonne santé physique ou psychologique (Yamashita et al., 2017). Par ailleurs, certaines activités

entravent ou stimulent l'action bénévole à un âge plus avancé. Dury et al. (2016) ont trouvé que les retraités qui s'investissaient dans des activités de loisir communautaires (loisir récréatif ou culturel) ou des activités altruistes informelles (aider les membres de sa famille) étaient moins susceptibles d'être bénévoles pour un organisme. Tandis que les retraités qui s'investissaient dans des activités de loisir personnel (p. ex., éducation aux adultes ou jardinage) ou dans des activités civiques (associations locales, sportives ou religieuses) étaient plus souvent engagés dans le bénévolat (Dury et al., 2016). Autre point à relever, les activités intergénérationnelles ne seraient pas plus enclines au développement de la générativité que toute autre activité d'engagement dans la communauté (Scott et al., 2003). En effet, selon Scott et al. (2003), la corrélation entre la générativité et la participation civique formelle aux plans civique, politique, ou bénévole, indique clairement que la générativité se révèle non seulement au travers des activités intergénérationnelles comme l'aide apportée aux plus jeunes générations, mais aussi dans différents types d'engagement social tel que l'aide alimentaire.

En définitive, la propension à être actif dans certains domaines (plus que d'autres) augmenterait l'action bénévole formelle. Or, dans la présente recherche, le type d'activités exercées par les retraités avant d'entreprendre le programme GBP n'a pas fait l'objet de contrôle. De même, la nature des buts personnels des participants au programme GBP (par l'inventaire de leurs aspirations lors de la rencontre #4) n'a pas été répertoriée. Il serait donc important pour les études subséquentes de tenir compte du type d'activités exercées par les retraités et de leurs intérêts personnels (surtout l'intérêt pour la vie associative) afin

de déterminer les interactions possibles entre les buts choisis, la générativité et l'engagement social.

### **Forces et faiblesses**

En répondant à la demande de la TCARM, qui tentait de trouver des moyens de favoriser l'implication de ses membres, l'étude s'inscrit dans une démarche empirique et collaborative, ce qui contribue à sa pertinence. Bien que les effets sur l'engagement social soient mitigés, l'organisme a pu bénéficier des répercussions positives sur ses membres de leur participation au programme, dont l'acquisition de divers apprentissages et l'augmentation du bien-être, ce qui constitue des retombées intéressantes pour ce milieu communautaire.

La présente recherche se distingue des études précédentes, qui ont évalué les impacts du programme GBP sur le bien-être des participants, en ce qu'elle a tenté cette fois d'examiner l'effet sur la générativité et sur la volonté des retraités de s'engager socialement. Ainsi, les résultats et conclusions de l'étude pourront permettre d'ajuster certaines étapes du programme afin de favoriser l'engagement social des participants ou encore, de remettre en question cette visée pour soutenir la participation sociale de façon générale. De plus, l'étude a permis de vérifier l'effet du programme sur l'engagement dans des activités qui ont du sens pour la personne ainsi que sur l'estime de soi et l'efficacité personnelle, des variables qui n'avaient pas été intégrées lors des études précédentes sur le programme GBP.

Comme souligné précédemment, le concept de participation sociale est large et commande des précisions. Dans la présente étude, l'objectif était d'appliquer le programme GBP pour stimuler « l'engagement social » des retraités, un concept encore peu défini scientifiquement, mais que nous avons tenté de distinguer dès le départ du concept de participation sociale. Récemment, Levasseur et al. (2022) ont effectué un examen de portée (scoping review) du concept de participation sociale chez les aînés afin de dresser un inventaire et de synthétiser les diverses définitions. Dans les études recensées par l'équipe de Levasseur, « la participation sociale était principalement définie comme une implication (« prendre part ») et elle inclut la participation, la connexion, la contribution ou l'intégration de la personne à son milieu, tandis que l'engagement social faisait référence à une implication plus forte (adhésion, dévouement), valorisée par la santé publique, où la performance s'évaluait par les actions entreprises et les habiletés à tirer parti des opportunités » [traduction libre, p. 6]. Les relations sociales sont plus formelles dans les définitions de l'engagement social, alors qu'elles sont plutôt informelles pour la participation sociale. Les travaux de Levasseur et al. (2022) appuient donc nos tentatives de clarification du concept et la nécessité de bien définir l'engagement social.

Autre point à relever, le programme NCV a été conduit par des bénévoles retraités. Ce qui constitue une force dans la mesure où ces derniers sont des modèles de personnes qui s'impliquent auprès de leurs pairs et dans leur communauté. Par ailleurs, comme les groupes ont été conduits par différents bénévoles, des singularités dans la manière de

transmettre les apprentissages du programme apparaissent inévitables. La qualité de la transmission des apprentissages gagnerait à être contrôlée pour s'assurer que les participants au programme bénéficient de modalités d'application identiques et d'une expérience similaire d'un groupe à un autre. L'impact des différences entre les animateurs sur les effets du programme demeure inconnu.

La principale faiblesse de l'étude a trait à la non-équivalence des groupes expérimental et témoin. Pour éviter les différences potentielles entre les deux groupes, l'échantillon de participants avait été puisé auprès de ce qui apparaissait une même population, c'est-à-dire les membres et les personnes qui assistent aux conférences et activités des Tables de concertation régionales. Afin de compenser cette limite, Mercier et ses collaborateurs (2011) affirment que, lorsqu'il est impossible de procéder à la randomisation des participants, un protocole de recherche avec séries temporelles multiples (plus de deux temps de mesures) résiste mieux aux menaces de validité interne qu'un protocole se limitant à des mesures prises avant et après l'intervention. De plus, tel que mentionné précédemment, il aurait été important de s'assurer que l'ensemble des participants aient une durée de retraite similaire.

Par ailleurs, le processus de recrutement des participants aurait contribué aux différences entre les participants de chacun des deux groupes. La publicité et les modes de recrutement au programme NCV indiquaient aux participants que l'étude visait à évaluer un atelier conçu pour leur donner du soutien pour identifier un but personnel et le

réaliser. Quant au recrutement des participants au groupe témoin, le libellé de la publicité interpellait des personnes intéressées à participer à une recherche sur le bien-être des retraités. Chacune des publicités et activités (programme ou étude sur le bien-être) aurait contribué à solliciter des personnes aux besoins et aux motivations différents. Pour illustrer cette hypothèse, voici des commentaires de trois participants du groupe témoin :

*« À 70 ans, je me considère très chanceuse d'être en si bonne santé et de pouvoir encore pratiquer la massothérapie de 1 à 3 heures par semaine. C'est une des belles périodes de ma vie. Il faut avoir des projets des activités. »*

*« Je suis bien, j'ai des activités qui me plaisent. Je peux m'impliquer dans divers organismes : compagnons de folklore, Chevaliers de Colomb, MCT [comité mobilisation climat Trois-Rivières], coopérative d'habitation l'héritage. »*

*« J'ai trouvé un rythme de croisière où je vis un bon équilibre de vie entre savoir, savoir-faire et surtout savoir-être, car j'ai ajouté le yoga et la méditation en plus de mes activités sportives. »*

Apparaissant bénéficié de plus de ressources personnelles ou sociales, les participants du groupe témoin semblent se situer plus loin dans la trajectoire d'ajustement à leur retraite et poursuivent déjà leurs projets, alors que cela n'était pas le cas pour les participants du groupe expérimental qui devaient en formuler de nouveaux. Encore une fois, le fait de ne pas avoir examiné la nature des buts et aspirations de chaque groupe constitue une lacune dans la présente recherche. Néanmoins, certains commentaires des participants au programme laissent présager de leurs objectifs :

*« Je vais assister à une conférence pour la première fois. »*  
*« Maintenant, je sais que je travaille exclusivement à mon bonheur ! »*

Il faut noter que la batterie de questionnaires utilisée laissait transparaître l'intérêt des chercheurs pour la participation civique et l'engagement social. Toutefois, il semble que certains retraités, quel que soit le groupe auquel ils ont participé, aient une attitude négative envers les exhortations gouvernementales à propos de leur implication bénévole dans la société.

*« J'ai pris ma retraite le 1er juin 2018, à 65 ans, trois mois plus tard, j'ai commencé à avoir des problèmes de santé. Avec une de mes connaissances, on se faisait le commentaire, en riant, que c'était la retraite qui nous rendait malades. Mais je ne crois pas, ce n'est pas pour rien que l'âge de la retraite est fixé à 65 ans. Dernièrement, on nous fait presque sentir coupables de prendre notre retraite à cet âge. »*

Ce qui donne à penser que la perception des retraités quant à l'engagement social n'est pas imperméable aux différents discours ambiants sur cet enjeu. La mise en garde de Castonguay et ses collègues (2018) est claire, il importe de faire attention à l'instrumentalisation du discours. Le bénévolat n'est pas un remède universel pour les retraités et les aînés, et la liberté d'emprunter cette voie ou non a besoin d'être valorisée et reconnue (Castonguay et al., 2018). De plus, l'intériorisation de l'âgisme (stéréotypes et préjugés négatifs à l'endroit de la vieillesse et des personnes âgées) chez les retraités contribuerait aussi à une perception négative de la capacité à s'engager socialement, puisqu'il sous-entend que les aînés ne sont pas performants et représentent plutôt un fardeau pour la société.

L'étude aurait bénéficié d'instruments de mesure plus opérationnels et mieux validés pour répertorier les différentes formes de bénévolat (formel et informel) et pour évaluer

l'engagement civique et social ou encore la générativité. En effet, il est possible que certaines activités, par exemple les heures qui ont trait à l'aide apportée aux proches, n'aient pas été perçues comme une activité de bénévolat informel pour certains participants. Pour répertorier les activités d'engagement social, le Questionnaire de la participation civique et sociale de Lancee et Van de Werfhorst (2012) a été utilisé à défaut de trouver un instrument de mesure qui concorde avec la taxonomie des activités sociales proposée par Levasseur et al. (2010). Un tel instrument aurait assurément contribué à plus de clarté dans l'analyse des résultats mais n'existe pas pour le moment. Dans cet ordre d'idées, Levasseur et al. (2022) font la recommandation aux chercheurs de fournir une définition claire de la participation sociale ou de l'engagement et de choisir leurs instruments de mesure en concordance.

Quant à la générativité, Serrat, Villar, Warburton et al. (2017) proposent d'utiliser deux autres mesures de cette variable en plus de celle proposée par McAdams et de St. Aubin (1992b), qui a été utilisée pour la présente étude. La proposition s'appuie sur l'idée que le concept de générativité ne peut être réduit à un trait de personnalité stable et intra-individuel, ce que semble évaluer le questionnaire de McAdams et de St. Aubin (Serrat, Villar, Warburton et al., 2017). Aussi, le concept gagnerait à être compris et étudié tel un processus qui se développe dans le temps par des actions d'engagement concret où les personnes sont conscientes de l'influence des demandes culturelles et sociales qui font pression sur elles. En s'inspirant des travaux de McAdams et ses collaborateurs (1993), ainsi que Emmons (1991) entre autres, Serrat, Villar, Warburton et al. (2017) ont donc

développé deux questionnaires permettant l'identification de la nature des buts réalisés dans le passé ainsi que l'évaluation de la conscience de la demande sociale quant à l'engagement. L'ajout de ces mesures à la présente étude aurait probablement permis d'identifier davantage les impacts du programme GBP sur la générativité et l'engagement social des retraités.

Une autre des faiblesses de l'étude concerne la petite taille de l'échantillon. Même si les participants au programme ont démontré un progrès plus marqué que le groupe témoin pour la majeure partie des variables, le faible nombre de participants dans chaque groupe ne permettait sans doute pas aux statistiques de détecter les différences de manière significative pour les variables générativité, participation civique et heures/semaine de bénévolat.

Enfin, l'étude répondait à une commande d'un organisme communautaire, la TCARM. En conséquence, il est impossible de généraliser les résultats à l'ensemble des retraités. Les participants sélectionnés ne sont pas représentatifs des retraités de la Mauricie ou du Québec. De plus, le faible nombre d'hommes dans l'échantillon ne permettait pas de vérifier si le programme pouvait avoir des effets différentiels selon le genre. En effet, ce genre de programme plaît beaucoup aux hommes puisqu'il est centré sur l'action et la résolution de problèmes (Lapierre et al., 2007a; Navratil & Lapierre, 2009).

Bien que le recrutement des participants et la non-équivalence des groupes expérimental et témoin semblent jouer un rôle important dans la non-confirmation de l'hypothèse sur l'engagement social, Sheldon et Lyubomirsky (2021) ne recommandent pas de répartir au hasard les personnes qui participent à l'évaluation de programmes d'intervention. En effet, ces deux chercheurs, qui ont développé divers programmes sur le bonheur, affirment que les changements observés dépendent en grande partie des efforts que les participants ont consenti de mettre dans le programme qui leur a été offert. Ainsi, les essais contrôlés randomisés, qui assignent passivement les personnes à s'engager dans des activités sélectionnées par les chercheurs, ne sont pas susceptibles d'obtenir des tailles d'effet impressionnantes, surtout à long terme. Il semble préférable que les participants choisissent eux-mêmes d'initier et d'investir des efforts dans un programme dont ils comprennent et approuvent les objectifs (Sheldon & Lyubomirsky, 2021). Malheureusement, l'équipe de recherche était si convaincue que l'application du programme pouvait soutenir et promouvoir l'engagement social des retraités, qu'elle n'a pas cru bon de préciser dès le début que l'objectif principal de l'étude était de favoriser leur implication dans leur communauté et non seulement le bien-être à la retraite. Il aurait été pertinent d'insérer une rencontre qui permettrait aux participants de discuter de la valeur de leur contribution sociale pour ensuite vérifier si cet ajout a pu susciter leur intérêt et leur motivation pour ce genre de but. On constate donc que les limites et les forces de l'étude tracent les lignes directrices pour les recherches à venir.

### Recherches futures

Selon Serrat, Villar, Pratt et al. (2017), la quête de bien-être eudémonique (sens à la vie) contribuerait davantage au développement de la générativité que la recherche d'un bien-être hédonique (plaisir). De plus, la générativité et le désir de donner du sens à sa vie auraient un impact positif sur l'ajustement à la retraite. Ce qui souligne la pertinence d'inclure et de contrôler de telles notions au sein du programme GBP. Dans cette perspective, il serait intéressant d'examiner le rôle du type de bonheur recherché par les participants potentiels (eudémonique ou hédonique) dans la sélection et la poursuite d'activités altruistes et civiques et si certaines caractéristiques personnelles (tendance à transformer toutes tâches en défi stimulant) peuvent prédisposer certains retraités à faire de l'engagement social une expérience optimale (flow), comme l'entend Csikszentmihalyi (1990, 2004).

Les travaux de Robert Vallerand et de ses collaborateurs, sur la passion et le fonctionnement optimal en société, offrent une piste fort intéressante pour conceptualiser et mettre en lumière le besoin d'intégration des retraités et des aînés à la société. Selon Carpentier et ses collaborateurs (2012), l'expérience optimale ou *flow* dans une activité est plus accessible à une personne qui agit sous l'influence d'une passion dite harmonieuse, c'est-à-dire qui est motivée de façon intrinsèque. Ce qui ne serait pas le cas chez une personne qui aurait une passion dite obsessive et qui serait sous l'emprise d'un contrôle extérieur à elle-même, c'est-à-dire extrinsèque. De plus, la théorie de l'autodétermination, à laquelle ces dernières propositions se rattachent, offre un cadre

théorique intéressant pour aborder les composantes du bien-être psychologique, les pistes et les moyens pour les actualiser, ainsi que divers outils d'évaluation, notamment, pour sonder le type de motivation et de passion à la base des activités qui sont entreprises.

D'autres facteurs contribuant aux bien-être des retraités et à leur participation sociale pourraient être investigués : l'éducation (profession), la santé et les ressources financières entre autres. Il s'agit de dimensions bien concrètes, mais peu prises en compte par les politiques qui mettent de l'avant le vieillissement actif. D'ailleurs, Lakomý (2021) souligne l'importance de considérer les inégalités individuelles lorsqu'il est question de participation sociale, ce qui implique de reconnaître que les opportunités ne sont pas les mêmes pour tous. Il y a donc un danger qui guette toute tentative de programme gouvernemental qui fait la promotion de la participation sociale, celui du maintien des inégalités entre les groupes sociaux, mais aussi entre les personnes.

La générativité est une dimension qui gagnerait assurément à être encore contrôlée dans une prochaine recherche sur les effets du programme GBP sur l'engagement social. Ainsi, il serait intéressant de répartir les participants au programme de façon aléatoire entre deux groupes de traitement, où dans l'un, la générativité serait intégrée aux apprentissages proposés dans le programme GBP, tandis que dans l'autre, les participants suivraient le programme tel quel, sans cet ajout. Il serait également intéressant de comparer des groupes qui suivent le programme GBP avec le but explicite de s'engager

socialement, versus d'autres groupes où l'intention de participer reste à définir de façon individuelle.

Tel que mentionné précédemment, la validation d'un instrument de mesure de la participation et de l'engagement social des retraités, qui concorde avec la taxonomie des activités sociales élaborée par Levasseur et al. (2010), contribuerait assurément au besoin de partage des connaissances entre les différents chercheurs. Ledit instrument participerait à la prise en compte des différents contextes de vie des retraités. Par exemple, l'aide apportée aux proches y serait répertoriée comme une activité d'engagement social. Dans cette perspective, le lien avec la générativité, comme variable modératrice ou prédictive de l'engagement social pourrait plus facilement être démontrée.

Par ailleurs, l'engagement social des retraités pourrait être conceptualisé à l'aide du modèle multimodal de l'engagement psychologique (MMEP) de Brault-Labbé et Dubé (2009). Ces chercheuses se sont intéressées aux composantes personnelles (comportementale, affective, cognitive et motivationnelle) qui seraient à la base des différents processus par lesquels les gens s'engagent et qui favorisent plus ou moins leur fonctionnement, peu importe le domaine d'implication. En l'occurrence, le modèle théorique de Brault-Labbé et Dubé permettrait la compréhension et la description de l'expérience de l'engagement en fonction du bien-être qui est éprouvé par une personne selon trois modes d'intensité : le sous engagement (engagement déficitaire associé négativement au bien-être), l'engagement optimal (favorisant le bien-être) et le sur

engagement (engagement excessif qui est également associé négativement au bien-être). Jusqu'à ce jour, le MMEP a été appliqué et validé en milieu scolaire (Brault-Labbé & Dubé, 2008, 2010), dans la sphère professionnelle (Morin et al., 2013) et la vie conjugale (Brault-Labbé et al., 2017). Enfin, le MMEP est en voie d'être validé à l'engagement communautaire (Poirier et al., 2019).

La présente étude exploratoire souligne donc le besoin de poursuivre l'évaluation des effets du programme GBP sur l'engagement social des retraités et elle trace les lignes directrices pour d'autres études sur la question. Il serait maintenant intéressant d'examiner les retombées possibles du programme GBP pour l'intervention communautaire.

### **Retombées pour l'intervention**

Quelques suggestions pourraient être utiles pour les intervenants communautaires qui seraient intéressés à appliquer le programme auprès des retraités qu'ils desservent. Ils doivent noter que les motivations à suivre le programme GBP peuvent être extrêmement diversifiées : entreprendre un nouveau loisir, développer sa vie sociale, se remettre en forme, partager ses connaissances, s'investir pour une cause humanitaire, s'impliquer politiquement, réintégrer le marché du travail ou briser l'isolement. Par conséquent, le libellé pour faire la promotion du programme GBP gagnerait à être explicite afin que les participants ne ressentent aucune pression à s'engager socialement et que le programme réponde à un besoin intrinsèque à s'impliquer auprès de leurs proches ou de leur communauté si tel est leur souhait.

De même, les caractéristiques socioéconomiques de la population desservie par les intervenants gagneraient à être prise en compte afin que le programme GBP puisse être ajusté aux besoins des participants. Effectivement, l'âge, la condition physique et de santé, le statut socioéconomique ou encore la durée de la retraite sont des critères qui sont potentiellement importants à identifier avant d'offrir le programme GBP. Les retraités qui peinent à subvenir à leurs besoins pourrait bénéficier du programme GBP pour améliorer leur bien-être psychologique, mais s'ils ne se sentent pas interpellés par les objectifs mis de l'avant dans le libellé de recrutement (p. ex., l'engagement social), il est probable qu'ils ne soient pas intéressés à suivre un tel programme et n'y mettent pas les efforts nécessaires pour atteindre leur objectif (Sheldon & Lyubomirsky, 2021).

Dans l'optique que le programme GBP soit à nouveau offert à des retraités souhaitant s'impliquer socialement sous une forme ou une autre, nous suggérons que la durée de retraite soit fixée à moins de six ans afin d'éviter que les retraités aient atteint une certaine stabilité ou routine dans l'organisation de leurs activités. De plus, il est essentiel que les différents types de buts ou activités que les retraités souhaitent entreprendre soient valorisés, que cela soit un loisir ou du bénévolat. Tout jugement défavorable à l'égard d'une activité en particulier ne saurait avoir sa place pour ceux qui veulent accompagner les retraités dans l'identification des projets qu'ils souhaitent investir et qui procurent du sens à leur vie. Comme l'ont souligné Castonguay et ses collaborateurs (2016), il est impératif de rappeler que les besoins et les parcours des individus sont uniques, de même

que leurs motivations à s'engager socialement ainsi que les contraintes et obstacles qu'ils peuvent avoir à surmonter pour le faire.

Finalement, les thèmes de la générativité et de l'engagement social pourraient être intégrés à la deuxième rencontre préliminaire du programme GBP (voir Tableau 1), qui consiste en des échanges sur les événements ou transitions de vie qui poussent les participants à réorienter leurs projets d'avenir. Cette rencontre est propice à une brève présentation des stades du développement psychosocial, particulièrement celui référant à la générativité où la principale tâche développementale est d'apporter sa contribution à la société et d'aider la génération future (Erikson & Erikson, 1997). L'échange qui serait conduit par les animateurs pourrait ainsi permettre de discuter de l'importance que chacun accorde à cette contribution ainsi que sur leurs désirs ou leurs hésitations à s'engager socialement.

## **Conclusion**

Les recherches sur la retraite ont démontré que les personnes concernées traversent un processus d'ajustement qui se déploie dans le temps et que le bien-être associé au processus est lié à la qualité de cet ajustement (Wang et al., 2011). Plusieurs facteurs entourant le contexte de la retraite sont à l'œuvre dans le processus d'ajustement, dont les rôles joués (ou non) au sein de la famille et la présence de nouvelles activités sociales, comme les loisirs ou le bénévolat (Wang & Hesketh, 2012). Les différentes facettes de la générativité (p. ex., partage des connaissances, altruisme) permettent aux retraités de satisfaire leur besoin d'apporter une contribution à leur entourage ou à leur communauté en fonction de leurs compétences et de leurs intérêts tout en favorisant le dépassement de soi et le bien-être psychologique (Morselli & Passini, 2015). La générativité et l'engagement social passent par l'élaboration de buts et de projets personnels. Toutefois, la progression vers un but se révélerait plus importante pour le bien-être que l'atteinte du but lui-même (Klug & Maier, 2014), car elle permet aux retraités d'effectuer une démarche de redéfinition de soi et de son rôle après la perte des activités professionnelles (Blanché, 2010; Caradec, 2008; Thierry, 2018).

La présente étude exploratoire avait pour objectif principal de vérifier la pertinence d'implanter un programme d'intervention centré sur la gestion des buts personnels afin de favoriser l'engagement social des retraités. Toutefois, l'hypothèse d'un effet positif de la participation au programme GBP sur l'engagement social n'a pas été confirmée. La

non-équivalence entre les groupes pourrait expliquer cette observation, puisque les participants du groupe témoin avaient déjà passé, en moyenne, plus de 11 ans à la retraite comparativement à 6,7 ans pour le groupe expérimental, ce qui a permis aux premiers de bénéficier de plus de temps pour s'ajuster et se réorienter après la fin de leur vie professionnelle. Le modèle du processus d'ajustement à la retraite proposé par Wang et al. (2011) appuie cette interprétation. D'autres facteurs personnels, comme la personnalité, la prise involontaire de la retraite ou l'inclination pour la générativité, pourraient également être impliqués.

Par ailleurs, l'étude corrobore les recherches précédentes quant aux impacts positifs du programme GBP sur le bien-être psychologique des retraités, l'augmentation de l'espoir et le développement de la capacité à progresser vers la réalisation d'un projet personnel (Dubé et al., 2005, 2007; Lapierre et al., 2017). Le programme semble aussi stimuler l'engagement dans des activités qui ont du sens pour la personne et la volonté de laisser un héritage (une facette de la générativité), des variables qui n'avaient pas été intégrées lors des études précédentes sur le programme GBP.

Même si l'étude n'a pas permis de confirmer l'effet du programme sur l'engagement social, elle met en lumière plusieurs propositions qui guideront les recherches futures. Elle souligne aussi la pertinence d'inclure le concept de générativité pour étudier les facteurs qui conduisent les retraités à s'engager, que ce soit auprès de leurs proches, une

organisation ou un mouvement social par exemple, favorisant ainsi la reconnaissance des différents types de contribution des retraités à la société.

## Références

- Abramson, L. Y., Seligman, M. E., & Teasdale, J. D. (1978). Learned helplessness in humans: Critique and reformulation. *Journal of Abnormal Psychology, 87*(1), 49-74. <https://doi.org/10.1037/0021-843X.87.1.49>
- Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist, 28*(2), 117-148. [https://doi.org/10.1207/s15326985ep2802\\_3](https://doi.org/10.1207/s15326985ep2802_3)
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W. H. Freeman/Times Books/Henry Holt & Co.
- Bauer, I., & Wrosch, C. (2009). Il faut savoir quand s'arrêter : l'ajustement des buts pour le bien-être et la santé. *Revue québécoise de psychologie, 30*(2), 113-129.
- Beaudoin-Nolet, A. (2015). *Les effets du programme d'accompagnement personnalisé d'intégration communautaire auprès des personnes âgées présentant des problèmes de santé mentale* (Essai de doctorat inédit). Université du Québec à Trois-Rivières, QC.
- Beck, J. S. (1995). *Cognitive therapy: Basics and beyond*. Guilford Press.
- Bernier, J.-M., & Lapierre, S. (2017). *Traduction du Questionnaire de participation civique et sociale de Lancee et van de Werfhorst (2012)*. Document inédit, Département de psychologie, Université du Québec à Trois-Rivières.
- Blanché, A. (2010). Vieillesse et retraite : approches psychanalytiques. *Le Journal des psychologues, 282*(9), 22-27. <https://doi.org/10.3917/jdp.282.0022>
- Boboc, A., & Metzger, J.-L. (2013). Parcours et passages : les recompositions identitaires autour de la retraite. *Retraite et société, 66*(3), 41-66. <https://doi.org/10.3917/rs.066.0041>
- Bouffard, L. (2012). Le bonheur de vieillir : une approche « positive » du vieillissement. *Pratiques psychologiques, 18*(2), 161-169. <https://doi.org/10.1016/j.prps.2012.04.001>
- Bouffard, L. (2017). Le bonheur, c'est les autres. *Revue québécoise de psychologie, 38*(2), 81-100. <https://doi.org/10.7202/1040773ar>

- Brandtstädter, J. (2009). Goal pursuit and goal adjustment: Self-regulation and intentional self-development in changing developmental contexts. *Advances in Life Course Research, 14*(1-2), 52-62. <https://doi.org/10.1016/j.alcr.2009.03.002>
- Brandtstädter, J., & Rothermund, K. (2002). The life-course dynamics of goal pursuit and goal adjustment: A two-process framework. *Developmental Review, 22*(1), 117-150. <https://doi.org/10.1006/drev.2001.0539>
- Brault-Labbé, A. (2017). L'engagement psychologique : fonctions adaptatives, paradoxes, modalités et composantes. *Soins; la revue de référence infirmière, 821*(1), 30-33. <https://doi.org/10.1016/j.soins.2017.10.005>
- Brault-Labbé, A., Brassard, A., & Gasparetto, C. A. (2017). Un nouveau modèle d'engagement conjugal. Validation du Questionnaire multimodal d'engagement conjugal. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement, 49*(4), 231-242. <https://doi.org/10.1037/cbs0000083>
- Brault-Labbé, A., & Dubé, L. (2008). Engagement, surengagement et sous engagement académiques au collégial : pour mieux comprendre le bien-être des étudiants. *Revue des sciences de l'éducation, 34*(3), 729-751. <https://doi.org/10.7202/029516ar>
- Brault-Labbé, A., & Dubé, L. (2009). Mieux comprendre l'engagement psychologique : revue théorique et proposition d'un modèle intégratif. *Les cahiers internationaux de psychologie sociale, 81*(1), 115-131. <https://doi.org/10.3917/cips.081.0115>
- Brault-Labbé, A., & Dubé, L. (2010). Engagement scolaire, bien-être personnel et autodétermination chez des étudiants à l'université. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement, 42*(2), 80-92. <https://doi.org/10.1037/a0017385>
- Brown, G., Leonard, C., & Arthur-Kelly, M. (2016). Writing SMARTER goals for professional learning and improving classroom practices. *Reflective Practice, 17*(5), 621-635. <https://doi.org/10.1080/14623943.2016.1187120>
- Brunstein, J. C. (1993). Personal goals and subjective well-being: A longitudinal study. *Journal of Personality and Social Psychology, 65*(5), 1061-1070. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.65.5.1061>
- Byles, J., Tavener, M., Robinson, I., Parkinson, L., Smith, P. W., Stevenson, D., Leigh, L., & Curryer, C. (2013). Transforming retirement: New definitions of life after work. *Journal of Women & Aging, 25*(1), 24-44. <https://doi.org/10.1080/08952841.2012.717855>

- Caradec, V. (2008). Les mécanismes de la transition identitaire au moment de la retraite. *Spirale - Revue de recherches en éducation*, 41(1), 161-176. Repéré à [https://www.persee.fr/doc/spira\\_0994-3722\\_2008\\_num\\_41\\_1\\_1232](https://www.persee.fr/doc/spira_0994-3722_2008_num_41_1_1232)
- Carpentier, J., Mageau, G. A., & Vallerand, R. J. (2012). Ruminations and flow: Why do people with a more harmonious passion experience higher well-being? *Journal of Happiness Studies*, 13(3), 501-518. <https://doi.org/10.1007/s10902-011-9276-4>
- Carrière, Y., & Galarneau, D. (2012). *Le vieillissement démographique : de nombreux enjeux à déchiffrer. Le report de la retraite au Canada et au Québec : une autre perspective* [en ligne]. Institut de la statistique du Québec. Repéré à <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/conditions-vie-societe/report-retraite.pdf>
- Castonguay, J., Beaulieu, M., & Sévigny, A. E. (2016). Bébé-boumeurs bénévoles? Les freins et les leviers de leur engagement. *Retraite et société*, 71(2), 127-146. <https://doi.org/10.3917/rs.071.0127>
- Castonguay, J., Fortier, J., Sévigny, A., Carbonneau, H., & Beaulieu, M. (2018). À la retraite : hors du bénévolat point de salut! Dans V. Billette, P. Marier, & A.-M. Séguin (Éds), *Les vieillissements sous la loupe : entre mythes et réalités* (pp. 195-202). Les Presses de l'Université Laval.
- Cloutier-Villeneuve, L. (2019, avril). *Portrait des nouveaux retraités au Québec et ailleurs au Canada de 2009 à 2018* [en ligne]. Institut de la statistique du Québec. Repéré à [https://bdso.gouv.qc.ca/docs-ken/multimedia/PB01680FR\\_Flash\\_Info\\_Remun2019M40F00.pdf](https://bdso.gouv.qc.ca/docs-ken/multimedia/PB01680FR_Flash_Info_Remun2019M40F00.pdf)
- Collins, C. R., Neal, J. W., & Neal, Z. P. (2014). Transforming individual civic engagement into community collective efficacy: The role of bonding social capital. *American Journal of Community Psychology*, 54(3-4), 328-336. <https://doi.org/10.1007/s10464-014-9675-x>
- Cook, T. D., & Campbell, D. T. (1979). *Quasi-experimentation. Design and analysis issues for field settings*. Rand McNally.
- Cosco, T. D., Prina, A. M., Perales, J., Stephan, B. C., & Brayne, C. (2013). Lay perspectives of successful ageing: A systematic review and meta-ethnography. *BMJ Open*, 3(6), Article e002710. <http://doi.org/10.1136/bmjopen-2013-002710>
- Cox, K. S., Wilt, J., Olson, B., & McAdams, D. P. (2010). Generativity, the Big Five, and psychosocial adaptation in midlife adults. *Journal of Personality*, 78(4), 1185-1208. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.2010.00647.x>

- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. Harper & Row.
- Csikszentmihalyi, M. (2004). *Vivre : la psychologie du bonheur*. (Traduction Léandre Bouffard). Robert Laffont.
- Csikszentmihalyi, M., & Bouffard, L. (2017). Le point sur le flow. *Revue québécoise de psychologie*, 38(1), 65-81. <https://doi.org/10.7202/1040070ar>
- Day, T., & Tosey, P. (2011). Beyond SMART? A new framework for goal setting. *Curriculum Journal*, 22(4), 515-534. <https://doi.org/10.1080/09585176.2011.627213>
- Denton, F. T., & Spencer, B. G. (2009). What is retirement? A review and assessment of alternative concepts and measures. *Canadian Journal on Aging*, 28(1), 63-76. <https://doi.org/10.1017/S0714980809090047>
- Dubé, L., Jodoin, M., & Kairouz, S. (1997). L'engagement : un gage de bonheur? *Revue québécoise de psychologie*, 18(2), 213-239.
- Dubé, M., Bouffard, L., Lapierre, S., & Alain, M. (2005). La santé mentale par la gestion des projets personnels : une intervention auprès de jeunes retraités. *Santé mentale au Québec*, 30(2), 321-344. <https://doi.org/10.7202/012151ar>
- Dubé, M., Bouffard, L., Lapierre, S., & Marcoux, L. (2014). *En route vers une vie plus heureuse par la gestion des buts et des projets personnels*. Guide d'animation, manuscrit inédit. Université du Québec à Trois-Rivières.
- Dubé, M., Lapierre, S., Bouffard, L., & Alain, M. (2007). Impact of a personal goals management program on the subjective well-being of young retirees. *European Review of Applied Psychology*, 57(3), 183-192. <https://doi.org/10.1016/j.erap.2005.04.004>
- Dubé, M., Lapierre, S., Bouffard, L., & Alain, M. (2010). L'amélioration des capacités de résilience chez l'adulte par la réalisation des projets personnels. *Bulletin de psychologie*, 510(6), 435-440. <https://doi.org/10.3917/bupsy.510.0435>
- Dubé, M., Lapierre, S., Bouffard, L., Labelle, R. (2000). Le bien-être psychologique par la gestion des buts personnels : une intervention de groupe auprès des retraités. *Revue québécoise de psychologie*, 21(2), 255-280.
- Dury, S., De Donder, L., De Witte, N., Brosens, D., Smetcoren, A.-S., van Regenmortel, S., & Verté, D. (2016). Is volunteering in later life impeded or stimulated by other activities? *Research on Aging*, 38(1), 51-75. <https://doi.org/10.1177/0164027515574777>

- D’Zurilla, T., & Nezu, A. (1990). Development and preliminary evaluation of the social problem solving inventory. *Psychological Assessment: A Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 2(2), 156-163. <https://doi.org/10.1037/1040-3590.2.2.156>
- Eakman, A. M., Carlson, M., & Clark, F. (2010). Factor structure, reliability and convergent validity of the engagement in meaningful activities survey for older adults. *Occupational Therapy Journal of Research: Occupation, participation and health*, 30(3), 111-121. <https://doi.org/10.3928/15394492-20090518-01>
- Ehsan, Z. B., & Cranney, J. (2015). Personal growth interpretation of goal attainment as a new construct relevant to well-being. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 185(1), 244-249. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.03.463>
- Ellis, A., & Grieger, R. (1977). *Handbook of rational emotive therapy*. Springer Publishing Co.
- Emmons, R. A. (1991). Personal striving, daily life events and psychological and physical well-being. *Journal of Personality*, 59(3), 453-472. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6494.1991.tb00256.x>
- Erikson, E. H., & Erikson, J. M. (1997). *The life cycle completed* (extended version). W.W. Norton & Company.
- Erikson, E. H., Erikson, J. M., & Kivnick, H. (1989). *Vital involvement in old age*. W. W. Norton & Company.
- Galand, B., Boudrenghien, G., & Rose, A. (2012). Buts personnels, orientations motivationnelles et bien-être subjectif : effets indépendants ou médiatisés? *Canadian Journal of Behavioural Science / Revue canadienne des sciences du comportement*, 44(2), 158-167. <https://doi.org/10.1037/a0024389>
- Gaudet, S. (2012, janvier). Lire les inégalités à travers les pratiques de participation sociale. *Sociologies, Débats, Penser les inégalités*. <https://doi.org/10.4000/sociologies.3874>
- Gollwitzer, P. M. (1993). Goal achievement: The role of intentions. Dans M. Hewstone & W. Stroebe (Éds), *European review of social psychology* (Vol. 4, pp. 141-185). Wiley. <https://doi.org/10.1080/14792779343000059>
- Gollwitzer, P. M. (1999). Implementation intentions: Strong effects of simple plans. *American Psychologist*, 54(7), 493-503. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.54.7.493>
- Gollwitzer, P. M. (2009). La ténacité flexible dans la poursuite des buts personnels. *Revue québécoise de psychologie*, 30(2), 31-46.

- Gollwitzer, P. M. (2014). Weakness of the will: Is a quick fix possible? *Motivation and Emotion*, 38(3), 305-322. <https://doi.org/10.1007/s11031-014-9416-3>
- Gollwitzer, P. M., & Brandstätter, V. (1997). Implementation intentions and effective goal pursuit. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73(1), 186-199. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.73.1.186>
- Gruenewald, T. L., Tanner, E. K., Fried, L. P., Carlson, M. C., Xue, Q.-L., Parisi, J. M., & Seeman, T. E. (2016). The Baltimore Experience Corps Trial: Enhancing generativity via intergenerational activity engagement in later life. *The Journals of Gerontology: Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 71(4), 661-670. <https://doi.org/10.1093/geronb/gbv005>
- Hansen, T., Aartsen, M., Slagsvold, B., & Deindl, C. (2018). Dynamics of volunteering and life satisfaction in midlife and old age: Findings from 12 European countries. *Social Sciences*, 7(5), 78. <https://doi.org/10.3390/socsci7050078>
- Henderson, F., Steiner, A., Mazzei, M., & Docherty, C. (2019). Social enterprises' impact on older people's health and wellbeing: Exploring Scottish experiences. *Health Promotion International*, 35(5), 1074-1084. <https://doi.org/10.1093/heapro/daz102>
- Hicks, P. (2012, 12 mars). Later retirement: The Win-Win Solution, *C. D. Howe Institute Commentary* no 345. Repéré à [https://www.cdhowe.org/sites/default/files/attachments/research\\_papers/mixed/Commentary\\_345\\_0.pdf](https://www.cdhowe.org/sites/default/files/attachments/research_papers/mixed/Commentary_345_0.pdf)
- Higgs, P., & Gilleard, C. (2021). Fourth ageism: Real and imaginary old age. *Societies*, 11(1), 12. <https://doi.org/10.3390/soc11010012>
- Institut de la statistique du Québec. (2019). *Le Québec chiffres en main, édition 2019* [en ligne]. Repéré à [http://www.stat.gouv.qc.ca/quebec-chiffre-main/pdf/qcm2019\\_fr.pdf](http://www.stat.gouv.qc.ca/quebec-chiffre-main/pdf/qcm2019_fr.pdf)
- Institut sur le vieillissement et la participation sociale des aînés de l'Université Laval. (IVPSA, 2007). *La participation sociale des aînés : enjeux, débats et état des connaissances*. Les Presses de l'Université Laval.
- Julió, L. (2017). Processus de réalisation des buts personnels et bien-être subjectif: synthèse et applications. *Revue québécoise de psychologie*, 38(2), 81-99. <https://doi.org/10.7202/1040772ar>
- Klug, H. J. P., & Maier, G. W. (2014). Linking goal progress and subjective well-being: A meta-analysis. *Journal of Happiness Studies*, 16(1), 37-65. <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9493-0>

- Koestner, R. (2008). Reaching one's personal goals: A motivational perspective focused on autonomy. *Canadian Psychology, 49*(1), 60-67. <https://doi.org/10.1037/0708-5591.49.1.60>
- Kruglanski, A.W. (1996). Goals as knowledge structures. Dans P. M. Gollwitzer & J. A. Bargh (Éds), *The psychology of action: Linking cognition and motivation to behavior* (pp. 599-618). Guilford Press.
- Laferrère, A. (2016). Retraités mais pas en retrait. La retraite pousse-t-elle à de nouvelles activités ? *Retraite et société, 73*(1), 89-118. doi:10.3917/rs.073.0089
- Lakomý, M. (2021). Differences in social participation of older adults across European welfare regimes: Fourteen years of SHARE data collection. *International Sociology, 36*(6), 906-925. doi:10.1177/0268580921993326
- Lancee, B., & van de Werfhorst, H. G. (2012). *Civic and Social Participation Survey* [Database record, tiré de *PsycTESTS*]. <https://doi.org/10.1037/t40147-000>
- Lapierre, S. (2017). Traduction de l'Échelle d'estime de soi et d'efficacité personnelle de Rogers et al. (1997). Document inédit, Département de psychologie, Université du Québec à Trois-Rivières.
- Lapierre, S., & Bouffard, L., (2001). *Évaluation du vécu à la retraite*. Manuscrit inédit, Université du Québec à Trois-Rivières.
- Lapierre, S., Bouffard, L., & Bastin, É. (1997). Personal goals and subjective well-being in later life. *International Journal of Aging and Human Development, 45*(4), 287-303. <https://doi.org/10.2190/HU3J-QDHE-LT1J-WUBN>
- Lapierre, S., Bouffard, L., Dubé, M. (2021). *La gestion des buts personnels. Un programme d'intervention favorisant le bien-être psychologique*. JFD éditions.
- Lapierre, S., Dubé, M., Bouffard, L., & Alain, M. (2007a). Addressing suicidal ideations through the realization of meaningful personal goals. *Crisis, 28*(1), 16-25. <https://doi.org/10.1027/0227-5910.28.1.16>
- Lapierre, S., Dubé, M., Bouffard, L., & Alain, M. (2007b). Retraite précoce et réalisation des buts personnels : une approche novatrice pour contrer les idéations suicidaires. *Vie et Vieillesse, 5*(4), 29-37.
- Lapierre, S., Marcoux, L., Desjardins, S., Dubé, M., Cantinotti, M., Miquelon, P., Boyer, R., Alain, M., & Duchesne-Beauchamp, M. (2017). Un programme innovateur de promotion du bien-être psychologique pour des personnes âgées dépressives. *Revue québécoise de psychologie, 38*(1), 185-206. <https://doi.org/10.7202/1040075ar>

- Lapierre, S., Miquelon, P., Desjardins, S., Marcoux, L., Dubé, M., Bouffard, L., & Alain, M. (2013). L'importance des projets personnels pour la santé mentale et le bien-être des aînés : un programme d'intervention. *Le Partenaire*, 21(2), 8-11.
- Levasseur, M., Lussier-Therrien, M., Biron, M. L., Raymond, É., Castonguay, J., Naud, D., Fortier, M., Sévigny, A., Houde, S., & Tremblay, L. (2022). Scoping study of definitions of social participation: Update and co-construction of an interdisciplinary consensual definition. *Age and Ageing*, 51(2), afab215. <https://doi.org/10.1093/ageing/afab215>
- Levasseur, M., Richard, L., Gauvin, L., & Raymond, É. (2010). Inventory and analysis of definitions of social participation found in the aging literature: Proposed taxonomy of social activities. *Social Science & Medicine*, 71(12), 2141-2149. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2010.09.041>
- Locke, A., & Latham, G. (2013). *Developments in goal setting and task performance*. Routledge.
- Lopez, S. J., & Snyder, C. R. (Éd.) (2009). *The Oxford handbook of positive psychology*. Oxford University Press.
- McAdams, D. P., & de St. Aubin, E. (1992a). A theory of generativity and its assessment through self-report, behavioral acts, and narrative themes in autobiography. *Journal of Personality and Social Psychology*, 62(6), 1003-1015. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.62.6.1003>
- McAdams, D. P., & de St. Aubin, E. (1992b). *Loyola Generativity Scale* [Database record]. <https://doi.org/10.1037/t04590-000>
- McAdams, D., de St. Aubin, E., & Logan, R. (1993). Generativity among young, midlife, and older adults. *Psychology and Aging*, 8(2), 221-230. <https://doi.org/10.1037/0882-7974.8.2.221>
- McNamara, T. K., & Gonzales, E. (2011). Volunteer transitions among older adults: The role of human, social, and cultural capital in later life. *Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 66(4), 490-501. <https://doi.org/10.1093/geronb/gbr055>
- Mercier, P., Gagnon, M., & Clément, M. (2011). Les protocoles de recherche pré, quasi et expérimentaux. Dans S. Bouchard & C. Cyr (Éds), *Recherche psychosociale - Pour harmoniser recherche et pratique* (2<sup>e</sup> éd., Chap. 3, pp. 87-148). Presses de l'Université du Québec.

- Ministère de la Santé et des Services sociaux du Québec. (MSSS, 2018). *Un Québec pour tous les âges : Le plan d'action 2018-2023* [en ligne]. Repéré à <http://publications.msss.gouv.qc.ca/msss/fichiers/ainee/F-5234-MSSS-18.pdf>
- Miquelon, P. (2016). Autodétermination et bien-être psychologique : le rôle des buts personnels et de la satisfaction des besoins fondamentaux. Dans Y. Paquet, N. Carbonneau, & R. J. Vallerand (Éds), *La théorie de l'autodétermination. Aspects théoriques et appliqués* (pp. 153 -169). De Boeck Supérieur.
- Moisset de Espanés, G. M., Villar, F., Urrutia, A., & Serrat, R. (2015). Motivation and commitment to volunteering in a sample of Argentinian adults: What is the role of generativity? *Educational Gerontology, 41*(2), 149-161.  
<https://doi.org/10.1080/03601277.2014.946299>
- Morin, A., Brault-Labbé, A., & Brassard, A. (2013). Conceptualisation multimodale de l'engagement professionnel et associations avec le bien-être chez des enseignants du primaire. *Revue des sciences de l'éducation, 39*(3), 571-595.  
<https://doi.org/10.7202/1026313ar>
- Morselli, D., & Passini, S. (2015). Measuring prosocial attitudes for future generations: The Social Generativity Scale. *Journal of Adult Development, 22*(3), 173-182.  
<https://doi.org/10.1007/s10804-015-9210-9>
- Navratil, F. & Lapierre, S. (2009). La réorientation des buts après un divorce au mitan de la vie. *Revue québécoise de psychologie, 30*(2), 71-91.
- Newton, N. J., Stewart, A. J., & Vandewater, E. A. (2019). « Age is opportunity » : Women's personality trajectories from mid- to later-life. *Journal of Research in Personality, 80*(1), 43-54. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2019.04.005>
- Niemiec, C. P., Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2009). The path taken: Consequences of attaining intrinsic and extrinsic aspirations in post-college life. *Journal of Research in Personality, 43*(3), 291-306. <https://doi.org/10.1016/j.jrp.2008.09.001>
- Nuttin, J. (1987). The respective role of cognition and motivation in behavioral dynamics, intention and volition. Dans F. Halish & J. Kuhl (Éds), *Motivation, intention and volition* (pp. 309-320). Springer-Verlag.
- Pennec, S. (2007). Le vieillissement et l'évolution des formes de l'engagement - Quelles questions pour la citoyenneté ? Dans M. Charpentier & A. Quéniard (Éds), *Pas de retraite pour l'engagement citoyen* (Vol. 25, pp. 185-202). Presses de l'Université du Québec.

- Peterson, C., & Seligman, M. E. (1984). Causal explanations as a risk factor for depression: Theory and evidence. *Psychological Review*, 91(3), 347-374. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.91.3.347>.
- Pöhlmann, K., & Brunstein, J. C. (2000). Les buts personnels en psychothérapie : préciser ce qu'on veut et savoir comment l'atteindre. *Revue québécoise de psychologie*, 21(2), 219-238.
- Poirier, J., Brault-Labbé, A., Robert, M.-C., Lepage, J., Lebeau, J., & Zénéré, É. (2019). Vers une conceptualisation multidimensionnelle de l'engagement communautaire : contribution du modèle multimodal de l'engagement psychologique. *Journal sur l'identité, les relations interpersonnelles et les relations intergroupes*, 12, 44-53.
- Raymond, É., Castonguay, J., Fortier, M., & Sévigny, A. (2018). La participation sociale des aînés : engager-vous, qu'ils disaient. Dans V. Billette, P. Marier, A.-M. Seguin, & E. Canada (Éds), *Les vieillissements sous la loupe : entre mythes et réalités* (pp.203-210). Les Presses de l'Université Laval.
- Raymond, É., Gagné, D., Sévigny, A., & Tourigny, A. (2008). *La participation sociale des aînés dans une perspective de vieillissement en santé. Réflexion critique appuyée sur une analyse documentaire*. Direction de santé publique de l'Agence de la santé et des services sociaux de la Capitale-Nationale, Institut national de santé publique du Québec, Centre d'excellence sur le vieillissement de Québec et Institut sur le vieillissement et la participation sociale des aînés de l'Université Laval.
- Raymond, É., Sévigny, A. & Tourigny, A. (2012). *Participation sociale des aînés : la parole aux aînés et aux intervenants*. Institut national de santé publique du Québec, Institut sur le vieillissement et la participation sociale des aînés de l'Université Laval, Direction de santé publique de l'Agence de la santé et des services sociaux de la Capitale-Nationale et Centre d'excellence sur le vieillissement de Québec du Centre hospitalier affilié universitaire de Québec.
- Raymond, É., Sévigny, A., & Tourigny, A. (2018). Mieux soutenir la participation sociale des aînés : un répertoire d'interventions évaluées, *Santé en action*, 443(mars), 21-23.
- Raymond, É., Sévigny, A., Tourigny, A., Bonin, L., Guilbert-Couture, A., & Diallo L. (2015). *Interventions évaluées visant la participation sociale des aînés. Fiches-synthèses et outil d'accompagnement* [en ligne]. Institut national de santé publique du Québec. Repéré à [https://www.ciussc-capitalenationale.gouv.qc.ca/sites/default/files/interventions\\_participation\\_aines-mars2015.pdf](https://www.ciussc-capitalenationale.gouv.qc.ca/sites/default/files/interventions_participation_aines-mars2015.pdf)

- Raymond, É., Sévigny, A., Tourigny, A., Vézina, A., Verreault, R., & Guilbert, A. C. (2012). On the track of evaluated programs targeting the social participation of seniors: A typology proposal. *Ageing and Society*, 33(2), 267-296. <https://doi.org/10.1017/s0144686x11001152>
- Rogers, E. S., Chamberlin, J., Ellison, M. L., & Crean, T. (1997). A consumer-constructed scale to measure empowerment among users of mental health services. *Psychiatric Services*, 48(1), 1042-1047. <https://doi.org/10.1176/ps.48.8.1042>
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self-determination theory, basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. The Guilford Press.
- Salmela-Aro, K., & Nurmi, J.-E. (1997). Positive and negative self-related goals and subjective well-being: A prospective study. *Journal of Adult Development*, 4(1), 179-188. <https://doi.org/10.1007/BF02510596>
- Santini, Z. I., Jose, P. E., Koyanagi, A., Meilstrup, C., Nielsen, L., Madsen, K. R., & Koushede, V. (2020). Formal social participation protects physical health through enhanced mental health: A longitudinal mediation analysis using three consecutive waves of the Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE). *Social Science & Medicine*, 251, 112906. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2020.112906>
- Schweiger Gallo, I. S., & Gollwitzer, P. M. (2007). Implementation intentions: A look back at fifteen years of progress. *Psicothema*, 19(1), 37-42, 1069-1081. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.57.6.1069>
- Scott, J. P., Reifman, A., Mulsow, M., & Feng, D. (2003). Program evaluation of 'Young at Heart': Examining elderly volunteers' generativity. *Journal of Intergenerational Relationships*, 1(3), 25-33. [https://doi.org/10.1300/J194v01n03\\_03](https://doi.org/10.1300/J194v01n03_03)
- Serrat, R., Scharf, T., Villar, F., & Gómez, C. (2020). Fifty-five years of research into older people's civic participation: Recent trends, future directions. *Gerontologist*, 60(1), e38-e51. <https://doi.org/10.1093/geront/gnz021>
- Serrat, R., Villar, F., Pratt, M. W., & Stukas, A. A. (2017). On the quality of adjustment to retirement: The longitudinal role of personality traits and generativity. *Journal of Personality*, 86(3), 435-449. <https://doi.org/10.1111/jopy.12326>
- Serrat, R., Villar, F., Warburton, J., & Petriwskyj, A. (2017). Generativity and political participation in old age: A mixed method study of Spanish elders involved in political organizations. *Journal of Adult Development*, 24(1), 163-176. <https://doi.org/10.1007/s10804-016-9255-4>

- Sheldon, K. M., Elliot, A. J., Ryan, R. M., Chirkov, V., Kim, Y., Wu, C., Demir, M., & Sun, Z. (2004). Self-concordance and subjective well-being in four cultures. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 35(2), 209-223. <https://doi.org/10.1177/0022022103262245>
- Sheldon, K. M., Gordeeva, T., Sychev, O., Osin, E., & Titova, L. (2020). Self-concordant goals breed goal-optimism and thus well-being. *Current Psychology: A Journal for Diverse Perspectives on Diverse Psychological Issues*. <https://doi.org/10.1007/s12144-020-01156-7>
- Sheldon, K. M., & Lyubomirsky, S. (2021). Revisiting the Sustainable Happiness Model and Pie Chart: Can Happiness Be Successfully Pursued? *The Journal of Positive Psychology*, 16(2), 145-154. doi:10.1080/17439760.2019.1689421
- Snyder, C. R., Sympson, S. C., Ybasco, F. C., Borders, T. F. Babyak, M. A., & Higgins, R. L. (1996). Development and validation of the state hope scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(2), 321-335. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.70.2.321>
- Stemmerich, E. D., & Emmons, R. A. (1993, août). *Generativity and power and intimacy strivings: Implications for subjective well-being*. Presented at the annual convention of the American Psychological Association, Toronto, Ontario.
- Stephenson, L. (2012). *Civic engagement of elders: Influence of generativity and gerotranscendence throughout the life course*. (72). ProQuest Information & Learning, US.
- Steptoe, A., & Fancourt, D. (2019). Leading a meaningful life at older ages and its relationship with social engagement, prosperity, health, biology, and time use. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 116(4), 1207-1212. <https://doi.org/10.1073/pnas.1814723116>
- Thierry, D. (2018). L'engagement bénévole des seniors : rôle sociétal et bien-être. *Santé en Action*, 443(mars), 26-27.
- Topa, G., & Pra, I. (2018). 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
- Travers, C. J., Morisano, D., & Locke, E. A. (2015). Self-reflection, growth goals, and academic outcomes: A qualitative study. *British Journal of Educational Psychology*, 85(2), 224-241. <https://doi.org/10.1111/bjep.12059>

- Tremblay, D.-G., & Larivière, M. (2009). Les défis de fins de carrière et la retraite : le cas du Québec. *Management & Avenir*, 30(10), 127-145. <https://doi.org/10.3917/mav.030.0127>
- Trépanier, L., Lapierre, S., Baillargeon, J., & Bouffard, L. (2001). Ténacité et flexibilité dans la poursuite de projets personnels : impact sur le bien-être à la retraite = Tenacity and flexibility in the pursuit of personal goals: Impact of retirement and well-being. *Canadian Journal on Aging*, 20(4), 557-576. <https://doi.org/10.1017/S0714980800012319>
- Villar, F. (2012). Successful ageing and development: The contribution of generativity in older age. *Ageing & Society*, 32(7), 1087-1105. <https://doi.org/10.1017/S0144686X11000973>
- Wang, M., Henkens, K., & van Solinge, H. (2011). Retirement adjustment: A review of theoretical and empirical advancements. *American Psychologist*, 66(3), 204-213. <https://doi.org/10.1037/a0022414>
- Wang, M., & Hesketh, B. (2012). *Achieving psychological well-being in retirement: Recommendations from 20 Years of Research*. SIOP White Paper Series.
- Wang, M., & Shi, J. (2014). Psychological research on retirement. *Annual Review of Psychology*, 65(1), 209-233. <https://doi.org/10.1146/annurev-psych-010213-115131>
- Wang, M., & Shultz, K. S. (2010). Employee retirement: A review and recommendations for future investigation. *Journal of Management*, 36(1), 172-206. <https://doi.org/10.1177/0149206309347957>
- Weiner, B. (1986). *An attributional theory of motivation and emotion*. Springer-Verlag
- Wheeler, R., Munz, D., & Jain, A. (1990). Life goals and general well-being. *Psychological Reports*, 66(1), 307-312. <https://doi.org/10.2466/pr0.1990.66.1.307>
- Wrosch, C., Scheier, M. F., & Miller, G. E. (2013). Goal adjustment capacities, subjective well-being, and physical health. *Social and Personality Psychology Compass*, 7(12), 847-860. <https://doi.org/10.1111/spc3.12074>
- Yalom, I. (1980). *Existential psychotherapy*. Basic Books.
- Yamashita, T., López, E. B., Soligo, M., & Keene, J. R. (2017). Older lifelong learners' motivations for participating in formal volunteer activities in urban communities. *Adult Education Quarterly*, 67(2), 118-135. <https://doi.org/10.1177/0741713616688957>

## **Appendice A**

Infolettre d'invitation à participer au programme NCV de la TCARM



grâce au soutien financier de



et à la contribution indispensable du

**Laboratoire interdisciplinaire de recherche en gérontologie**

LIREG

## *Nouveau chemin de vie, en route vers une retraite active et enrichissante*

Vous avez récemment pris votre retraite, vécu un bouleversement qui change le cours de votre vie ou encore, avez simplement besoin de changement?

Si pour l'une ou l'autre de ces raisons vous sentez le besoin de vous recentrer sur vos priorités, ce programme est pour vous!

Il a été développé par le Laboratoire interdisciplinaire de recherche en gérontologie de l'UQTR et a déjà fait ses preuves auprès de plusieurs personnes âgées, femmes et hommes, de la région et d'ailleurs.

Par un parcours de 11 rencontres de 2 heures, ce programme, d'approche cognitive, vise à rehausser votre sentiment de bien-être en vous habilitant à identifier des buts et projets porteurs de sens pour vous, à les planifier et à les réaliser. Au cours des ateliers, vous serez amené à réfléchir sur les dimensions qui vous apparaissent les plus importantes pour donner un sens à votre vie (spirituelle, affective, sociale,...). L'accent est aussi mis sur l'identification des pensées négatives qui entravent l'émergence de buts porteurs de sens et leur réalisation. Les ateliers vous permettront d'apprendre à reproduire la démarche pour l'utiliser par la suite et, ainsi, de vous assurer d'un bien-être qui perdure.

→ Ce programme est offert gratuitement. Les places étant limitées pour chaque groupe, il est important de réserver rapidement. Veuillez le faire en complétant le formulaire ci-joint ou par notre site internet [tabledesainesdelamauricie.com/nouveau-chemin-de-vie](http://tabledesainesdelamauricie.com/nouveau-chemin-de-vie).

→ Selon les expériences vécues avec ce programme, il est fortement déconseillé de vous inscrire dans le même groupe qu'un de vos proches. Ceci pourrait entraver un processus qui se doit d'être personnel.

---

Groupe 1 Les mardis, du 8 janvier au 19 mars 2019, 10 h à 12 h  
bureaux de la FADOQ - Région Mauricie, 1325 rue Brébeuf, Trois-Rivières

---

Groupe 2 Les mardis, du 8 janvier au 19 mars 2019, 13 h 30 à 15 h 30  
bureaux de la FADOQ - Région Mauricie, 1325 rue Brébeuf, Trois-Rivières

---

Pour toutes questions, nous vous invitons à communiquer avec Martine Perrin, coordonnatrice de la Table, qui se fera un plaisir de vous répondre.

Nous remercions la FADOQ Mauricie pour le prêt de salle.

Table de concertation des aînés et des retraités de la Mauricie  
[latable.mauricie@outlook.com](mailto:latable.mauricie@outlook.com) | [tabledesainesdelamauricie.com](http://tabledesainesdelamauricie.com)



grâce au soutien financier de  
**Famille**  
**Québec** 

et à la contribution indispensable du

**Laboratoire interdisciplinaire de recherche en gérontologie**

LIREG

### LES ÉTAPES DE LA DÉMARCHE

Contenu	Rencontres <sup>1</sup>	
Étapes préliminaires	1	Présentation des participants et informations sur le programme pour susciter la participation active dans les ateliers. Échanges sur sa démarche vers un mieux-être. Se préparer à se tourner vers l'avenir.
Élaboration du but	2	<b>Identification des pensées nuisibles</b> et des croyances négatives qui empêchent la réalisation de ses buts.
	3	<b>Identification des buts importants :</b> A. Inventaire de ses désirs, ambitions, objectifs, projets et buts personnels afin de prendre conscience de tout ce qu'on veut dans la vie. B. Dimensions des buts ou sphères de vie. C. Hiérarchie des buts (ou organisation des buts).
	4	<b>Sélection et évaluation des buts prioritaires</b> selon un certain nombre de caractéristiques (probabilité de réalisation, effort nécessaire pour réussir, stress ou plaisir associé au but, etc.) pour faire ressortir toutes les implications des buts retenus. <b>Choix d'un but</b> <b>Formulation concrète du but retenu :</b> Traduction de ce but en des actions concrètes, claires et précises en vue de faciliter sa réalisation.
Planification du but	5	<b>Choix des moyens :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• spécification des étapes de réalisation;</li> <li>• prévision des obstacles et des stratégies pour les affronter;</li> <li>• identification des ressources personnelles et environnementales incluant l'aide possible d'autrui.</li> </ul>
Poursuite du but	6-7-8	<b>Le cheminement vers le but suppose</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• l'utilisation de moyens efficaces et d'actions concrètes;</li> <li>• la persévérance;</li> <li>• l'affrontement des difficultés;</li> <li>• des ajustements constants en fonction des imprévus.</li> </ul>
Évaluation	9	<b>Évaluation</b> des progrès réalisés dans la poursuite et la réalisation du but, prise de conscience des apprentissages effectués au cours de la démarche et évaluation du niveau de satisfaction.

<sup>1</sup> Le nombre de rencontres peut varier puisque chaque groupe suit son propre rythme.

Tiré du programme *En route vers une vie plus heureuse* (Dubé et al., 2017)



**LA TABLE**  
Table de concertation des aînés  
et des retraités de la Mauricie

grâce au soutien financier de



et à la contribution indispensable du

Laboratoire interdisciplinaire de recherche en gérontologie

LIREG

*Nouveau chemin de vie,  
en route vers une retraite active et enrichissante*

### FORMULAIRE D'INSCRIPTION

Prénom et nom	
Adresse courriel	
N° de téléphone	
Adresse	
Signature	

*Veillez cocher la ou les cases appropriées*

		1 <sup>er</sup> choix	2 <sup>e</sup> choix
Groupe 1	Les mardis, 8 janvier au 19 mars 2019 10 h à 12 h <u>Petite salle de réunion des bureaux de la FADOQ, 1325 rue Brébeuf, Trois-Rivières</u>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Groupe 2	Les mardis, 8 janvier au 19 mars 2019 <u>Grande salle de réunion des bureaux de la FADOQ, 1325 rue Brébeuf, Trois-Rivières</u>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Information supplémentaire que vous souhaiteriez ajouter :

---

*Et transmettre le formulaire d'inscription à [latable.mauricie@outlook.com](mailto:latable.mauricie@outlook.com)*

## **Appendice B**

Infolettre d'invitation à participer à une étude sur la retraite



## VOUS ÊTES À LA RETRAITE?

Vous aimeriez participer à une étude sur le bien-être des retraités!

Vous souhaitez faire connaître la contribution des aînés à la société !

Le Laboratoire interdisciplinaire de recherche en gérontologie de l'Université du Québec à Trois-Rivières a besoin de vous comme participants à une étude sur la retraite. Il s'agit uniquement de répondre à de brefs questionnaires que nous vous transmettrons.

Pour toute information ou pour participer à l'étude, veuillez communiquer avec le Laboratoire interdisciplinaire de recherche en gérontologie de l'UQTR au 819 376-5090 et laisser un message à l'attention de Jean-Martin Bernier.

Votre collaboration serait très appréciée.

Jean-Martin Bernier  
Doctorant en psychologie  
Laboratoire interdisciplinaire de recherche en gérontologie de l'UQTR

**Appendice C**  
Questionnaire d'informations générales



10. À quelle date avez-vous pris votre retraite? \_\_\_\_\_

11. Avez-vous suivi un cours de préparation à la retraite ? Oui / non

Si oui, depuis combien de temps avez-vous suivi ce cours ?

Était-ce avant ou après avoir pris votre retraite ? Avant / après

Quels thèmes ont été abordés par ce cours ?

12. Avez-vous bénéficié de rencontres après la retraite pour vous adapter ou vous ajuster à cet événement ? Oui / non

Si oui, combien de temps après la retraite avez-vous suivi ces rencontres ?

Était-ce des rencontres individuelles ou de groupe ? Individuelles / de groupe

Quels thèmes généraux ont été abordés ?

13. Quand vous avez pris votre retraite, avez-vous eu le temps de réfléchir pour prendre cette décision ?

Temps insuffisant							Temps suffisant
1	2	3	4	5	6		7

14. Combien de temps avez-vous eu pour prendre votre décision? \_\_\_\_\_

15. Considérez-vous que votre préparation à la retraite a été :

Insuffisante							Suffisante
1	2	3	4	5	6		7

16. Sur une échelle de 1 à 7, indiquez si vous considérez que votre retraite a été choisie (plutôt volontaire) ou forcée (plutôt involontaire) ?

Forcée (involontaire)							Choisie (volontaire)
1	2	3	4	5	6	7	

17. Si c'était à refaire, prendriez-vous votre retraite :

Plus tôt                       Plus tard                       Au même âge

18. Considérez-vous que vous avez pris une retraite :

Anticipée                       Normale                       Tardive

19. Avez-vous l'impression d'avoir vous-même choisi le moment de prendre votre retraite?

Oui                       Non

20. Quelle satisfaction vous apportait votre travail?

Extrêmement insatisfait(e)	Très insatisfait(e)	Insatisfait(e)	Satisfait(e)	Très satisfait(e)	Extrêmement satisfait(e)
1	2	3	4	5	6

21. Quels sont les facteurs les plus importants qui vous ont amené à prendre votre retraite (cochez au maximum deux réponses)?

- Problème de santé
- Offres gouvernementales
- Insatisfaction au travail
- Changement dans l'organisation ou contenu du travail
- Autres,

spécifiez \_\_\_\_\_



## ACTIVITÉS de BÉNÉVOLAT

1. Avant de prendre votre retraite, faisiez-vous du bénévolat  

Jamais	Rarement	À l'occasion	Très souvent	Régulièrement
1	2	3	4	5
  
2. Laquelle des affirmations suivantes s'applique le mieux à vous (ne cochez qu'une seule case)?
  - Depuis que je suis à la retraite, je n'ai pas vraiment fait de bénévolat pour un organisme ou une association.
  
  - Depuis que je suis à la retraite, il m'est arrivé à quelques occasions de faire du bénévolat pour un organisme ou une association.
  
  - Depuis que je suis à la retraite, il y a eu des périodes où j'ai fait activement du bénévolat (pour un organisme ou une association) qui ont été entrecoupées par des périodes où je n'en ai pas fait du tout.
  
  - Depuis que je suis à la retraite, j'ai toujours continué à m'impliquer bénévolement dans toutes sortes d'organismes ou d'associations.
  
3. Si depuis que vous êtes à la retraite, vous faites du bénévolat, répondez aux questions 4, 5, 6 et 7. Si depuis que vous êtes à la retraite, vous ne faites pas de bénévolat, répondez aux questions 8, 9, 10 et 11.
  
4. Après de qui faites-vous du bénévolat (jeunes, personnes âgées, etc.)?  


---
  
5. Faites-vous du bénévolat à l'intérieur d'une organisation ou d'un groupe?
  - Je fais un bénévolat encadré par une organisation ou un groupe
  - Je fais un bénévolat non encadré par une organisation ou un groupe
  
6. En moyenne, combien d'heures par semaine sont consacrées à vos activités bénévoles?  


---

7. Pourquoi faites-vous du bénévolat? (cochez au maximum trois réponses)
- adhésion à la cause défendue par l'organisme
  - utilisation de mes compétences et de mon expérience
  - fait d'être personnellement concerné par la cause défendue par l'organisme
  - découvrir mes propres forces
  - suivre un ami qui fait du bénévolat
  - obligations ou croyances religieuses
  - donner ce que j'ai reçu
  - me sentir utile
  - nouer des liens
  - rêve d'une société plus juste
  - autres (spécifiez) \_\_\_\_\_
8. Je ne fais pas de bénévolat pour les raisons suivantes : (cochez au maximum trois réponses)
- manque de temps
  - difficulté à m'engager officiellement
  - donné suffisamment dans ma vie de travail
  - don en argent à la place du temps
  - absence de sollicitation personnelle
  - situation familiale
  - problème de santé personnelle
  - problème de santé de mes proches
  - coût financier relié au bénévolat
  - manque d'intérêt
  - exigences reliées à l'engagement bénévole
  - ne sais pas où m'adresser
  - autres (spécifiez) \_\_\_\_\_
9. Y a-t-il des facteurs qui pourraient faciliter votre participation à un engagement bénévole?
- sollicitation personnelle d'un groupe ou d'une organisation
  - demande d'un ami
  - publicité et information plus grande
  - flexibilité dans les horaires
  - liberté dans les tâches bénévoles à accomplir
  - autres (spécifiez) \_\_\_\_\_
10. Éventuellement, pensez-vous vous engagez dans une activité bénévole?
- Oui                       Non
11. Vous ne pensez pas faire de bénévolat. Mais, si une tâche bénévole limitée dans le temps, correspondant à vos intérêts et vos compétences vous était demandée, accepteriez-vous de le faire ?
- |        |         |         |              |          |
|--------|---------|---------|--------------|----------|
| Jamais | Parfois | Souvent | Très souvent | Toujours |
| 1      | 2       | 3       | 4            | 5        |