

Université de Sherbrooke

**Effet du programme Gestion des buts personnels
chez les jeunes retraités présentant des symptômes de dépression**

par

VICKIE PEREIRA

Maîtrise en gérontologie

Mémoire présenté à la Faculté des lettres
et des sciences humaines en vue de l'obtention
du grade de maître es arts (M.A.)
en gérontologie

Sherbrooke, mars 2008
Vickie Pereira, 2008

1-7307



Library and
Archives Canada

Bibliothèque et
Archives Canada

Published Heritage
Branch

Direction du
Patrimoine de l'édition

395 Wellington Street
Ottawa ON K1A 0N4
Canada

395, rue Wellington
Ottawa ON K1A 0N4
Canada

Your file Votre référence
ISBN: 978-0-494-43006-4
Our file Notre référence
ISBN: 978-0-494-43006-4

NOTICE:

The author has granted a non-exclusive license allowing Library and Archives Canada to reproduce, publish, archive, preserve, conserve, communicate to the public by telecommunication or on the Internet, loan, distribute and sell theses worldwide, for commercial or non-commercial purposes, in microform, paper, electronic and/or any other formats.

The author retains copyright ownership and moral rights in this thesis. Neither the thesis nor substantial extracts from it may be printed or otherwise reproduced without the author's permission.

AVIS:

L'auteur a accordé une licence non exclusive permettant à la Bibliothèque et Archives Canada de reproduire, publier, archiver, sauvegarder, conserver, transmettre au public par télécommunication ou par l'Internet, prêter, distribuer et vendre des thèses partout dans le monde, à des fins commerciales ou autres, sur support microforme, papier, électronique et/ou autres formats.

L'auteur conserve la propriété du droit d'auteur et des droits moraux qui protègent cette thèse. Ni la thèse ni des extraits substantiels de celle-ci ne doivent être imprimés ou autrement reproduits sans son autorisation.

In compliance with the Canadian Privacy Act some supporting forms may have been removed from this thesis.

Conformément à la loi canadienne sur la protection de la vie privée, quelques formulaires secondaires ont été enlevés de cette thèse.

While these forms may be included in the document page count, their removal does not represent any loss of content from the thesis.

Bien que ces formulaires aient inclus dans la pagination, il n'y aura aucun contenu manquant.

■ ■ ■
Canada

Université de Sherbrooke

**Effet du programme Gestion des buts personnels
chez les jeunes retraités présentant des symptômes de dépression**

par

VICKIE PEREIRA

Ce mémoire a été évalué par un jury composé
des personnes suivantes :

Micheline Dubé, directrice de recherche
Département de psychologie, Université du Québec à Trois-Rivières
Marie Beaulieu, conseillère interne
Département de service social, FLSH, Université de Sherbrooke
Léandre Bouffard, conseiller externe
Département de psychologie, FLSH, Université de Sherbrooke (retraité)

Maîtrise en gérontologie
Faculté des lettres et des sciences humaines

RÉSUMÉ

La plupart des individus s'adaptent convenablement à la retraite, ils savent comment utiliser leur nouveau temps libre. Cependant, un nombre considérable, soit le tiers des retraités, éprouve des difficultés à s'adapter à cette transition de vie. On prévoit que cette proportion augmentera en cours des prochaines années. Cela peut être expliqué par l'augmentation de l'espérance de vie au cours des dernières décennies et l'arrivée des « baby-boomers » à la retraite. Parmi les individus pour qui ce passage est plus problématique, certains éprouvent de la difficulté à se projeter dans le futur. Incapables d'identifier des buts et de projets concrets, ou encore engagés dans des buts qui s'avèrent instables, inatteignables ou inaccessibles, ils deviennent plus enclins à développer des symptômes dépressifs. Il est important pour ces retraités de suivre une formation préventive et éducative, favorisant ainsi une bonne adaptation à la retraite ainsi qu'une bonne qualité de vie. L'objectif de cette étude vise à explorer l'influence de programme *Gestion des buts personnels* sur le bien-être psychologique de nouveaux retraités modérément et légèrement dépressifs. Un devis quasi-expérimental à mesures répétées (prétest, post-test, relance) comportant un groupe expérimental (n = 32) et un groupe contrôle (n = 18) a été développé pour atteindre cet objectif. Les résultats de l'étude montrent l'efficacité de ce programme. Le groupe de jeunes retraités dépressifs ayant participé au programme a connu une amélioration significativement plus importante que celle du groupe contrôle sur plusieurs échelles relatifs aux buts, aux indices positifs bien-être psychologique et à la dépression. Aucune différence n'est observée entre les participants (n = 32) ayant choisi des buts intrinsèques et les autres, ni entre ceux ayant abandonné et les autres.

Mots clés : Retraite, retraite anticipée, adaptation à la retraite, santé mentale, bien-être psychologique, dépression, buts, projets.

Je dédie ce mémoire à ma mère Gilberta de Medeiros,
qui est toujours pour moi le plus bel exemple
de courage et de détermination.

REMERCIEMENTS

Il importe de souligner toute ma gratitude envers ma directrice de recherche, Mme Micheline Dubé; son savoir-être et son savoir-faire, son expérience et son expertise m'ont grandement aidé à la réalisation de ce mémoire de maîtrise, jour après jour. Je tiens aussi à remercier ma conseillère interne, Mme Marie Beaulieu, pour ses suggestions et ses commentaires; son souci pour un travail rigoureux a contribué à l'amélioration de ce mémoire.

Il est également important pour moi de remercier le personnel du Centre de recherche, Mmes Lisette Bérard, Julie Beaucher, Louise Routhier et M. Francis Lacasse pour leur disponibilité, leur compréhension et leur cordialité.

Finalement, je ne peux omettre de remercier dans ce mémoire mon entourage immédiat. Je remercie ma mère Gilberta de Medeiros et mon père Alvaro Pereira qui m'ont toujours soutenue et encouragée à aller de l'avant dans mes études. Leur fierté m'a aidé à persévérer même dans les moments les plus difficiles. Je remercie mon oncle Gil De Medeiros qui a su m'aider, à un moment difficile de ma vie, à structurer mes pensées. Je remercie mes frères Emanuel Pereira et Gilles Pereira et ma belle-sœur Shirley Miudo pour leurs encouragements. Je ne peux également pas passer sous silence mon rayon de soleil, mon petit ami François Bousquet, pour son écoute, sa compréhension et son soutien.

TABLE DES MATIÈRES

TABLES DES MATIÈRES	vii
LISTE DES TABLEAUX ET FIGURES	ix
LISTE DES ANNEXES	x
AVANT-PROPOS	xi
INTRODUCTION	1
CHAPITRE 1 CONTEXTE THÉORIQUE ET EXPÉRIMENTAL	6
1.1 Retraite	7
1.1.1 Bref historique	8
1.1.2 Retraite anticipée au Québec	9
1.1.3 Retraite et adaptation	9
1.1.3.1 Parcours de la retraite et adaptation	9
1.1.3.2 Adaptation à la retraite	11
1.1.4 Retraite et bien-être	11
1.1.4.1 Retraite hâtive	12
1.1.4.2 Facteurs d'inadaptation à la retraite	16
1.1.4.3 Facteurs d'adaptation à la retraite	18
1.2 Santé mentale, bien-être et buts	19
1.2.1 Définition de la santé mentale	19
1.2.2 Définition du bien-être psychologique	20
1.2.3 Bien-être et buts	20
1.2.4 Définition des buts	21
1.2.5 Types de buts et bien-être	22
1.3 Buts et dépression	25
1.3.1 Réorganisation du temps	25
1.3.2 Poursuite des buts	26
1.3.3 Désengagement et inachèvement des buts.....	29
1.3.4 Régulation inappropriée de l'action	30
1.4 Buts, retraite et bien-être	31
1.5 Études primaires	32
1.5.1 Un programme pour épuisement professionnel	33
1.5.2 Un programme pour adolescents	34

1.6	Programme <i>Gestion des buts personnels</i>	37
1.6.1	Élaboration du but	38
1.6.2	Planification du but	41
1.6.3	Poursuite du but	41
1.6.4	Évaluation	43
1.7	Objectifs spécifiques et hypothèses	43
CHAPITRE II : MÉTHODE DE RECHERCHE		47
2.1	Stratégies d'acquisition	48
2.1.1	Finalité	48
2.1.2	Objectif de connaissance	48
2.1.3	Dispositif de recherche	49
2.2	Stratégies d'observation	49
2.2.1	Population cible.....	49
2.2.2	Sélection des participants	50
2.2.3	Procédure de recrutement	51
2.2.4	Méthode d'observation	52
2.2.5	Instruments de collecte des données	53
2.2.6	Définition des variables	58
2.3	Stratégie d'analyse	59
2.3.1	Traitement des données	60
2.3.2	Méthode d'analyse	60
2.3.3	Logiciel utilisé	61
2.4	Obstacles méthodologiques anticipés et solutions envisagées	62
2.5	Considérations éthiques	63
CHAPITRE III : RÉSULTATS		64
3.1	Portrait des participants	65
3.2	Vérification des hypothèses	66
CHAPITRE IV : DISCUSSION		79
4.1	Portrait des participants	80
4.2	Vérification des hypothèses	81
4.2.1	Manipulation expérimentale	81
4.2.2	Indices de bien-être positifs et négatifs	82
4.2.3	Buts intrinsèques et autres	84
4.2.4	Abandon vs persistance	86
4.3	Amélioration du programme et recherches futures	87
4.4	Limites	88

CONCLUSION	89
RÉFÉRENCES	94
ANNEXES	107

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1	Contenu du programme Gestion des buts personnels	39
Tableau 2	Variables sociodémographiques au prétest	51
Tableau 3	Fréquence des gravités de dépression selon le groupe et le temps de mesure	66
Tableau 4	Scores d'amélioration des indices relatifs aux buts pour les groupes expérimental et contrôle	67
Tableau 5	Moyennes et écarts types des indices relatifs aux buts pour les groupes expérimental et contrôle	68
Tableau 6	Scores d'amélioration pour les indices positifs de bien-être	71
Tableau 7	Moyennes et écarts types pour les indices positifs de bien-être ...	72
Tableau 8	Scores d'amélioration des indices négatifs de bien-être	73
Tableau 9	Moyennes et écarts-types des indices négatifs de bien-être	74
Tableau 10	Scores d'amélioration des indices de dépression pour les participants ayant des buts intrinsèques comparativement à ceux ayant d'autres types de buts	76
Tableau 11	Moyennes et écarts-types des indices de dépression des participants ayant des buts intrinsèques comparativement à ceux ayant d'autres types buts	77
Tableau 12	Symptômes de dépression des participants qui ont persisté ceux ayant abandonné	78

LISTE DES ANNEXES

ANNEXE A	Questionnaire d'informations générales.....	107
ANNEXE B	Processus de réalisation des buts	110
ANNEXE C	Formulaire de consentement	114

AVANT-PROPOS

La dépression est la maladie mentale la plus importante chez les personnes âgées. Cela s'explique par les nombreuses pertes reliées aux vieillissements. Les personnes âgées doivent s'adapter à plusieurs transitions de vie durant leur vieillissement. Pour certains individus, l'une des transitions les plus difficiles à vivre, se situe au moment de la prise de la retraite. Cela va jusqu'à occasionner, chez certains individus, des symptômes dépressifs. Il importe de prendre certaines mesures éducatives et préventives favorisant ainsi une bonne qualité de vie chez ces individus.

Dans cette perspective, nous voulons vérifier, dans cette étude, si le programme de *Gestion des buts personnels* a une influence positive sur le bien-être psychologique des jeunes retraités présentant des symptômes dépressifs.

Dans ce contexte, ce programme pourrait devenir un outil d'intervention efficace auprès des retraités pour favoriser leur adaptation à diverses transitions de vie susceptibles de porter atteinte à leur bien-être psychologique.

Cet ouvrage s'adresse à tous les professionnels et chercheurs œuvrant auprès des personnes âgées, les étudiants, sans oublier les personnes âgées elles-mêmes.

INTRODUCTION

De nombreuses années de notre vie sont vouées à l'emploi. Jeunes, nous allons à l'école en vue de l'obtention de diplômes, préparant le jour de notre arrivée sur le marché du travail. Une fois sur le marché du travail, une grande portion de notre temps n'est consacrée qu'à celui-ci. Le travail occupe une place très importante au cours de notre vie active jusqu'au moment de la retraite. Notre emploi occupe tellement notre vie que de nombreux individus ne se définissent que par celui-ci. Selon Bouteyre et Lopez (2005), le travail est l'une des composantes importantes de l'identité. Le travail alimente l'identité par le statut qu'il procure. Lors de la prise de la retraite, la personne est privée de ses statuts et de ses rôles qui comprenaient des droits et des devoirs (Bouteyre & Lopez 2005), alors certains individus ressentent un sentiment de dévalorisation. Au moment de leur retraite, ils se retrouvent désorganisés par l'immense vide que crée l'absence du travail. Réorganiser le temps libre devient une problématique, surtout lorsque le temps libre ne faisait pas partie des habitudes antérieures. C'était le travail qui maintenait l'organisation du temps et qui régissait celui-ci pendant plusieurs années (Plamondon & Plamondon, 1982). Certains retraités n'ont pas développé une pratique autonome de gestion du temps, ce qui dans certains cas peut engendrer des symptômes dépressifs causés par l'absence de buts et de projets. Avec l'augmentation de l'espérance de vie et la prise de la retraite hâtive, certains jeunes retraités doivent désormais composer de plus en plus avec du temps libre. Il serait important pour eux de se fixer des buts et des projets afin de prévenir des symptômes dépressifs. Il a été constaté que plus l'individu réussit à vivre selon les buts fixés, plus

sa possibilité d'éprouver de la satisfaction est grande (Dubé, Lapierre, Bouffard, & Labelle, 2000). Il est établi que l'engagement dans de nouveaux projets prévient les troubles psychologiques et contribue à une meilleure santé mentale (Bouffard, Bastin, Lapierre, & Dubé, 2001; Bouffard, Dubé, Lapierre, & Bastin, 1996; Dubé, Bouffard, Lapierre, & Alain, 2005 ; Dubé, Lapierre, Bouffard, & Alain, 2003; Dubé, Lapierre, Bouffard, & Alain, 2007; Dubé, Lapierre, Bouffard, & Labelle, 2000; Lapierre, Dubé, Bouffard, & Labelle, 1998). Une équipe de chercheurs s'est préoccupée de cette problématique et travaille depuis quelques années au développement du programme *Gestion des buts personnels*, ayant pour objectif l'amélioration du bien-être psychologique chez les retraités. Dans une étude antérieure, il a été constaté que les retraités qui se sont fixé des buts et projets ont réussi à mieux organiser leur temps et leur vie, cela a eu pour conséquence une diminution de l'anxiété et un accroissement de leur qualité de vie (Dubé, Bouffard, Lapierre, Bastin, Lemieux, & Gervais, 1999). Ces constatations nous posent les interrogations suivantes : Un programme d'intervention de groupe axé sur la gestion des buts personnels peut-il avoir une influence sur le bien-être psychologique des jeunes retraités souffrant de symptômes de dépression ? Il importe de se questionner sur la portée de ce programme chez les jeunes retraités souffrant de symptômes dépressifs. Plus précisément, on peut se demander si une démarche axée sur les buts, tel que le programme *Gestion des buts personnels*, serait bénéfique à des individus de 50 à 65 ans, retraités depuis moins de 5 ans, et qui présentent des symptômes de dépression.

Cette étude sera effectuée à partir d'une analyse secondaire de la banque de données provenant de l'étude : *Une intervention de groupe axée sur la gestion des projets*

personnels : Impact sur le bien-être psychologique des nouveaux retraités de 50 à 65 ans. Cette étude¹ fut réalisée par Lapière, Dubé, Bouffard et Alain.

Dans le contexte de la présente étude, l'objectif principal consiste à explorer l'influence du programme *Gestion des buts personnels* sur le bien-être psychologique de nouveaux retraités modérément et légèrement dépressifs.

Ce présent document comporte quatre chapitres. Dans le premier chapitre, le contexte théorique et expérimental, après un bref historique de la retraite, la recension des écrits résume les travaux sur la retraite anticipée ainsi que sur les facteurs d'adaptation à la retraite. Par la suite, l'influence des buts et des projets sur la santé mentale est abordée de façon plus générale, avant de cibler les relations observées entre les buts et la dépression. Puis, la relation entre les buts et le bien-être chez les retraités sera précisée. Le cadre théorique se résume en la présentation de programme d'intervention sur les projets personnels, dont le programme *Gestion des buts personnels*. La présentation des objectifs spécifiques de l'étude ainsi que des hypothèses termine cette section.

Le deuxième chapitre est consacré à la méthode de recherche retenue. Une première partie présente la stratégie d'acquisition, celle-ci comporte la finalité de l'étude, l'objectif de connaissance et le type dispositif de recherche retenu. Viennent ensuite la stratégie d'observation et ses différentes sous-sections dont l'identification de la population cible, les critères de sélection, la procédure retenue pour recruter les

¹ Ce projet de recherche est subventionné par le Conseil québécois de la recherche sociale (CQRS : SR-4293)

participants, les méthodes d'observations et la méthode de collecte des données, les instruments servant à mesurer les différentes variables à l'étude. La stratégie d'analyse est également abordée dans ce deuxième chapitre. Elle comprend le traitement de données, la méthode d'analyse utilisée, les statistiques différentielles et le logiciel utilisé. Finalement, les obstacles méthodologiques anticipés et solutions envisagées sont présentés.

Le troisième chapitre décrit les résultats ainsi que leur interprétation. Ce chapitre débute par la présentation de la fréquence des gravités de la dépression selon le groupe et les différents temps de mesure et se poursuit par la description de l'effet de la manipulation expérimentale sur les buts et projets des jeunes retraités présentant des symptômes dépressifs. Puis, l'effet de la manipulation expérimentale sur les indices de bien-être positifs et négatifs est abordé, suivi l'incidence des buts de types intrinsèques sur les symptômes dépressifs des participants au programme. Finalement, la persistance des participants dans le programme *Gestion des buts personnels* selon leur niveau de dépression et de détresse éprouvé lors de la rencontre initiale sera étudiée.

Le quatrième chapitre présente des éléments de discussion. En premier lieu sont abordés des éléments pouvant expliquer les résultats en lien avec les hypothèses de l'étude, puis l'auteure formule des recommandations pour améliorer l'application future de ce programme, avant de décrire les limites de la méthode employée dans l'étude.

Une brève conclusion résume l'objectif et les résultats de l'étude.

CHAPITRE 1

CONTEXTE THÉORIQUE ET EXPÉRIMENTAL

Pour bien situer la problématique considérée dans cette étude, la recension des écrits portera essentiellement sur trois aspects : la retraite, les buts et les projets, et un programme d'intervention. Ainsi, dans un premier temps, après un bref historique de la retraite, il sera question de la retraite anticipée et des facteurs d'adaptation à la retraite. Puis, la question des buts et des projets favorisant ou non une meilleure santé mentale chez les individus sera abordée. Viendra par la suite un bref aperçu des relations entre les buts et la dépression, pour déboucher sur la population à l'étude et préciser les relations entre les buts et le bien-être chez les retraités. Nous présenterons par la suite le cadre théorique, incluant entre autres la description du programme *Gestion des buts personnels*, ses différentes étapes et leurs liens avec le bien-être psychologique chez les jeunes retraités.

1.1 Retraite

La retraite représente le temps d'arrêt pour les travailleurs qui atteignent un certain âge et qui travaillent depuis de nombreuses années. Cependant, cette définition de la retraite tend à se modifier. En effet, nous assistons de plus en plus à des transitions diversifiées du travail vers la retraite, laissant ainsi supposer des cheminements variés : retraite à âge fixe, retraite progressive, post-retraite et retraite hâtive. Dans cette étude, nous allons nous concentrer sur les individus de 50 à 65 ans ayant pris leur retraite de façon définitive. Nous allons dresser un portrait de la retraite en nous intéressant aux

conséquences d'une inadaptation à la retraite chez certains retraités et de ses effets sur leur santé mentale.

1.1.1 Bref historique

Le phénomène de la retraite est un héritage des lendemains de la Deuxième guerre mondiale (Castonguay, 2006). Auparavant, la retraite n'existait pas et la vie au travail se poursuivait jusqu'à ce que le travailleur soit physiquement inapte à l'exécution des tâches reliées au travail (Crespo, 2005; Guérin, Wils, Saba, & St-Jacques, 1995). Ce n'est qu'au 20^e siècle, au Canada, que la retraite à l'âge de 65 ans fit son apparition. La retraite, que certains auteurs surnomment retraite classique, a été mise de l'avant afin de permettre aux travailleurs âgés inaptes au travail de recevoir une pension de retraite, car la plupart de ces personnes vivaient sous le seuil de la pauvreté. La priorité à ce moment était de créer un programme universel donnant droit à la retraite rémunérée (Guillemard, 2003). Selon Guillemard (2003), la mise en place de la retraite fut la solution retenue pour combler le manque d'accessibilité à l'emploi, obtenir une meilleure rentabilité de la main d'œuvre et permettre aux jeunes travailleurs d'avoir un emploi stable et durable.

Dans cette nouvelle perspective, l'arrivée de la retraite a été favorable sous plus d'un aspect. D'une part, elle peut être perçue comme étant un droit au repos. D'autre part, elle peut être vue comme l'opportunité pour les entreprises de remplacer les travailleurs âgés par des travailleurs plus jeunes et plus rentables (Guillemard, 2003). La retraite anticipée fut instaurée sur ce même principe. La mondialisation des échanges et des marchés, l'évolution des technologies ont contribué à la naissance de la concurrence, de la compétitivité et du profit (Robichaud, Maltais, & Larouche, 2001). Or, pour faire face

à cette compétitivité, le gouvernement québécois a mis en place des programmes de retraite anticipée pour les individus de 50 ans et plus. La retraite anticipée avait pour objectif initial de réduire les dépenses des entreprises en congédiant des travailleurs de 50 ans et plus (Hogue-Charlebois & Paré, 1998).

1.1.2 Retraite anticipée au Québec

Au Québec, en 1997, le gouvernement québécois a offert à ses travailleurs un programme de retraite anticipée. Alors que l'État envisageait 15 000 départs, 36 438 travailleurs ont profité de cette offre (Robichaud et al., 2001). C'est ainsi que la culture de la retraite précoce devint de plus en plus populaire au Québec. Bien que l'âge moyen de la retraite y ait augmenté légèrement depuis la fin des années 90, passant de 59 ans à 60 ans en 2003 (Institut de la statistique du Québec, 2005), l'âge moyen demeure toujours inférieur à 65 ans et cette tendance se maintient. De nos jours, la moyenne de la prise de la retraite au Québec est de 60.1 ans, et de 61.5 ans au Canada (Kozhaya, 2007). Comme nous pouvons le constater, la retraite anticipée demeure présente. Cependant, la notion de retraite tend à se modifier à nouveau.

1.1.3 Retraite et adaptation

L'adaptation à la retraite ne se fait pas de façon similaire chez tous les individus. Plusieurs facteurs influencent ce processus, dont le parcours de la retraite.

1.1.3.1 Parcours de retraite et adaptation

La prise de la retraite ne s'effectue pas de façon aussi rigide qu'autrefois, passant de l'emploi à la retraite. La transition à la retraite se fait de plus en plus différemment,

dépendamment de plusieurs motifs et de la situation de chaque individu. Parmi ces différents motifs, nous retrouvons une augmentation de l'espérance de vie et une faible natalité, engendrant un inversement de la pyramide des âges, pouvant amener une pénurie de la main d'œuvre (Castonguay, 2006), une préparation inadéquate à la retraite impliquant une « santé financière précaire » (Crespo, 2005; Schellenberg, Turcotte, & Ram, 2005), une incidence plus élevée de chômage de longue durée chez les 45 ans et plus (Dubé, 2004), causée entre autres par l'instabilité professionnelle en fin de carrière (Yaohua, Colantonio, & Marshall, 2006), et une inadaptation à la retraite (Schellenberg et al., 2005). Il en résulte une variabilité de transitions à la retraite : la retraite anticipée (avant l'âge de 65 ans), le retour à l'emploi post-retraite (le retour à l'emploi après la retraite), la retraite partielle ou progressive (réduction des heures de travail, ou bien une combinaison de revenu du travail et de la retraite) (Crespo, 2005). Selon Gauthier et Asselin (2006), la transition travail-retraite est l'une des périodes les plus difficiles à vivre au cours de l'existence. Après s'être investi et avoir consacré 30 à 40 ans de leur vie à leur travail et s'être identifié pendant des années au statut que celui-ci leur conférait, ces anciens travailleurs doivent désormais envisager un autre statut (Gauthier, & Asselin, 2006). Dès lors, la retraite est vécue comme un deuil, puisqu'elle implique la fin d'une transition importante. Elle implique des éléments majeurs de l'identité au plan personnel et social (Limoges, Lemaire, & Dodier, 1987; Quéniart, Chaput, & Theurillat-Clouthier, 2005). La retraite représente des pertes : pertes d'identité, du moral, de pouvoir, de défis, de liens sociaux, de statut; car chacun doit alors trouver un nouveau statut, une nouvelle identité, de nouveaux projets (Atchley, 1976; Hendricks, & Hendricks, 1981; Quéniart et al., 2005; Rivières, 2002).

1.1.3.2 Adaptation à la retraite

Selon certaines études, la plupart des individus ne vivent pas de difficultés majeures au cours de leur transition à la retraite. Ils s'y adaptent facilement (Atchley, 1994; Fletcher, & Hansson, 1991; Fortier & Fillion, 1999; Howard, Marshall, Rechnitzer, Cunningham, & Donner, 1982; McGoldrick & Cooper, 1989; Reitzes, Muttran, & Fernandez, 1996; Richardson, 1993). Cependant, un nombre important, soit le tiers des retraités, s'adapte difficilement à la retraite. Ces retraités vivent une période de remise en question de plus de six mois, éprouvent des problèmes de santé psychique et/ou physique et ressentent une insatisfaction quotidienne (Bossé, Aldwin, Levenson, & Workman-Daniels, 1991; Fortier & Fillion, 1999; Higinbottom, Barling, & Kelloway, 1993; Howard et al., 1982; Leclerc, 2002; Richardson, 1993; Robbins, Payne, & Chartrand, 1990; Sharpley & Layton, 1998; Robichaud et al., 2001). Dès lors, « la perte du statut professionnel met en péril, de façon plus au moins importante, la santé mentale du sujet » (Bouteyre & Lopez, 2005, p. 43).

1.1.4 Retraite et bien-être

Certaines recherches ont trouvé une association significative entre la retraite et la baisse de satisfaction ou du moral (Elwell & Maltbie-Crannell, 1981; Walker, Kimmel, & Prince; 1981) et une détresse psychologique (Abramson, Ritter, Gofin, & Kark, 1992; Bossé, Aldwin, Levenson, & Ekerdt, 1987; Dubé et al., 2005; Dubé, Lapierre, Bouffard et Alain, 2007; Palmore, Fillenbaum, & George, 1984; Richardson & Kilty, 1991; Skarborn & Nicki, 2000). La transition à la retraite perturbe l'identité des individus et engendre chez ces derniers des préoccupations reliées à la dépression et au névrotisme (Little, 1993). Elle est négativement reliée au bien-être (Ingram, 1990). Le passage à la

retraite, en tant que transition de vie, peut être vécu comme « un traumatisme ou encore être comparé, par les sujets eux-mêmes, à d'autres périodes marquantes de la vie qui ont été plus au moins surmontées» (Bouteyre & Lopez, 2005, p. 43). Pour cette raison, Rosenkroetter et Garris (1998) évoquent qu'une retraite est satisfaite ou satisfaisante lorsque le retraité demeure actif, planifie son temps et continue à avoir un réseau social (amis). Le vide ressenti provenant des nombreuses pertes reliées à la transition doit être comblé. C'est vraisemblablement dans cette direction que se trouve la clé de la réussite à la retraite (Rivières, 2002).

Comme, dans cette étude nous allons nous concentrer sur des individus ayant pris une retraite anticipée ou hâtive, plus précisément sur des jeunes retraités de 50 à 65 ans présentant des difficultés à s'adapter à la retraite, nous élaborerons maintenant plus en détail sur ce type de retraite, puis sur les conséquences de la retraite sur le bien-être.

1.1.4.1 Retraite hâtive

« La retraite ne se définit assurément plus seulement selon l'âge chronologique – la plupart des travailleurs prennent leur retraite entre 55 et de 62 ans, soit bien avant l'âge institutionnalisé de 65 ans et bien avant leur déclin » (McDonald, 2006, p. 149). Le départ définitif du marché de l'emploi peut se réaliser selon trois grands types : 1) la retraite à l'âge fixe (65 ans), ce type retraite défini par la loi autorise tout travailleur à cesser tout travail rémunéré et à recevoir une pension; 2) la post-retraite, désigne le retour à l'emploi après la retraite; 3) la retraite hâtive, consiste en un départ à la retraite avant l'âge de 65 ans, ou avant que le nombre requis d'années de service dans une

profession soit atteint. Certains auteurs parlent de retraite hâtive, d'autres de retraite anticipée et d'autres de préretraite.

Les préretraités peuvent être classés selon trois types, les premiers n'ayant aucun revenu, les seconds ayant des revenus provenant de leur régime privé (Crespo, 2005) et finalement les derniers recevant une rente d'invalidité (Fortier & Fillion, 1999). La retraite anticipée est fréquente au Canada, ainsi qu'au Québec. En effet, comme mentionné précédemment, l'âge moyen de la retraite est de 60.1 ans au Québec, et de 61.5 ans au Canada (Kozhaya, 2007). Plusieurs facteurs sont évoqués dans la documentation concernant les raisons de la prise de la retraite anticipée chez certains individus. Nous retrouvons, parmi ces facteurs, le revenu, la scolarité, des changements de structures d'emplois, le taux de chômage élevé au Québec, l'obligation de prendre soin d'un membre de la famille et la mise à pied. Les personnes plus scolarisées et celles ayant un revenu plus élevé sont plus susceptibles de prendre une retraite anticipée (Kieran, 2001; Rivières, 2002), car elles sont plus susceptibles de toucher des revenus plus élevés. Concernant le revenu, selon Kieran (2001), les travailleurs qui ont épargné ou qui ont droit à des prestations de retraite sont plus susceptibles de prendre leur retraite avant l'âge de 60 ans parce qu'ils ne dépendent pas de prestations du Régime de pension du Canada ou du Régime des Rentes du Québec. Également, selon ce dernier, les probabilités d'épargne s'accroissent au fur et à mesure qu'augmente le niveau de revenu, rendant la retraite anticipée plus réalisable. Cela confirme les résultats de l'étude de Crespo (2005) qui indiquent que les individus qui cessent leur emploi et qui ont une tendance à ne compter que sur des prestations privées (avant l'âge de 65 ans) sont des

individus dont le travail précédent comportait des avantages au niveau de la stabilité, de la rémunération, du statut professionnel et de la protection au sein des marchés internes.

La rémunération et la stabilité d'un emploi ont un effet positif sur la retraite anticipée. Cependant, au Québec, il y a de plus en plus d'emplois instables, ce qui peut expliquer les taux de chômage et de prise de retraite avant l'âge de 65 ans élevés dans la province. En effet, le fait de résider dans une région à haut taux de chômage défavorise le maintien ou la reprise d'activités, en raison de la pénurie d'emplois (Crespo, 2005). Selon ce dernier, les personnes résidant au Québec sont moins prédisposées à retourner sur le marché du travail après une cessation d'activités. Selon Dubé (2004) (à partir d'une étude canadienne, l'enquête sur la population active EPA au Canada), en 2003, on comptait, chez les travailleurs de 45 ans et plus, un taux de chômage plus élevé que chez ceux de 25 à 44 ans (17 % pour les 45 ans et plus et 10 % pour les 25-44 ans), et beaucoup plus élevé que chez ceux âgés entre 15 et 24 ans (17 % vs 3 %). L'auteur a soutenu que les travailleurs âgés risquent moins de perdre leur emploi, mais sont plus à risque de connaître des difficultés de réemploi en raison d'une mobilité réduite, d'une scolarité moins élevée et de capacités de recherche d'emploi plus faible. Il est possible que ce phénomène ait encore plus d'ampleur au Québec, car selon Crespo (2005), le chômage au Québec est généralement plus élevé que dans le reste du Canada. De plus, une étude effectuée en 2003, démontre que les deux tiers des chercheurs d'emploi découragés (ils ont perdu espoir de trouver un emploi) sont concentrés au sein des 45 ans - 64 ans (Institut de la statistique du Québec, 2005). Le taux de chômage peut donc avoir une incidence sur une retraite anticipée.

Un autre motif est évoqué dans la littérature, les changements de structure d'emploi. En effet, dans une étude effectuée au Québec par Quéniart et al. (2005) sur des femmes ayant pris leur retraite avant l'âge de 65 ans, les changements structurels ont été une des raisons importantes de prise de la retraite. Qu'il s'agisse de fusions, de changements organisationnels, d'horaires ou d'équipes de travail, ces changements ont été accompagnés de modifications au niveau des valeurs prônées dans le milieu de travail, changements avec lesquels elles n'étaient plus en accord. Fatiguées, désillusionnées, parfois ayant l'impression d'avoir perdu leur sentiment d'appartenance, ces femmes ont préféré quitter leur emploi. Les changements structurels ont amené un épuisement mental et physique provoquant le départ hâtif à la retraite.

En dernier lieu, la retraite anticipée peut être envisagée pour prendre soin d'un membre de la famille (McDonald, 2006; Poulet & Cousineau, 2005). Selon Poulet et Cousineau (2005), cette situation sera de plus en plus fréquente avec la désinstitutionalisation des soins et le vieillissement de la population. Elle ne sera pas sans conséquence sur le bien-être des individus.

Après cette brève synthèse, nous pouvons conclure que bien qu'il existe plusieurs formes de retraite de nos jours, la retraite anticipée s'avère fréquente au Québec et qu'elle peut s'avérer un passage difficile pour un bon nombre d'individus. Il est donc important de prendre connaissance des écrits sur l'adaptation et l'inadaptation à la retraite, pour mieux cerner les facteurs qui influencent le bien-être psychologique de ces retraités.

1.1.4.2 Facteurs d'inadaptation à la retraite

Comme nous l'avons vu précédemment, parmi les raisons répertoriées dans la documentation, divers facteurs peuvent avoir une incidence sur l'inadaptation à la retraite : taux de chômage, retraite forcée, difficultés à se trouver un emploi après une mise à pied et prendre soin d'un membre de la famille. Selon l'Enquête sociale générale du Canada (ESG) de 2004, environ 25 % des personnes qui ont pris leur retraite l'ont prise contre leur gré (Schellenberg & Silver, 2004), élément qui ne facilite nullement l'adaptation à la retraite. Tout nous laisse croire qu'une inadaptation à la retraite tend à s'instaurer lorsque l'individu n'a pas eu l'opportunité de s'y préparer. La retraite anticipée peut avoir plus de répercussions négatives sur la satisfaction du nouveau retraité que la retraite à âge fixe, car ce type de retraite crée une rupture brusque que l'individu n'a pas toujours le temps ni l'opportunité d'envisager et de préparer. Cela a pour effet d'accroître la détresse psychologique et de provoquer un déclin au niveau du bien-être psychologique global, de la satisfaction de vivre et de l'adaptation (David, Deniger, Gaulier, Guerin, & Limoges, 1997; Guérin et al., 1995; Limoges et al., 1987).

Une personne qui perd son travail dans la cinquantaine n'a probablement pas eu l'opportunité de se préparer à cet événement de vie si difficile soit-il; nous devons retenir que pour la plupart des individus dans la société occidentale, en plus du revenu, le travail procure l'intégration sociale, la satisfaction, l'autonomie et permet également d'exercer un contrôle sur sa vie (Robichaud et al., 2001). Le stress élevé et une retraite imposée seraient étroitement reliés à une mauvaise santé physique et à la détresse psychologique. La retraite non volontaire serait parmi l'un des facteurs prédictifs les plus importants lors de la retraite, entraînant une situation de crise (Leclerc, 2002). Une

des particularités des retraites involontaires est qu'elles engendrent une attitude réactive, empreinte de conséquences négatives sur les retraités. L'adaptation à ce changement non volontaire de statut sera bien différente de celle associée à une retraite prise sur une base volontaire et réfléchie (Poulet & Cousineau, 2005). Les retraités ne peuvent pas affronter l'immense vide d'une retraite non planifiée, cela implique une baisse de satisfaction de vivre. Une coupure trop brusque après une vie pleinement active peut générer, chez ces retraités, des répercussions au niveau de leur santé physique et de leur équilibre mental.

Cependant, ce ne sont pas que les retraites forcées qui peuvent causer des problèmes d'adaptation à la retraite. Certaines études indiquent que les individus manifestant des difficultés d'adaptation à la retraite sont ceux qui avaient accordé la priorité à leur travail et qui auraient par conséquent peu exploité ou peu développé d'autres sphères de leur vie (Béliveau, 2003). Ces jeunes retraités ressentent alors un immense vide. Certains de ces nouveaux retraités se sentent bouleversés par de nombreuses pertes provenant de leur retraite anticipée. Les pertes causées par la retraite anticipée sont alors pour certains : le statut, la gestion du temps et de l'espace, les relations interpersonnelles, les réalisations et le sens à la vie (David et al., 1997). L'inadaptation à la retraite peut avoir des conséquences négatives pour les nouveaux retraités. En effet, chez certains retraités, la retraite anticipée a des conséquences sur leur ajustement identitaire, occasionnant un manque de repère dû à la perte de statut de travailleur, une perte de valorisation et l'exclusion sociale par un manque d'activités organisées pour ce groupe d'âge (ces jeunes retraités sont encore trop jeunes pour aller au club de l'âge d'or) (Quéniart et al., 2005). Certains symptômes sont constatés, comme une diminution du bien-être et de la

satisfaction de vivre, des problèmes d'ordre physique et psychique (Abramson et al., 1992; Dubé et al., 2003; Richardson, 1993). Certaines personnes ne vivent qu'en fonction de leur passé, elles se désintéressent de l'actualité, elles manquent de motivation et ont tendance à s'isoler physiquement (Hogue-Charlebois & Paré, 1998). Certains retraités retournent à l'emploi, ils ne s'adaptent pas à la retraite, car ils ressentent le besoin de récompenses intrinsèques que l'emploi leur procure. Parmi ces récompenses intrinsèques, il y a le défi quotidien de la tâche, les liens sociaux, les buts que leur travail leur procurait (Schellenberg et al., 2005).

1.1.4.3 Facteurs d'adaptation à la retraite

Selon Leclerc (2002), l'adaptation réussie est favorisée lorsque la retraite est prise volontairement, cela procure moins de stress chez ces nouveaux retraités et contribue ainsi à une meilleure santé physique et psychologique. Les individus sont plus satisfaits à la retraite lorsque celle-ci a été volontairement choisie, s'ils sont en bonne santé physique et psychique, s'ils ne subissent pas une trop forte perte financière et s'ils sont actifs : bénévolat, groupes de loisirs ou cours divers (Argyle, 1997). Les retraités qui sont actifs et qui ont des loisirs, ont une meilleure satisfaction de vie que ceux qui n'ont aucun centre d'intérêt (Rosenkroetter & Garris, 1998). De plus, la poursuite d'un style de vie actif favorise une attitude plus positive que la recherche de la stabilité ou la réduction de l'activité (Rapkin & Fischer, 1992). Selon Leclerc (2002), il faut tenir compte du fait que nous devons agir sur l'individu en le dirigeant vers l'actualisation de d'autres facettes de sa vie pour qu'il atteigne son plein potentiel et mette ses compétences au service des autres. Leclerc (2002) affirme également que :

Une bonne capacité d'actualisation de son potentiel fournit les atouts nécessaires pour tisser un solide réseau de liens sociaux et s'adapter, avec aisance, aux changements exigés par le passage à la retraite, ainsi qu'aux autres événements stressants possibles tout au long du vieillissement (p. 26).

Les nouveaux retraités peuvent se fixer de nouveaux buts ou s'impliquer dans de nouveaux projets reliés à leur travail antérieur, ainsi la transition à la retraite se fait avec plus de souplesse et il en résulte un plus grand bien-être.

1.2 Santé mentale, bien-être et buts

Dans cette étude, nous nous intéressons à la santé mentale des individus ayant pris une retraite avant l'âge de 65 ans. Dans un premier temps, nous définirons nos variables santé mentale, bien-être et but. Puis, une recension des études fera ressortir les liens entre le bien-être psychologique, la dépression et les différents types de buts. En dernier lieu, nous présenterons différents types de buts et leurs influences sur la santé mentale des individus lors de la retraite.

1.2.1 Définition de la santé mentale

Selon l'Organisation mondiale de la santé (2007), « la santé mentale est un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité » (p.1). La santé mentale a également été définie comme un état de bien-être par lequel l'individu reconnaît ses capacités, est capable de faire face au stress normal de la vie, travaille de manière productive et fructueuse et apporte une contribution à sa communauté. La santé mentale signifie la possibilité pour les individus de développer des compétences et d'atteindre les objectifs qu'ils se sont fixés (Organisation mondiale de la santé, 2007). Il est alors établi que la santé mentale

reflète l'état de bien-être psychologique de chaque individu. Il est maintenant essentiel, afin de bien saisir la notion du bien-être psychologique, de définir cette variable importante à l'étude.

1.2.2 Définition du bien-être psychologique (B-Ê P)

« Le BÊ P se définit comme une évaluation positive et personnelle de sa situation » (Diener, 1994 cité par Bouffard, Lapierre, & Dubé, 2000, p. 3). Il est multidimensionnel, non normatif et fondé sur l'expérience personnelle de chaque individu (Bouffard & Lapierre, 1997). Parmi les marqueurs retenus, nous retrouvons le vécu à la retraite, le bonheur, le sens à la vie, l'acceptation de soi, l'autonomie, le sentiment de compétence, les relations positives avec autrui, la croissance personnelle et l'absence de détresse et de dépression. Ainsi, le BÊ P comporterait des dimensions cognitives et affectives, positives et négatives, ce qui correspondrait aux modèles courants de la santé mentale (Keyes & Magyar-Moe, 2003; Labelle, Bouffard, Alain, Dubé, Bastin, & Lapierre, 2001).

1.2.3 Bien-être et buts

Selon Cowen (1994), le bien-être est envisageable pour tous, il comprend des éléments aussi divers que dormir, manger, avoir des relations interpersonnelles, exercer un certain contrôle sur sa vie, avoir une existence satisfaisante et une bonne santé physique et psychologique. Selon cette approche, le bien-être serait présent du moment que les besoins élémentaires sont atteints, tels qu'illustrés par la pyramide de Maslow depuis des décennies. Le bien-être est présent lorsque l'individu vit dans des conditions qui lui permettent d'exercer un bon contrôle sur sa vie, peu importe l'âge. Diener et Lucas

(1999) observent que le B-Ê P n'est obtenu que lorsque les buts fixés sont atteints et par le même fait procure une satisfaction de vivre et rend heureux. Les individus qui ont plusieurs buts qu'ils jugent essentiels éprouvent un haut niveau de satisfaction de vie, un accroissement de l'estime de soi et de sentiments positifs, par contre, ils ressentent par la même occasion des symptômes d'anxiété. La volonté de s'engager dans plusieurs buts significatifs, bien qu'encourageante, peut aussi s'avérer stressante (Pomerantz, Saxon, & Oishi, 1998).

1.2.4 Définition des buts

Selon Cochran et Tesser (1996), un but est défini comme étant une image mentale d'un idéal à graver dans sa mémoire, visant la comparaison d'un état actuel et d'une projection future qu'influence le moment présent; il implique un désir (plaisir, satisfaction et succès sont attendus du but atteint), constitue une source de motivation, et il favorise l'action. Cette définition met l'emphase sur trois dimensions : cognitive (l'image cognitive), affective (le plaisir et la satisfaction associés au résultat souhaité) et comportementale (encouragement à l'action). Plusieurs chercheurs définissent le but selon ces trois dimensions soit : cognitive (Champion & Power, 1995), affective (Emmons & Kaiser, 1996) et comportementale (Carver & Scheier, 1998; Pervin, 1989). La composante cognitive réside en une représentation mentale de la situation désirée et des moyens mis en œuvre pour y parvenir. La composante affective se manifeste par toutes les émotions ressenties par rapport au résultat souhaité. La composante comportementale se manifeste par l'accomplissement de l'action conduisant au résultat souhaité (Pöhlmann & Brunstein, 2000). L'individu est donc interpellé tant au plan cognitif, affectif que comportemental.

1.2.5 Types de buts et bien-être

Il existe différents types de but et chacun a son effet particulier sur le bien-être de l'individu. Plusieurs auteurs ont élaboré des classifications pour étudier les relations entre les buts et différentes variables chez les adultes. Parmi ces dernières, Nuttin et Lens (1985) ont édifié 10 catégories de buts en se basant sur les besoins psychologiques essentiels de l'être humain (autonomie, relation avec autrui, loisir, possession, exploration, accomplissement). Ces dernières se subdivisent en plusieurs sous-catégories (Ex : catégorie loisirs : détente, sport, vacances). Certaines catégories de buts sont associées positivement au B-Ê P « comme les buts relatifs à l'intimité, à l'altruisme, à la famille et aux relations sociales en général » (Bouffard et al., 2000, p. 7). Ford (1992), quant à lui, différencie les buts liés à l'individu (au niveau émotionnel, intellectuel et spirituel) de ceux liés à la relation entre l'individu et son environnement (au niveau de l'intégration et de l'exécution de l'action). Il identifie 24 catégories. Ces distinctions semblent importantes puisque chaque catégorie semble avoir un effet particulier sur le bien-être des individus. Les résultats de recherche démontrent que les buts axés sur la réalisation de soi (Lapierre, Bouffard, & Bastin, 1997; Salmela-Aro & Nurmi, 1997), et la spiritualité (Emmons, 1999) sont liés à un B-Ê P positif chez certains individus, tandis que des buts relatifs au succès financier, à la reconnaissance sociale sont plus associés à un moins grand bien-être psychologique. Également, selon Street (2002), certains auteurs classent les buts en tant que « abstrait » ou « concret » (Bandura & Simon, 1997; Carver & Scheier, 1990; Carver, Lavoie, Kuhl, & Ganellen, 1988; Emmons, 1992; Little, 1983; Powers, 1973; tiré de Street, 2002). Les individus qui s'engagent dans des buts concrets ressentent un plus grand bien-être que les individus qui choisissent des

buts abstraits; associés à la dépression. Il importe alors de classifier les buts selon différentes catégories. D'autres auteurs se sont également penchés sur la relation entre les catégories de buts et les projets personnels et leur influence sur le B-Ê P, entre autres, Ryan, Sheldon, Kasser et Deci (1996) se sont intéressés aux buts et projets personnels, mais plus précisément aux buts intrinsèques et buts aux extrinsèques. Nous pouvons constater qu'il existe plusieurs catégories de buts reliées au B-Ê P, cependant vu l'importante disparité entre ces systèmes de catégories et leur complexité, dans la présente étude, nous nous concentrerons que sur les catégories de buts intrinsèques et extrinsèques.

Plusieurs auteurs ont étudié les buts selon leur référence à une motivation intrinsèque ou extrinsèque pour évaluer leur répercussion sur le bien-être des individus. Les buts extrinsèques sont des buts reliés à la réussite, au succès financier, à la reconnaissance sociale et procurent un moins grand bien-être que les buts intrinsèques (Kasser, & Ryan, 1996). Les buts de ce dernier type sont en accord avec soi et sont reliés à l'intimité et aux relations avec autrui. Ils sont axés sur la croissance personnelle et la condition physique (Kasser & Ryan, 1996; Laguardia & Richard, 2000; Lapierre et al., 1998; Pöhlmann & Brunstein, 2000; Sheldon & Kasser, 1998; Street, 2002) et cela pour les enfants, les adultes et les personnes âgées. Le choix du but est d'une grande importance. Certains auteurs (Street, 2002), ont noté que les individus qui sont en premier lieu concentrés sur des buts reliés à la réussite (ex : réussir mieux dans leur carrière) ressentiraient un déclin au niveau de leur bien-être personnel, comparativement aux individus qui sont a priori centrés sur des buts reliés à l'intimité (être plus proche du conjoint), ils seraient moins habiles à former des relations intimes, considérées comme

nécessaires pour le bien-être personnel. De plus, selon Kasser et Ryan (1996), une importante valorisation des buts intrinsèques comme l'affiliation, l'implication dans la communauté (aider autrui), la bonne condition physique (santé) et l'acceptation de soi (croissance) à des effets positifs sur la santé mentale des individus; tandis qu'une importante valorisation des buts extrinsèques, comme le succès financier (l'argent), la reconnaissance sociale (la popularité), l'apparence (l'image) est associée de façon négative au bien-être. Les recherches sur les types de buts considérés individuellement indiquent que les buts intrinsèques sont associés au bien-être psychologique. Au contraire, trop d'emphase sur les buts extrinsèques devient pathologique et ils sont généralement associés à des problèmes de santé, cela peu importe l'âge ou la culture des individus (Laguardia & Richard, 2000). De plus, dans une étude longitudinale, Sheldon et Kasser (1998) ont remarqué que les jeunes adultes ayant atteint leurs buts intrinsèques ressentent une augmentation plus importante de leur bien-être psychologique que les jeunes adultes qui ont atteint leurs buts extrinsèques. Le bien-être psychologique de ces derniers n'est que peu ou pas amélioré.

Selon l'étude de Sheldon et Elliot (1999) sur une population adulte, l'atteinte du but est elle-même associée à l'amélioration du bien-être, mais ce qui importe, c'est que l'amélioration dans la perception du bien-être est plus grande lorsque les buts atteints sont en concordance avec soi. Erikson, Erikson et Kivnick (1986) ont notamment souligné l'importance d'atteindre des buts qui apportent un sens et un objectif de vie clair, contribuant à atteindre un sentiment de bien-être.

1.3 Buts et dépression

La dépression est la maladie mentale la plus importante chez les personnes âgées. Une étude effectuée en 2005, nous révèle que 15 à 30 % des personnes âgées qui consultent un médecin omnipraticien présentent des symptômes dépressifs significatifs (Nubukpo, Hartmann, & Clément, 2005). Selon la documentation, les symptômes dépressifs chez les personnes âgées seraient reliés à divers facteurs en lien avec les buts, dont la réorganisation du temps, la manière dont ces individus poursuivent leurs buts, le désengagement, ainsi que l'inachèvement des buts et une régulation inappropriée de l'action.

1.3.1 Réorganisation du temps

Les symptômes dépressifs chez les retraités peuvent-ils être en lien direct avec l'incapacité à planifier le temps? C'est ce que laissent supposer Bouteyre et Lopez (2005) lorsqu'elles font remarquer que les retraités auraient approximativement 20 à 25 années de retraite devant eux. Déjà en 1989, Attias-Donfut et al. avaient évoqué le fait que la retraite amène des changements dans l'utilisation du temps de l'individu et exige une réorganisation de sa vie. En effet, jusqu'au jour de la prise de la retraite, le travail organisait le temps, « rythmait le cours de la journée, de l'année et désignait les périodes de vacances » (Bouteyre & Lopez, 2005, p. 46). C'est une longue habitude acquise qui disparaît de façon soudaine. Selon Bouteyre et Lopez (2005), peu de retraités ont appris à structurer leur temps par eux-mêmes et à développer diverses activités de façon autonome. Dans une étude effectuée par Robichaud et al. (2001), un retraité faisait mention qu'il ne réussissait pas à organiser son temps et qu'il a été malade pendant plusieurs mois. Il se sentait inutile et éprouvait de sérieuses difficultés à vivre le

moment présent. « Ce manque d'organisation et ce sentiment de vide peuvent être source d'angoisse » (Bouteyre & Lopez, 2005, p. 46). Il serait donc important pour ces individus de suivre un programme d'éducation préventive et éducative, permettant à ces derniers d'acquérir les apprentissages facilitant, entre autres, une réorganisation de leur nouveau temps libre et un investissement dans de nouveaux projets. Selon Attias-Donfut et al. (1989), la manière dont ce nouveau temps libre est investi devient un considérable indicateur dans le processus de réinvestissement. Alors, la réorganisation du temps libre serait garante d'une adaptation réussie à la retraite, engendrant ainsi un niveau significatif de bien-être et serait liée négativement à la dépression. Il serait donc important pour ces nouveaux retraités de poursuivre des buts et projets personnels qui leur sont accessibles et atteignables.

1.3.2 Poursuite des buts

Selon certaines études, la poursuite de buts inatteignables implique des conséquences négatives et dépressives (Carver & Scheier, 1990; Emmons, 1992), tandis que l'absence totale de buts peut s'avérer très néfaste, puisqu'elle est associée à divers symptômes, allant de la dépression au désespoir, de la résignation à la solitude (Dubé et al., 1992; Lecci, Okun, & Karoly, 1994; Pervin, 1989; Rapkin, & Fisher, 1992; Reker, Peacock, & Wong, 1987). Plusieurs études montrent que les échantillons de personnes dépressives et anxieuses diffèrent des groupes de personnes non-dépressives et anxieuses dans leurs choix de buts et dans la manière dont ils poursuivent leurs buts (Karoly & Lecci, 1993; Lecci, Karoly, Ruehlman, & Lanyon, 1996; Salmela-Aro, 1992). Les résultats de ces études indiquent que les individus souffrant de problèmes psychologiques (ex. dépression, anxiété) s'étant fixé des buts importants, ont de la difficulté à les atteindre

(manque de moyens pour les réaliser). En effet, dans une étude effectuée par Pöhlmann et Brunstein (2000) sur les buts personnels en psychothérapie, les patients souffrant de dépression, de dysthymie, de troubles de la personnalité et de troubles psychosomatiques, ont plus de difficulté à réaliser leurs buts (efficacité). Ils éprouvent moins d'émotions positives et plus de malaises en fonction de leurs buts, car ils éprouvent de la difficulté à gérer, à évaluer et à planifier ceux-ci. Ils sont plus critiques envers eux-mêmes lorsqu'ils n'ont pas obtenu les résultats escomptés et ne sont pas portés à se féliciter ou se récompenser lorsque les buts sont atteints. Les résultats de cette étude appuient la thèse selon laquelle les individus qui s'impliquent dans la poursuite de leurs buts en l'absence de conditions favorables sont vulnérables aux états affectifs déplaisants et aux différents symptômes de dépression.

Les individus qui ont tendance à développer des symptômes de dépression ont plus de difficultés à poursuivre et établir des buts de façon adéquate, car ils croient à la réussite de buts abstraits, entre autres, le bien-être et la joie de vivre (Street, 2002). Dès lors, l'inaptitude à s'approprier des buts significatifs et réalisables crée des états pathologiques chez ces individus (Nuttin, 1985; Street 2002; Yalom, 1980). Dans le même ordre d'idées, les personnes dépressives sont plus enclines à poursuivre des buts conflictuels (Emmons & King, 1988; Ryan et al., 1996).

Selon la documentation, les individus sont plus vulnérables à la dépression lorsqu'ils ont des buts significatifs qui sont en conflit les uns avec les autres (Street, 2002). Un individu peut avoir deux buts importants : passer plus de temps avec sa famille et vouloir être président d'une association de retraités. Si l'individu doit offrir des heures de

bénévolat supplémentaires pour poursuivre le but recherché, soit celui de président d'association de retraités, il ne pourra pas facilement poursuivre son deuxième but qui est de passer plus de temps avec sa famille.

Aussi, lorsque les buts sont inaccessibles et que la personne s'acharne à les poursuivre, cela entraîne des problèmes dépressifs (Trépanier, Lapierre, Baillargeon, & Bouffard, 2001). Dans ce cas, la flexibilité, lors de la poursuite des buts, semble une stratégie efficace liée à une bonne santé mentale. Les retraités qui ont de la flexibilité en présence de difficultés de la vie quotidienne se protègent davantage des symptômes dépressifs, favorisant ainsi le maintien de leur satisfaction de vie et de leur estime de soi dans la poursuite de leurs projets personnels (Trépanier et al., 2001). La poursuite tenace du but et la persistance rigide malgré les obstacles expliqueraient 44 % de la variance associée aux mesures de dépression (Trépanier et al., 2001).

Les individus qui se fixent des buts au-delà de leurs capacités sont plus propices à développer des symptômes dépressifs (Kanfer & Zeiss, 1983). En effet, lorsque l'individu perçoit qu'il n'a plus d'habileté ni de contrôle dans l'atteinte de ses buts et que ceux-ci deviennent ardu, non plaisants et stressants, il peut devenir anxieux et dépressif.

De plus, Pomerantz et al. (1998) mentionnent que lorsque les individus ont perdu espoir dans leurs buts, ils s'investissent moins dans ceux-ci; cela peut contribuer à développer des symptômes de dépression et on notera alors qu'ils auront une tendance à se désengager de leurs buts. Par ailleurs, l'inachèvement des buts engendre également des symptômes dépressifs.

1.3.3 Désengagement et inachèvement des buts

Les buts peuvent jouer un rôle ambivalent dans la balance du bonheur (« in a person economy of well-being ») (Brandtstädter & Rothermund, 2002). D'une part, les buts apportent une structure et une motivation qui donnent sens à la vie (Brunstein, Schultheiss, & Maier, 1999 voir Brandtstädter, & Rothermund, 2002; Emmons, 1996) et, d'autre part, les buts peuvent devenir une source d'insatisfaction et de dépression lorsqu'ils deviennent inaccessibles ou qu'ils excèdent les ressources disponibles (McIntosh, & Martin, 1992 voir Brandtstädter, & Rothermund, 2002). En effet, selon Bouffard et al. (2000), la présence de buts négatifs affecte l'efficacité personnelle, qui influence par la même occasion, de façon négative, les divers indices du bien-être. Robbins et Patton (1985) mentionnent que les personnes qui ont des buts instables ont plus de difficulté à s'adapter aux diverses transitions de vie. Dès lors, le désengagement et l'inachèvement des buts personnels seraient associés à la dépression (Lecci, Karoly, Briggs, & Kuhn, 1994).

De même, s'acharner à poursuivre des buts devenus inatteignables peut occasionner des symptômes dépressifs (Brandtstädter, & Rothermund, 2002). L'incapacité de se dégager d'un but devenu inaccessible serait l'un des facteurs les plus importants dans le déclenchement du processus menant à la dépression (Brandtstädter, & Baltes-Gotz, 1990; Carver & Scheier, 1990, 1998; Coyne & Lazarus, 1981).

Plusieurs études ont montré que des buts significatifs et difficiles encouragent l'individu à performer davantage que des buts significatifs faciles ou des buts imprécis ou

l'absence de but (Locke & Latham, 1990). Champion et Power (1995) ont revu nombre d'études longitudinales et transversales qui suggèrent que les individus qui possèdent peu de buts importants (des buts dominants dans lesquels chacun définit un soi idéal) sont plus enclins à la dépression que ceux qui ont plus de buts importants. Les individus dépressifs définissent leur valeur personnelle (self-worth) par l'atteinte d'un but. Ils ont tendance à croire qu'ils ne peuvent obtenir du succès que s'ils réussissent à atteindre leurs buts. Ils sont moins habiles à se désengager de ceux-ci s'ils ne les ont pas réussis ou s'ils n'ont pas fait suffisamment de progrès vers l'atteinte du but fixé. Il est important que les buts soient réalistes, ce qui permet l'atteinte de grandes ambitions et de buts à long terme.

1.3.4 Régulation inappropriée de l'action

La régulation de l'action des sujets dépressifs peut sembler handicapée par un manque de compétence comportementale, par des défaillances dans les processus d'autorégulation qui gouvernent et activent la poursuite du but et par un faible sentiment d'efficacité personnelle qui fait échouer le démarrage de l'action dirigée vers le but (Polhmann & Brunstein, 2000, p. 234).

L'impact démotivant et l'incertitude à propos de son efficacité personnelle pour des buts lointains pourraient être réduits en créant des sous-buts proches, plus accessibles et plus susceptibles de provoquer du feedback positif (Bandura, 1993; Bouffard, Bastin, & Lapierre, 1994; Watson & Tharp, 1997; Zaleski, 1987). Cela signifie qu'un ensemble de buts personnels bien organisés serait favorable à une régulation efficace de l'action, car « la poursuite efficace d'un but exige une régulation appropriée de l'action afin de réduire le décalage entre l'objectif et l'état actuel » (Sheldon & Kasser, 1995, p. 26).

En fait, un important écart entre la situation souhaitée et la situation présente implique une source de malaise et de dépression (Brandtstädter & Renner, 1990). La dépression pourrait avoir lieu lorsque les buts sont négativement évalués (Salmela-Aro & Nurmi, 1996), lorsqu'ils sont abstraits (Emmons, 1992), utopiques et mal gérés (Rehm, 1977), lorsqu'il y a perception de décalage entre la situation désirée et la situation immédiate (Brandtstädter & Renner, 1990) et lorsqu'il y a une absence de buts. Malheureusement, la documentation nous montre qu'il y a des retraités sans buts ni projets. Une retraite sans projets, sans buts, conduit la personne rapidement à la morosité, à la passivité et à la dépression (Lecci et al., 1994; Leclerc, 1992).

1.4 Buts, retraite et bien-être

Selon Rivière (2002), il est essentiel que les personnes retraitées s'engagent dans des projets et les réalisent tant au plan personnel que social. Les individus ont besoin de projets qui combleront leurs journées et entretiennent les liens avec les autres (Rivière, 2002). Une inadaptation à la retraite peut engendrer des symptômes dépressifs, car ces retraités éprouvent de la difficulté à se projeter dans le temps, soit par l'absence de buts et de projets ou soit par la fixation de buts inatteignables. Cantor et Sanderson (1999) relatent, dans leurs écrits, l'importance de la portée des buts à la retraite. Selon eux, l'engagement face à ses buts structure sa vie et encourage l'individu; il lui procure un sentiment d'efficacité personnelle, donne un sens à sa vie, l'aide à faire face à ses difficultés, ce qui favorise un sentiment de bien-être psychologique. De plus, l'habilité à s'investir et à s'engager dans des buts accessibles durant la vieillesse favorise chez l'individu un état de bien-être, car le sentiment de performance, chez ce dernier, lui procure de la satisfaction dans ses activités et dans ses relations (Holahan, 1988).

Cependant, il est important que les individus prennent conscience des limites que la vie leur impose quant au choix de leurs buts. Selon Schulz et Heckhausen (1996), en vieillissant, les individus délaissent certains buts devenus désuets ou inaccessibles et s'engagent et s'investissent dans des buts spécifiques. Chaque individu doit négocier et traduire les impératifs, internes et externes, qui lui sont propres, en projets concrets et réalisables, puisque la vie de l'être humain est structurée autour de l'élaboration et de la poursuite de buts qui assurent la survie et le bien-être (Klinger, 1994). Plusieurs études relatent l'importance des interventions éducatives et préventives auprès des futurs retraités et des jeunes retraités. Le but est alors de favoriser l'adaptation et la qualité de vie chez ces derniers (Dubé et al., 2000; Dubé et al., 2003; Dubé et al., 2005, Dubé et al., 2007; Fretz, Kluge, Ossana, Jones, & Merikangas, 1989; Leclerc, 2002; MacEwen, Barling, Kelloway, & Higginbottom, 1995; Rosenkroetter & Garris, 1998; Taylor-Carter, Cook, & Weinberg, 1997).

Le programme *Gestion des buts personnels* peut contribuer au bien-être de ces jeunes retraités en leur permettant ainsi de découvrir une démarche qui les aidera à mieux structurer leur temps et à atteindre les buts fixés.

1.5. Études primaires

La présence de buts réalisables et concrets dans la vie de l'individu a longuement été documentée comme étant indispensable au bien-être des individus et de leur santé mentale. Parmi toutes les études que nous avons répertoriées, deux portent sur le même principe que le présent programme *Gestion des buts personnels*. Il s'agit de programmes d'intervention permettant d'amener les participants à identifier et

poursuivre des buts et projets personnels. Ces études seront brièvement décrites ci-dessous.

1.5.1 Un programme pour épuisement professionnel

L'étude intitulée : *L'examen des projets personnels au cours d'une psychothérapie destinée aux personnes souffrant d'épuisement professionnel* (Salmela-Aro, Naatanen, & Nurmi, 2000) porte sur 30 employés présentant des symptômes d'épuisement professionnel, soit 20 femmes et 10 hommes âgés entre 33 et 59 ans (M d'âge = 49.13, $ÉT$ = 6.28). Les participants ont suivi une thérapie de groupe pendant quatre mois. Le but de cette étude était de vérifier l'impact de cette psychothérapie sur les individus souffrant d'épuisement professionnel, sur leurs projets personnels, sur leur travail, leurs relations interpersonnelles et sur leur personnalité, et de vérifier dans quelle mesure les changements observés prenaient de l'importance au niveau de leur bien-être. Les sujets devaient au prétest élaborer un ensemble de quatre projets personnels. De plus, au prétest, un mois avant le début de la thérapie, et au post-test, un mois après la fin, ils ont effectué l'analyse de leurs projets selon la matrice de Little et ont rempli l'échelle de bien-être de Ryff, une échelle de dépression et un questionnaire d'épuisement professionnel. Puis, à des fins évaluatives, à toutes les deux semaines, ils complétaient une échelle mesurant le processus en cours et portant sur l'évaluation de leurs projets.

L'intervention s'est étalée sur quatre mois. Deux groupes ont été formés, un groupe contrôle et un groupe expérimental, ces deux groupes ont suivi une psychothérapie intensive de huit séances. Toutefois, la méthode d'intervention différait dans les deux groupes. La thérapie de groupe administrée au groupe expérimental était basée sur des

techniques de psychodrame et de sociodrame et ce, incluant des échanges entre les membres et une dramatisation des thèmes significatifs. L'intervention dans le groupe contrôlé était basée sur des discussions libres entre les participants.

Les résultats de l'étude ont montré que les sujets qui ont évalué leurs projets comme étant en progression durant l'intervention et dont les émotions positives liées aux projets sont devenues plus positives, semblent avoir connu une hausse de bien-être (autonomie, contrôle sur l'environnement, croissance personnelle, relations avec autrui, sens à la vie, acceptation de soi) et une diminution de leurs symptômes d'épuisement professionnel.

1.5.2 Un programme pour adolescents

Une autre étude, destinée aux adolescents *Going for the goal : A life skills program for adolescents* (Danish, 1997), visait l'apprentissage d'une démarche (apprentissage d'habiletés de base) pouvant leur être favorable tout au long de leur vie et leur permettre d'être de bons citoyens. De nombreux étudiants de sixième année (1976 en tout), provenant de trois villes américaines (Los Angeles, New London, Richmond) ont participé à ce programme de 1993 à 1995. L'âge moyen des participants était de 12 ans. Le programme s'est déroulé en 10 rencontres et présentait différentes étapes.

Lors de la première rencontre, les participants discutent en groupe de leurs rêves, identifient ceux-ci, et écrivent une brève histoire ou dressent un portrait concernant leur futur. Dans la même rencontre, ils identifient leurs buts passés, les personnes qui leur servent de modèle et les personnes qui les empêcheraient de réaliser un bel avenir.

La deuxième rencontre consiste à déterminer si les buts sont réalisables à l'aide de quatre caractéristiques permettant de prédire si les buts le sont.

Lors de la troisième rencontre, les participants sélectionnent un but à travailler tout au long de la démarche. Pour cela, ils identifient les avantages et les inconvénients de leurs buts et en discutent avec l'animateur. Ensuite, ils choisissent le but qui paraît le plus réalisable et atteignable.

Lors de la quatrième rencontre, les étudiants planifient la façon d'atteindre leur but et ciblent des stratégies pour atteindre ce but. La cinquième rencontre porte sur la prévision des obstacles. La sixième séance vise à affronter les obstacles efficacement.

L'objectif de la septième rencontre est d'apprendre aux participants l'importance de l'encouragement et du soutien du groupe afin d'atteindre leurs buts. Au cours de cette rencontre, les participants s'aident mutuellement dans leurs buts.

La huitième rencontre consiste à trouver des solutions, à persévérer en cas de difficultés et à partager ce vécu avec le reste du groupe. Également, dans cette rencontre, les participants ciblent des moyens pour se récompenser pour les progrès réalisés.

Lors de la neuvième rencontre, les étudiants apprennent à utiliser leurs acquis lors de la réalisation d'autres buts.

La dixième rencontre est centrée sur la discussion de l'intégration de la démarche durant les neuf rencontres.

L'évaluation du programme permet de formuler les conclusions suivantes :

- 1) Les participants ont acquis des habilités pour atteindre leurs buts.
- 2) Le taux d'absentéisme de ces étudiants a diminué.
- 3) Le programme a favorisé chez les participants masculins une diminution des comportements néfastes pour la santé et des comportements violents.
- 4) Les participants au programme ont fait des apprentissages pertinents sur la façon de réaliser leurs buts et ont trouvé les rencontres plaisantes, profitables et importantes.

Nous pouvons constater à la lumière de ces écrits que les programmes axés sur les buts, ont des effets positifs sur le bien-être des individus, et ce à tout âge. L'apprentissage d'une démarche menant à la réalisation des buts est à considérer lors des différentes transitions de vie. Dans cette optique, chaque individu s'adapte à ces transitions et ce, de manière saine.

1.6 Programme *Gestion des buts personnels*

Une équipe de chercheurs de l'Université du Québec à Trois-Rivières travaille, depuis le début des années 1990, au développement d'un programme d'intervention préventif susceptible d'améliorer le bien-être chez les retraités. L'objectif de ce programme « vise à amener les participants à cerner leurs intérêts et, à partir de ceux-ci, développer des projets pour mieux s'adapter à la retraite et atteindre un plus grand bien-être » (Dubé, Bouffard, Lapierre, Alain, & Robichaud, 2001-2002, p. 9). D'ailleurs, l'efficacité de ce programme est clairement démontrée par plusieurs études (Bouffard et al., 1996; Bouffard et al., 2001; Dubé et al., 2000; Dubé et al., 2003; Dubé et al., 2005; Dubé et al., 2007; Lapierre et al., 1998). En effet, ce programme a pour effet bénéfique de rehausser le bien-être et par la même occasion, d'améliorer la santé mentale.

Le postulat de base de cette approche stipule que l'individu vieillissant est, lui aussi, « en processus de croissance et qu'il peut bénéficier d'une intervention psychosociale qui favoriserait l'épanouissement personnel et le vieillissement réussi » (Lapierre et al., 1998, p. 19). L'objectif de l'intervention consiste à aider les participants à cibler, élaborer, planifier et poursuivre leurs buts de manière saine et efficace. L'intervention est basée sur une approche cognitive comportementale. Elle vise à développer chez les sujets un sentiment personnel d'efficacité, par l'apprentissage de comportements favorisant la réalisation des buts. Elle vise également à atténuer les croyances irrationnelles qui interfèrent dans le processus qui permet la réalisation et la poursuite des buts (Lapierre et al., 1998).

Il est établi, selon les recherches antérieures, que chaque étape du programme *Gestion des buts personnels* a un effet bénéfique sur le bien-être psychologique de l'individu. Tout d'abord, l'étape préliminaire est une séance d'information. Le but de cette séance est d'informer les sujets sur le déroulement du programme et sur les règles d'animation, et par la même occasion permettre, aux membres du groupe de faire connaissance (Dubé et al., 2005; Dubé et al., 2003; Dubé et al., 2000; Lapierre et al., 1998). À la deuxième rencontre, les participants sont invités à échanger sur le processus qui les a amenés à prendre leur retraite et sur leur vécu depuis. La rencontre se termine par une projection dans le futur. Par la suite les étapes propres à la gestion des buts personnels débutent soit l'élaboration, la planification, la poursuite et l'évaluation des buts (Voir Tableau 1).

1.6.1 L'élaboration du but

L'élaboration du but, première étape du processus sur les buts, consiste à faire l'inventaire des buts possibles pour arriver à un choix (Dubé et al., 2005; Dubé et al., 2003; Dubé et al., 2000; Lapierre et al., 1998). L'élaboration (choix des buts) et le contenu des buts concrétisent ce que l'individu souhaite, ses profondes aspirations, bref, le résultat escompté. Selon Snyder et al. (2001), l'élaboration ainsi que l'engagement dans des projets est une source d'espoir. Cette étape d'élaboration permet à l'individu de croire à ses capacités pour la réalisation de ses buts et lui procure une détermination lui permettant de planifier les étapes de leur réalisation. Elle permet « de concrétiser la motivation, de focaliser l'énergie, de soutenir l'autorégulation du comportement et d'affermir le fonctionnement optimal de la personnalité » (Bandura, 1993 cité par Dubé et al., 2005 p. 5). L'élaboration du but suscite une augmentation du bien-être et une

Tableau 1

Contenu du programme *Gestion des buts personnels*

Étapes	Rencontres ¹	Contenu
Étape préliminaire	1	Présentation des participants et information sur le programme en vue d'encourager la participation active à la démarche.
	2	Échanges sur la retraite : prise de la retraite et vécu de la retraite. La vie du groupe commence vraiment.
Élaboration du but	3	Inventaire des désirs, ambitions, objectifs, projets et buts personnels, afin de prendre conscience de tout ce que l'on veut dans la vie. Identification des croyances négatives qui empêchent la réalisation des buts.
	4	Sélection des buts prioritaires et évaluation de ces buts importants selon un certain nombre de caractéristiques (probabilité de réalisation, effort nécessaire pour réussir, stress ou plaisir associé au but, etc.). Cette exploration fait ressortir toutes les implications des buts retenus.
	5	Traduire le but en des actions concrètes, claires et précises en vue de faciliter sa réalisation. Les questions et les suggestions des membres du groupe aident à préciser le but. Choix d'un but et engagement sous forme de « contrat » avec soi-même.

Tableau 1
 Contenu du programme *Gestion des buts personnels* (suite)

Étapes	Rencontres ¹	Contenu
Planification du but	6	Opération cruciale qui comprend le choix des moyens, la spécification des étapes de réalisation, la prévision des obstacles et des stratégies pour les affronter, l'identification des ressources personnelles et environnementales incluant l'aide possible d'autrui. Les suggestions du groupe sont, ici, fort utiles.
Poursuite du but	7-8-9	Le cheminement vers le but suppose l'utilisation de moyens efficaces et d'actions concrètes, la persévérance, l'affrontement des difficultés et des ajustements constants en fonction des imprévus. Le soutien du groupe devient, ici, crucial.
Évaluation	10	Évaluation 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.

Tiré de Dubé, Bouffard, Lapierre et Alain (2005) p. 262.

diminution des symptômes de dépression (Emmons, 1986; tiré de Dubé et al., 2000-2001) et de l'anxiété (Hosen, 1990; tiré de Dubé et al., 2000-2001); elle est source d'espoir (Snyder et al., 1991) et de sens à la vie (Reker & Wong, 1984; tiré de Dubé et al., 2000). Le fait d'avoir des buts ou simplement d'être orienté vers des buts est garant

d'une bonne santé mentale (Lapierre, Bouffard, Dubé, Labelle, & Bastin, 2001; Sheldon & Hauser-Marko, 2001).

1.6.2 Planification du but

La planification du but est une activité intellectuelle qui prépare l'action (Dubé et al., 2005; Dubé et al., 2003; Dubé et al., 2000; Lapierre et al., 1998). Cette étape est d'une très grande importance puisqu'elle comprend des activités qui facilitent l'atteinte du but visé. L'exploration des possibilités, la recherche de stratégie pour y arriver, la précision des étapes de réalisation, la prévision des obstacles et les stratégies utiles dans l'adversité, l'identification des ressources personnelles et environnementales, incluant l'aide d'autrui et l'identification des pensées irrationnelles, conduisent à l'atteinte des buts escomptés (Dubé et al., 2005; Dubé et al., 2003; Dubé et al., 2000; Lapierre et al., 1998; Watson & Tharp, 1997). Une bonne planification a pour effet d'atténuer le stress et de rehausser le bien-être psychologique, elle favorise, chez l'individu, le démarrage et la régulation de l'action et améliore sa performance (Gollwitzer, 1996).

1.6.3 Poursuite du but

La poursuite du but est l'étape où les individus sont appelés à travailler à la réalisation de ceux-ci. À cette étape, l'habilité à utiliser des moyens efficaces et des actions concrètes favorise le cheminement vers le but. En effet, la poursuite des buts efficace doit être faite dans des circonstances favorables à la réalisation des buts. Les individus doivent, dans l'adversité, employer une démarche flexible, mais la persistance excessive serait néfaste pour la santé mentale des individus (Brandtstädter & Renner, 1990; Brim, 1992). L'ajustement aux exigences des situations se révèle d'une importance essentielle à la

poursuite des buts (Salmela-Aro et al., 2000), d'autant plus qu'en vieillissant, les individus sentent une diminution de la possibilité d'atteindre leurs buts par la perte de contrôle relié au vieillissement (Heckhausen, 1997). Toutefois, cette constatation ne perturbe pas la vie des personnes âgées. La perception d'une diminution de contrôle, chez les personnes âgées, accroît l'effort et l'action vers l'atteinte des buts, et, par conséquent, certaines personnes âgées auraient un meilleur niveau de satisfaction de vivre que certains individus plus jeunes (Cross & Markus, 1991). De plus, lors de cette étape, les rencontres de groupe sont très importantes. Le groupe aide l'individu en difficultés à trouver des solutions et à élaborer des stratégies pour atteindre les buts fixés et encourage l'individu à persister. Le soutien du groupe, à cette étape du processus, devient d'une grande importance pour la réalisation des buts et projets (Dubé et al., 2000; Dubé et al., 2003; Dubé et al., 2005; Lapierre et al., 1998). Plusieurs résultats d'étude montrent que la poursuite du but engendre un bien-être psychologique (Dubé et al., 2000); « elle favorise le sens de l'accomplissement personnel » (Kuypers & Bengtson, 1973; tiré de Dubé et al., 2000, p. 259) « et a une valeur adaptative » (Lazarus, & DeLongis, 1983; tiré de Dubé et al., 2000, p. 259). Également, de nombreuses études indiquent que les sujets qui s'impliquent et poursuivent leurs propres buts de manière adéquate ont une meilleure santé mentale et un bien-être psychologique plus élevé que ceux qui poursuivent inadéquatement leurs buts (qui manquent de direction vers des buts dans leur vie) (Emmons, 1986, 1996; Holahan, 1988; Robbins, Lee, & Wan, 1994). « Tant qu'il y a de l'espoir et des projets, il y a de la vie » (Lapierre et al., 1998, p. 17).

1.6.4 Évaluation

À cette dernière étape, l'individu fait une évaluation de la réalisation de son but. La réalisation du but produit chez l'individu une évaluation positive de soi-même et un sentiment d'efficacité personnelle et d'estime de soi (Dubé et al., 2005). Cette évaluation positive de soi-même encourage l'individu à réutiliser la démarche de gestion des buts personnels. L'utilisation adéquate de cette démarche aura pour effet bénéfique de rehausser le bien-être psychologique et par le fait même d'atténuer les symptômes dépressifs. L'évaluation positive de l'atteinte des buts engendrera chez l'individu un sentiment d'efficacité personnelle, qui en deuxième lieu, motivera l'individu à s'impliquer davantage dans d'autres buts et qui encouragera, en dernier lieu, l'individu, à adopter la démarche apprise lors du programme *Gestion des buts personnels*.

En conclusion, on peut considérer que « Le programme de Gestion des buts personnels repose sur une base théorique et empirique solide; il se décompose en plusieurs étapes susceptibles de conduire le participant de la naissance du désir à la réalisation de son projet » (Dubé et al., 2005, p. 20). En fait, ce n'est pas uniquement le fait d'avoir des buts et projets qui est garant d'une bonne santé mentale, mais bien de posséder une bonne démarche vers l'atteinte du projet.

1.7 Objectifs spécifiques et hypothèses

De nos jours, un tiers des retraités ne s'adaptent pas à la retraite (Leclerc, 2002; Robbins et al., 1990; Robichaud et al., 2001). De plus, avec le phénomène de la retraite anticipée et l'augmentation de l'espérance de vie, la proportion de retraités augmentera considérablement. Il y aura de plus en plus d'individus ayant plus de temps libre à

occuper, et cela, sans exercer de travail rémunéré. Selon les écrits, la majorité des retraités ne vivent pas de difficultés majeures au cours de la transition du travail à la retraite. Ils s'y adaptent relativement bien (Atchley, 1994; Fletcher & Hansson, 1991; Fortier & Fillion, 1999; Howard et al., 1982; McGoldrick & Cooper, 1989; Richardson, 1993). Cependant, parmi les individus qui ne s'adaptent pas, certains éprouvent de la difficulté à se projeter dans le futur par l'absence de buts et de projets concrets, ou parce qu'ils possèdent des buts instables, inatteignables et/ou inaccessibles, ce qui peut engendrer chez ces retraités des symptômes dépressifs (Brandtstädter & Baltes-Gotz, 1990; Brandtstädter & Rothermund, 2002; Coyne & Lazarus, 1981; Lecci et al., 1994; Leclerc, 1992; Robbins & Patton, 1985). Des buts ou projets de type intrinsèque suscitent un plus grand bien-être que des buts extrinsèques (Kasser & Ryan, 1996; Laguardia & Richard, 2000; Lapierre et al., 1998; Pöhlmann & Brunstein, 2000; Sheldon & Kasser, 1998; Street, 2002). De plus, le désengagement et l'inachèvement des buts personnels seraient des éléments prédictifs de dépression (Lecci et al., 1994). Le programme *Gestion des buts personnels* pourrait être bénéfique à des retraités, car selon plusieurs écrits, un programme axé sur la gestion de buts personnels favorise l'adaptation chez ces individus, ainsi qu'une meilleure qualité de vie (Bouffard et al., 1996; Bouffard et al., 2001; Dubé et al., 2000; Dubé et al., 2003; Lapierre et al., 1998). D'ailleurs, toutes les étapes de ce programme, soit l'élaboration, la planification, la poursuite et l'évaluation, ont un effet bénéfique sur le bien-être (Bouffard et al., 2001; Bouffard et al., 1996; Dubé et al., 2005; Dubé et al., 2003; Dubé et al., 2001-2002; Dubé, Bouffard, & Lapierre, 2002; Lapierre et al., 1998), ce qui a pour effet d'atténuer les symptômes de dépression.

Cette synthèse de la documentation fait ressortir que le programme *Gestion des buts personnels* a un effet bénéfique sur le bien-être psychologique des retraités, et que les retraités dépressifs sont plus enclins à avoir des buts instables, inaccessibles et/ou inatteignables, qu'ils sont moins motivés à poursuivre leurs buts et qu'ils se désengagent plus facilement de ceux-ci. L'objectif de cette recherche consiste à explorer l'influence du programme *Gestion des buts personnels* sur le bien-être subjectif de nouveaux retraités modérément ou légèrement dépressifs. Les résultats des participants au programme (groupe expérimental) seront comparés à ceux d'un autre groupe de jeunes retraités dépressifs (groupe contrôle) n'ayant été impliqués dans aucune autre forme d'intervention. Les deux groupes ont complété les questionnaires à trois temps de mesure, prétest, post-test et relance. Conformément à la recension des écrits, nous formulons les hypothèses suivantes.

- 1) Les retraités légèrement ou modérément dépressifs ayant participé au programme *Gestion des buts personnels* devraient connaître une amélioration significativement plus importante que celle du groupe contrôle de leur processus de réalisation des buts (élaboration, planification et poursuite), de leur croyance en la capacité de réaliser des projets et de la stabilité de leurs buts.
- 2) Les retraités légèrement ou modérément dépressifs ayant participé au programme *Gestion des buts personnels* devraient connaître une amélioration significative plus importante que celle du groupe contrôle de leur bien-être subjectif (acceptation de soi, croissance personnelle, autonomie, relations

positives avec autrui, sentiments de compétence, sens à la vie, évaluation du vécu à la retraite).

- 3) Les retraités ayant retenu des projets de type intrinsèque lors de leur participation au programme *Gestion des buts personnels* verront davantage leurs symptômes de dépression s'atténuer (détresse et sévérité de la dépression) que ceux ayant retenu des projets de type extrinsèque.
- 4) Plus les symptômes de dépression seront importants au prétest (détresse et sévérité de la dépression), moins les participants persisteront jusqu'à la fin du programme.

CHAPITRE II
MÉTHODE DE RECHERCHE

La section méthode de recherche présente les informations relatives à la démarche retenue pour vérifier les hypothèses. Elle comporte les sections suivantes : stratégie d'acquisition, stratégie d'observation, stratégie d'analyse, obstacles méthodologiques rencontrés, solutions déployées et considérations éthiques de cette étude.

2.1 Stratégie d'acquisition

La stratégie d'acquisition de cette étude comporte la finalité, les objectifs de connaissance et le dispositif de recherche, qui permettent de situer notre recherche dans sa scientificité.

2.1.1 Finalité

La finalité de cette recherche implique que la stratégie d'acquisition est fondamentale (Lefrançois, 1991) puisque nous espérons que la présente étude apporte de nouvelles connaissances sur ce sujet, sur les stratégies et les méthodes, qui permettront d'atténuer les symptômes dépressifs chez les jeunes retraités.

2.1.2 Objectif de connaissance

L'objectif de connaissance de la présente étude est exploratoire, car l'effet d'un tel programme chez les jeunes retraités manifestant des symptômes dépressifs est un champ d'études peu exploré à ce jour.

2.1.3 Dispositif de recherche

Le dispositif de recherche de cette étude est quasi-expérimental et longitudinal court. Cette recherche s'avère être une étude longitudinale courte, car l'expérimentation comporte trois temps de mesure : le prétest, le post-test à la fin du programme d'intervention et la relance, six mois plus tard, ceci dans le but de bien évaluer les résultats de l'étude ainsi que son efficacité. L'étude est dite quasi-expérimentale, car les participants n'ont pas été recrutés de façon aléatoire (Lefrançois, 1992). Les sujets devaient présenter certains critères pour participer à cette étude. Ces critères vous seront présentés dans la section sélection des participants. La méthode quantitative, les résultats seront présentés sous forme de données statistiques.

2.2 Stratégie d'observation

La stratégie d'observation comporte plusieurs éléments référant au déroulement de l'expérimentation du programme *Gestion des buts personnels*, dont l'identification de la population cible et les critères de sélection de cette population. Cette section décrit aussi la procédure retenue pour procéder au recrutement des participants, les méthodes d'observation, la méthode de la collecte des données et, en dernier lieu, les instruments servant à mesurer les différentes variables de l'étude, variables qui seront définies dans cette même section.

2.2.1 Population cible

Dans la présente étude, la population cible est constituée des nouveaux retraités légèrement à modérément dépressifs âgés entre 50 et 65 ans, Québécois, francophones, ayant pris leur retraite au cours des cinq dernières années et habitant dans les villes de

Sherbrooke et de Trois-Rivières. Étaient considérés dépressifs les participants qui obtenaient une cote égale ou supérieure à 11 à l'*Échelle de dépression gériatrique* (Yesavage et al., 1983).

Cette étude a été effectuée à partir d'une analyse secondaire de la banque de données provenant de l'étude : *Une intervention de groupe axée sur la gestion des projets personnels : Impact sur le bien-être psychologique des nouveaux retraités de 50 à 60 ans*. L'étude initiale comportait 354 retraités dont 154 constituaient le groupe expérimental et 200, le groupe contrôle. La présente étude vise plus particulièrement les jeunes retraités présentant des symptômes de dépression. L'échantillon est composé de 50 retraités légèrement ou modérément dépressifs dont 32 dans le groupe expérimental et 18 dans groupe contrôle. Il n'y a pas de différence significative entre les deux groupes en ce qui concerne l'âge, la scolarité et le temps passé à la retraite. Dans le groupe expérimental, les individus modérément ou légèrement dépressifs sont âgés en moyenne de 57.34 ans ont en moyenne 14.42 années de scolarité et sont à la retraite depuis 29.16 mois. Dans le groupe contrôle, les retraités modérément ou légèrement dépressifs ont en moyenne 56.06 ans, 13.71 années de scolarité et sont à la retraite depuis 33.72 mois en moyenne. Le temps moyen de la prise de la retraite, diffère légèrement d'un groupe à l'autre sans que cette différence soit significative. Ces données sont présentées au Tableau 2.

2.2.2 Sélection des participants

Les participants ont été sélectionnés selon divers critères. Ils devaient avoir pris leur retraite depuis moins de 5 ans, être francophones, habiter dans la région de Sherbrooke

Tableau 2
Variables sociodémographiques au prétest

		N	Moyenne	Écart-type
Âge	Expérimental	32	57.34	2.62
	Contrôle	18	56.06	3.32
Années de scolarité	Expérimental	31	14.42	2.92
	Contrôle	17	13.71	3.67
Mois de retraite	Expérimental	32	29.16	20.6
	Contrôle	18	33.72	20.6

et Trois-Rivières et, en plus, avoir une disponibilité de 3 heures par semaine, pendant 10 semaines, pour les personnes du groupe expérimental.

2.2.3 Procédure de recrutement

Le recrutement a été fait selon la méthode d'échantillonnage de type non probabiliste, car les sujets à l'étude ont participé de façon volontaire (Lefrançois, 1992). Les participants ont été recrutés simultanément selon les deux conditions expérimentales. La sollicitation a été faite dans la même période, mais distinctement l'une de l'autre. La sollicitation a été faite dans les mêmes médias (journaux locaux, télévision communautaire, feuillets paroissiaux, associations de retraités), sauf pour la FADOQ (Fédération de l'âge d'or du Québec) qui recrutait seulement des gens pour la recherche sur le programme d'intervention.

Pour le groupe contrôle, la publicité invitait les retraités de 50 à 65 ans à communiquer avec le Laboratoire de gérontologie de l'Université du Québec à Trois-Rivières et à l'Université de Sherbrooke afin de participer à l'étude sur l'adaptation à la retraite. Lors de ce premier contact, un professionnel de recherche fournissait de l'information sur les objectifs visés par cette recherche, sur les différents questionnaires à compléter, sur les différents temps de mesure, sur les mesures de consentement et sur la rémunération. Les participants recevaient 15 \$ à titre incitatif à la fin de l'expérimentation.

Concernant le groupe expérimental, la sollicitation invitait les nouveaux retraités de 50 à 65 ans à suivre un programme d'intervention sur la gestion des buts personnels et cela afin d'améliorer leur qualité de vie et ainsi leur permettre une meilleure adaptation à la retraite. Les sujets qui étaient éligibles à l'expérimentation étaient par la suite invités à une rencontre au cours de laquelle ils recevaient de l'information sur les objectifs et les diverses étapes du programme, sur les différents temps de mesure (prétest, post-test, relance) ainsi que toute information pertinente. Les personnes intéressées étaient alors invitées à signer le formulaire de consentement et à compléter les questionnaires du prétest.

2.2.4 Méthode d'observation

Dans la présente étude, la collecte des données a été faite par l'intermédiaire de questionnaires. Les participants du groupe expérimental complétaient les questionnaires au Laboratoire de gérontologie à l'Université de Québec à Trois-Rivières et à l'Université de Sherbrooke. Le groupe contrôle complétait les questionnaires à

domicile, ils le recevaient par la poste. Il est à noter que les participants du groupe contrôle complétaient les questionnaires selon le même calendrier que le groupe contrôle. Ceci est important pour l'étude, car cela permet de contourner un quelconque biais qui pourrait avoir eu lieu si les questionnaires avaient été complétés à diverses périodes.

Dans la présente étude, le matériel utilisé était le programme d'intervention *Gestion des buts personnels*. Ce programme comprend 10 à 12 rencontres d'environ deux heures pour un groupe d'approximativement 7 à 10 personnes. Ces rencontres sont élaborées de manière à ce que les participants effectuent l'apprentissage du processus en expérimentant ses différentes étapes, soit l'élaboration, la planification, la poursuite du but, ainsi que l'évaluation finale de la démarche (pour plus de détails, voir le Tableau 1).

L'objectif de ce programme est d'améliorer la qualité de vie de ces nouveaux retraités en faisant l'apprentissage de nouvelles stratégies afin de réaliser ses buts et projets, permettant ainsi l'augmentation du bien-être de chacun des participants.

2.2.5 Instruments de la collecte de données

Dans cette recherche, plusieurs instruments de mesure ont été utilisés afin de vérifier les différentes variables de l'étude. Nous avons utilisé un questionnaire de renseignements généraux ainsi que plusieurs instruments que nous décrirons ci-dessous.

Le questionnaire de renseignements généraux a été, en premier lieu, soumis à chaque participant. Ce questionnaire visait à obtenir des renseignements sur les variables

sociodémographiques générales de chaque sujet, ce qui a permis par ailleurs de vérifier leur éligibilité (voir Annexe A). Par la suite, plusieurs instruments de mesure ont été utilisés afin d'évaluer les variables de l'étude, et ce, aux différents temps de mesure. Puisque tous ces instruments ont été validés, ils ne seront pas insérés en annexe, car ils sont facilement retrouvables².

Le questionnaire *Processus de réalisation des projets* (Bouffard, Lapierre, & Dubé, 2004) évalue la propension de la personne à élaborer, planifier et poursuivre ses projets. La sous-échelle *Élaboration des buts* consiste à mesurer la propension du retraité à se donner des buts tout en respectant ses valeurs, ses besoins fondamentaux et sa personnalité. La sous-échelle *Planification des buts* mesure la capacité du retraité à se préparer à l'action, à envisager la réalisation de ses projets et à avoir une attitude proactive. La sous-échelle *Poursuite du but* évalue la capacité de l'individu à adopter une démarche efficace vers le but et à mesurer tout progrès dans la réalisation de son but. Bref, le questionnaire *Processus de réalisation des projets* mesure la capacité de l'individu à se donner des projets correspondant à des sources d'épanouissement, à se préparer à l'action et à adopter des moyens efficaces afin d'obtenir des progrès dans la réalisation de ses buts. Cet instrument comprend 20 items. Les sujets doivent répondre, sur une échelle de Likert (en 7 points), si les énoncés s'appliquent à leur situation. L'utilisation de cet instrument de mesure est fiable, puisqu'il présente une bonne consistance interne ($\alpha = 0.91$, Lapierre, Dubé, Bouffard, & Alain, 2003) et utile à l'étude puisque nous désirons savoir si les retraités dépressifs ayant participé au

² Pour plus d'information sur les questionnaires, le lecteur peut se référer au Laboratoire de gérontologie de l'Université du Québec à Trois-Rivières, auprès de Micheline Dubé, courriel : micheline.Dube@uqtr.ca

programme de *Gestion des buts personnels* connaissent une amélioration au niveau de leur capacité à réaliser des projets.

L'échelle *Espoir* (Snyder et al., 1996), traduite et validée par Lapierre et Bouffard (2001), mesure la croyance en la réalisation de ses projets et en la découverte de méthodes pour les atteindre. En d'autres termes, l'espoir est défini dans cette échelle comme étant la croyance en la capacité de l'individu à initier et à maintenir un but et comme étant la capacité d'utiliser une démarche efficiente vers l'atteinte du but (Snyder et al., 1996). L'utilisation de cette mesure est importante pour l'étude, puisque la variable espoir génère chez l'individu un état d'esprit lui permettant d'aborder positivement les diverses situations de sa vie. Les individus qui ont beaucoup d'espoir sont des personnes qui auraient du succès dans leur vie et les personnes qui ont peu d'espoir seraient des personnes avec peu de succès dans leur vie (Snyder et al., 1996). Comme la variable espoir semble importante pour la réalisation des buts, cette échelle permettra de mesurer si le programme de *Gestion des buts personnels* influence la croyance (espoir) en ses capacités de réaliser des projets chez les participants dépressifs. Cet instrument de mesure comporte six items. Le participant doit indiquer, sur une échelle en quatre points, si l'énoncé s'applique à sa situation. Dans cette étude, l'utilisation de cet instrument est fiable puisqu'il présente une bonne consistance interne ($\alpha = 0.73$).

L'échelle d'*Instabilité des buts* (Smith & Robbins, 1988; traduite par Bouffard & Bastin, 1996) est utilisée afin de mesurer le niveau d'instabilité des buts causés par un manque de motivation et une faible identité personnelle. Les buts instables sont reliés à des

symptômes dépressifs, à une faible estime de soi et à des buts et à des ambitions confuses. Elle permettra d'évaluer si le programme *Gestion des buts personnels* a une influence sur la stabilité des buts chez les participants dépressifs. Cette échelle de mesure comprend 10 items. Le sujet doit répondre, sur une échelle en six points, si les énoncés s'appliquent à sa situation. Un score élevé indique une bonne stabilité et une orientation positive vers les buts. L'utilisation de cette échelle de mesure est fiable puisqu'elle présente une bonne consistance interne ($\alpha = 0.86$).

Les échelles de Ryff (1989, adaptées par Bouffard & Lapierre, 1997) mesurent six dimensions reliées au bien-être psychologique à l'aide de 36 items, soit la croissance personnelle, l'acceptation de soi, les relations positives avec autrui, les compétences personnelles, le sens à accorder à sa vie et l'autonomie. Le participant répond à l'aide d'une échelle en six points. L'échelle de *Croissance personnelle* indique si la personne a le sentiment de poursuivre son développement personnel de façon continue, de s'améliorer, d'actualiser son potentiel et d'être ouverte d'esprit. L'échelle *Acceptation de soi* s'intéresse au sentiment et à l'attitude que l'individu adopte envers lui-même, ses qualités et ses défauts. L'échelle *Relations positives* correspond au degré de satisfaction des relations avec autrui. Cette échelle évalue le niveau de confiance, d'empathie, d'intimité, de satisfaction du participant par rapport à ses relations avec les autres. L'échelle *Compétence* évalue l'impression de l'individu quant à sa capacité de négocier et d'exercer un contrôle lors des divers événements de la vie quotidienne, que ceux-ci soient positifs ou négatifs. L'échelle *Sens à la vie* indique si l'individu se projette dans un futur empreint de significations et de sources de sens et mesure également sa propension à donner un sens à son présent ainsi qu'à son passé. La dernière échelle,

L'*Autonomie*, évalue l'autodétermination ainsi que l'indépendance d'esprit du participant, sa capacité à s'évaluer selon ses propres valeurs et à résister aux diverses pressions sociales. Ces échelles de mesure sont fiables, les alpha évaluant leur consistance interne varient de 0.83 à 0.91. Dans la présente étude, ces échelles indiqueront si les individus ayant participé au programme *Gestion des buts personnels* ont connu une amélioration de leur bien-être personnel.

L'échelle *Évaluation de vécu à la retraite* (Lapierre & Bouffard, 2001) mesure le bien-être émotif. Elle évalue les émotions éprouvées par le participant lors de sa transition à la retraite, elle comprend 14 énoncés. Le sujet doit répondre, sur une échelle en sept points (Likert), si les énoncés correspondent à sa situation. Cet instrument de mesure est fiable puisque sa consistance interne est de 0.90 (alpha de Cronbach) et il est utile à l'étude pour indiquer si les retraités ayant participé au programme *Gestion des buts personnels* sont manifestent moins de symptômes dépressifs que ceux n'ayant pas participé au programme.

L'Échelle de *Dépression gériatrique* (Yesavage et al., 1983; traduction et validation française de Bourque, Blanchard, & Vézina, 1991) mesure les symptômes spécifiques de la dépression chez les personnes âgées. Elle comprend 30 items faisant référence à l'état mental des personnes âgées au cours de la dernière semaine. Le sujet doit répondre par oui ou non si l'énoncé correspond à sa situation. Une cote de 0 à 10 indique une absence de dépression, tandis qu'une cote de 11 à 20 serait l'indice d'une dépression légère et une cote de 21 à 30 signifierait une dépression modérée ou grave. La dépression est une variable importante dans l'étude, cette échelle semble la plus appropriée, puisque d'une

part elle a été élaborée spécifiquement pour les personnes âgées et d'autre part, elle a une bonne consistance interne, soit un alpha de 0.87 (Bourque et al., 1991).

L'*Index de détresse psychologique* (Préville, Potvin, & Boyer, 1995) mesure la fréquence de certains symptômes de détresse au cours de la dernière semaine, soit la dépression, l'anxiété, l'irritabilité, les troubles cognitifs auto-perçus et la somatisation. Cette échelle comprend 29 items. Le participant doit indiquer, sur une échelle en quatre points, si l'énoncé s'applique à sa situation. Cet instrument de mesure est fiable puisque sa consistance interne est de 0.90 (alpha de Cronbach) et utile à l'étude pour évaluer si les retraités ayant retenus des buts de type intrinsèque lors de leur participation au programme *Gestion des buts personnels* sont moins en détresse que ceux ayant retenu des buts extrinsèques.

2.2.6 Définition des variables

Il est important dans cette étude de définir les variables, puisque la compréhension de chacune d'entre elles s'avère importante dans le choix des modalités retenues. Cette étude comprend plusieurs variables : la réalisation de projets, l'espoir en la réalisation des buts, l'instabilité des buts, le bien-être psychologique, les types de projets, la persistance dans le programme et les symptômes dépressifs. Puisque la description des instruments de mesure comporte déjà une brève définition des variables évaluées, ces définitions ne seront pas répétées ici, seule la correspondance entre la variable et l'instrument le sera. Les définitions des autres variables seront plus élaborées.

La réalisation des projets est définie opérationnellement par l'échelle *Processus de réalisation des projets*. L'espoir en la réalisation des buts est défini opérationnellement par l'échelle d'espoir. L'instabilité des buts est définie opérationnellement par l'échelle d'Instabilité des buts.

Le bien-être psychologique est défini opérationnellement par les échelles de bien-être psychologique de Ryff (1989) et l'*Évaluation du vécu à la retraite* de Lapierre et Bouffard (2004). Les échelles de Ryff évaluent l'acceptation de soi, la croissance personnelle, l'autonomie, les relations positives avec les autres, le sentiment de compétence et le sens à la vie.

Les symptômes dépressifs sont définis opérationnellement par la sévérité de la dépression, telle que mesurée par l'*Échelle de dépression gériatrique*, et la détresse psychologique est évaluée par le questionnaire de Prévile et al. (1995). Un individu sera considéré légèrement ou moyennement dépressif s'il obtient un score de 11 ou plus à l'*Échelle de dépression gériatrique*.

Les projets ou buts sont classés en deux types selon les aspirations qu'ils sous-tendent. Un but intrinsèque est un but en concordance avec soi, relié à l'intimité, aux relations avec autrui, axé sur la croissance personnelle et à la condition physique, tandis qu'un but extrinsèque est relié à la réussite, au succès financier, à la reconnaissance sociale ou centré sur soi (Kasser & Ryan, 1996; Laguardia & Richard, 2000; Lapierre et al., 1998; Pöhlmann & Brunstein, 2000; Sheldon & Kasser, 1998; Street, 2002).

La persistance dans le programme est définie par la négative, la non-persistance implique l'abandon du programme avant le post-test, lors de la dernière rencontre.

2.3 Stratégie d'analyse

La stratégie d'analyse comporte les différentes procédures opérationnelles retenues pour réaliser l'étude ainsi que les différents types d'analyses statistiques. Elle comprend le traitement des données, la méthode d'analyse, les statistiques inférentielles et le logiciel utilisé.

2.3.1 Traitement des données

Cette étude est une recherche confirmatoire, il s'agit d'accepter des hypothèses sur la base d'analyse statistique (tests de signification).

2.3.2 Méthode d'analyse

Dans la présente étude, des statistiques inférentielles servent à tester les hypothèses à l'aide de données provenant d'un échantillon représentatif de la population étudiée. Ainsi, une Manova, une « méthode d'analyse de variance multivariée (mesures répétées, fonction discriminante), à une ou plusieurs dimensions, selon le nombre de variables dépendantes » (Lefrançois, 1991; p. 117), est utilisée afin de vérifier si, en regard de la première hypothèse, l'amélioration du groupe expérimental est plus importante que celle du groupe contrôle pour ce qui est du processus de réalisation des buts, la croyance en la capacité de réaliser ses projets et la stabilité des buts. Cette stratégie d'analyse (Manova) sera appliquée sur des scores de changements ou score d'amélioration (par exemple, différence entre le résultat au post-test et le résultat au prétest). Ce calcul

statistique permettra de connaître si l'amélioration du groupe expérimental est plus importante que celle du groupe contrôle et si cette amélioration est significative.

Des Manova serviront également à vérifier la deuxième hypothèse, dont l'objectif est de vérifier si l'amélioration du bien-être subjectif du groupe expérimental est plus grande que celle du groupe contrôle. Ces Manova seront aussi appliquées sur des scores de changement calculés pour les six échelles de Ryff et l'évaluation du vécu à la retraite. Cela permettra de vérifier si l'amélioration est plus importante dans le groupe expérimental que dans le groupe contrôle et si cette amélioration est significative.

La troisième hypothèse sera également vérifiée par des Manova. Il s'agit d'évaluer si la détresse et la sévérité de la dépression du groupe qui a choisi des buts intrinsèques s'améliorent davantage que celles des participants qui ont choisi des buts extrinsèques. Ici encore, ces Manova seront appliquées sur des scores de changements pour connaître si le type de buts a une influence sur l'humeur du participant, c'est-à-dire si la détresse et la sévérité de la dépression s'atténuent davantage chez les participants qui ont choisi des buts intrinsèques que chez ceux qui ont choisi des buts extrinsèques.

Pour la quatrième hypothèse, des tests T de Student, « test paramétrique utilisé pour étudier la signification d'une différence entre deux valeurs » (Lefrançois, 1991; p. 161), permettront de vérifier s'il y a une différence quant à la sévérité de la détresse et de la dépression au prétest entre les participants au programme qui ont abandonné et ceux qui ont persisté et si cette différence est significative.

2.3.3 Logiciel utilisé

Nous avons utilisé le logiciel SPSS version 12.0, afin de vérifier les différentes hypothèses à l'étude.

2.4 Obstacles méthodologiques rencontrés et solutions retenues

Lors d'une étude, il est important d'être attentif et de contourner le plus possible toute forme de biais. Le biais « affaiblit la valeur de l'analyse et peut conduire à des résultats erronés ou à une interprétation fautive » (Lefrançois, 1991, p. 27). Dans la présente étude, nous avons contrôlé un biais. Ce biais concerne l'échantillonnage. Comme mentionné précédemment, les deux groupes à l'étude ont été recrutés en même temps, cependant la sollicitation a été faite séparément comme pour deux recherches différentes.

Pour le groupe expérimental, les jeunes retraités étaient invités à participer à une recherche sur un programme d'intervention. Pour le groupe contrôle, les sujets étaient conviés à participer à une recherche sur l'adaptation à la retraite. Ces mesures ont été instaurées pour répondre aux exigences du comité d'éthique qui demandait d'offrir le programme *Gestion des buts personnels* aux sujets du groupe contrôle à la fin de l'expérimentation et d'annoncer cette possibilité lors de la répartition au hasard des sujets dans les deux conditions expérimentales. Comme le fait d'offrir le programme pouvait être considéré comme un projet pour les individus du groupe contrôle, cela aurait pu constituer un biais important dans l'étude en induisant chez les participants un projet. Une autre modalité de recrutement a donc été retenue, celle de deux échantillonnages séparés. Ces conditions de recrutement, malheureusement, ont des

limites. Les individus qui ont consenti à participer au programme *Gestion des buts personnels* présentaient un degré de dépression légèrement plus élevé que ceux du groupe contrôle, sans que cette différence soit toutefois significative. Pour contourner en partie cette difficulté, des scores d'amélioration ont été utilisés dans les analyses statistiques de différences de moyennes, de sorte que cette situation aura moins d'incidence sur les résultats.

2.5 Considérations éthiques

Le projet de recherche initial *Une intervention de groupe axée sur la gestion des projets personnels : Impact sur le bien-être psychologique des nouveaux retraités de 50 à 65 ans* a été approuvé par le comité éthique de l'Université du Québec à Trois-Rivières.

La présente étude *L'effet du programme Gestion des buts personnels chez les jeunes retraités présentant des symptômes de dépression* a été approuvée par le Comité d'éthique de l'Université de Sherbrooke. Tous les participants à cette étude ont lu et signé le formulaire de consentement avant le prétest et le groupe expérimental a signé le formulaire de confidentialité par la même occasion. Finalement, ce projet de recherche fut subventionné par le Conseil québécois de la recherche sociale (CQRS : SR-4293).

CHAPITRE III

RÉSULTATS

Ce chapitre permet aux lecteurs de connaître les résultats de cette recherche ainsi que la portée et la pertinence de celle-ci pour les jeunes retraités présentant des symptômes dépressifs. Il comprend un portrait des participants et la présentation des résultats des analyses statistiques effectuées en fonction des hypothèses à l'étude.

3.1. Portrait des participants

L'objectif principal de l'étude consiste à explorer l'influence d'un programme de gestion des buts personnels sur le bien-être psychologique de nouveaux retraités modérément et légèrement dépressifs, avant de procéder aux analyses des données pour vérifier les hypothèses, une analyse préliminaire a donc vérifié l'équivalence des groupes en regard de la dépression. Ainsi, des test-t révèlent une absence de différence significative entre le groupe expérimental et le groupe contrôle pour la détresse psychologique [groupe expérimental = 2.05, $\acute{E}T = 0.62$; groupe contrôle = .04, $\acute{E}T = 0.50$; $t(48) = 0.11$, ns] et la dépression gériatrique [groupe expérimental = 16.31, $\acute{E}T = 4.80$, groupe contrôle = 15.72, $\acute{E}T = 4.06$; $t(48) = 0.44$, ns]. Cependant, avant le début des rencontres, bien que les sujets des deux groupes présentent tous des indices de dépression légère ou de modérée à sévère, une proportion plus importante de participants du groupe expérimental présentent une dépression modérée à sévère (Tableau 3). Par contre, à la relance, ce taux a fortement diminué. Près des deux tiers des participants au programme sont maintenant considérés non dépressifs. On observe aussi une diminution dans le groupe contrôle, mais un des individus a vu ses symptômes s'aggraver.

Tableau 3

Fréquence des gravités de dépression selon le groupe et le temps de mesure (N = 50)

Dépression	Expérimental (n = 32)				Contrôle (n = 18)			
	Prétest		Relance		Prétest		Relance	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Modérée à sévère, 21 à 30	6	19 %	4	12.5 %	1	5 %	2	11.1 %
Légère, 11 à 20	26	81 %	9	28.1 %	17	95 %	10	55.6 %
Absence, 0 à 10	–	–	19	59.4 %	–	–	6	33.3 %

3.2 Vérification des hypothèses

La première hypothèse visait à explorer l'effet de la manipulation expérimentale sur les buts et projets des jeunes retraités présentant des symptômes dépressifs. Les résultats présentés au Tableau 4 confirment que les retraités légèrement ou modérément dépressifs ayant participé au programme *Gestion des buts personnels* ont connu une amélioration significative plus importante que ceux du groupe contrôle au questionnaire Processus de réalisation des buts entre le prétest (T1) et la relance (T3), six mois après la fin des interventions, bien qu'il y ait eu un léger fléchissement après la fin de rencontres. Cette amélioration est surtout attribuable aux sous-échelles élaboration et poursuite des buts. Les participants du groupe expérimental, bien que plus faibles au T1, obtiennent des résultats supérieurs à ceux du groupe contrôle au T3 (voir Tableau 5).

Tableau 4

Scores d'amélioration des indices relatifs aux buts pour les groupes expérimental et contrôle (N = 50)

	Différence de moyenne														
	Prétest et post-test					Prétest et relance					Post-test et relance				
	Exp.	Contrôle	F	Exp.	Contrôle	F	Exp.	Contrôle	F	Exp.	Contrôle	F	Exp.	Contrôle	F
Processus de réalisation des buts /7	1.12	1.18	9.85***	0.85	-0.03	8.74**	0.85	-0.03	8.74**	-0.28	-0.21	0.08	-0.28	-0.21	0.08
Élaboration	1.18	0.08	9.68***	0.98	-0.03	7.50**	0.98	-0.03	7.50**	-0.20	-0.11	0.11	-0.20	-0.11	0.11
Planification	0.75	0.29	2.08	0.30	0.89	0.33	0.30	0.89	0.33	-0.45	-0.20	1.04	-0.45	-0.20	1.04
Poursuite	1.32	2.06	10.7***	1.08	-0.12	8.74**	1.08	-0.12	8.74**	-0.24	-0.33	0.09	-0.24	-0.33	0.09
Espoir (capacité) /4	0.64	0.09	6.91**	0.35	-0.07	3.37	0.35	-0.07	3.37	-0.28	-0.17	0.41	-0.28	-0.17	0.41
Stabilité des buts /6	0.91	0.27	4.27*	0.95	0.10	5.23*	0.95	0.10	5.23*	0.04	-0.17	0.40	0.04	-0.17	0.40

*p<0.05. ** p<0.01. ***p<0.001

Tableau 5

Moyennes et écarts types des indices relatifs aux buts pour les groupes expérimental et contrôle (N = 50)

	Groupe expérimental						Groupe contrôle					
	Prétest		Post-test		Relance		Prétest		Post-test		Relance	
	M	ÉT	M	ÉT	M	ÉT	M	ÉT	M	ÉT	M	ÉT
Processus de réalisation des buts /7	3.99	0.86	5.11	1.14	4.83	1.09	4.25	1.10	4.43	1.19	4.23	1.20
Élaboration	4.05	1.01	5.23	1.15	5.03	1.06	4.64	1.33	4.72	1.23	4.61	1.26
Planification	4.21	1.08	4.96	1.28	4.51	1.24	4.09	1.05	4.38	1.23	4.18	1.30
Poursuite	3.76	1.04	5.08	1.27	4.84	1.23	3.94	1.23	4.14	1.32	3.82	1.32
Espoir (capacité) /4	2.58	0.59	3.22	0.70	2.94	0.67	2.76	0.58	2.85	0.69	2.69	0.62
Stabilité des buts /6	3.28	0.97	4.19	1.08	4.22	1.02	3.42	1.20	3.69	1.13	3.52	1.22

Les échelles Espoir et Instabilité des buts suivent la même courbe évolutive, cependant l'amélioration plus importante des sujets du groupe expérimental ne se maintient pas de façon significative comparativement à celle du groupe contrôle après la fin de programme pour l'Espoir. Au Tableau 5, nous pouvons aussi remarquer une progression au niveau des moyennes pour le groupe expérimental entre le prétest et la relance et une stagnation des moyennes du groupe contrôle. Les participants du groupe expérimental, bien que plus faibles au T1 obtiennent des résultats supérieurs à ceux du groupe contrôle au T3. Ces observations viennent confirmer l'efficacité du programme.

La deuxième hypothèse portait sur l'effet de la manipulation expérimentale sur les indices de bien-être positifs et négatifs. Les résultats présentés au Tableau 6 montrent que les retraités légèrement et modérément dépressifs ayant participé au programme *Gestion des buts personnels* ont connu une amélioration significative plus importante que celle du groupe contrôle à quatre échelles de bien-être de Ryff entre le T1 et le T3. Cette amélioration est observable aux sous-échelles sens à la vie, autonomie, compétence et relations positives avec autrui, ce qui nous laisse croire que le programme *Gestion des buts personnels* a eu un effet bénéfique sur les retraités légèrement ou modérément dépressifs, et cette amélioration s'est maintenue au moins six mois après l'intervention.

Il est à noter que les participants au programme s'améliorent davantage que ceux du groupe contrôle entre le post-test et la relance sur le plan de l'autonomie et du sentiment de compétence, contrairement au groupe contrôle. D'ailleurs, dans l'ensemble, les moyennes du groupe expérimental n'ont pas fléchi entre le post-test et la relance (voir

Tableau 6 et 7). Même, elles ont continué à augmenter légèrement alors que celles du groupe contrôle ont régressé légèrement entre le post-test et la relance, mais pas suffisamment pour que la différence entre les deux groupes soit significative sur plusieurs variables.

Bien qu'il n'y ait pas de résultats significatifs pour la détresse psychologique, les retraités du groupe expérimental ont aussi vu leur indice de dépression diminuer de façon plus importante que ceux du groupe contrôle entre le prétest et la relance (voir Tableau 8). D'ailleurs, l'évolution des moyennes (voir Tableau 9) montre bien que les premiers étaient plus dépressifs avant de participer au programme et qu'ils deviennent moins dépressifs que le groupe contrôle dès la fin du programme, et cette amélioration se maintient six mois plus tard. Les participants du groupe expérimental sont alors significativement moins déprimés que ceux du groupe contrôle [groupe expérimental = 8.78, $ÉT = 7.61$; groupe contrôle = 14.00, $ÉT = 5.97$; $t(48) = 2.50$, $p < 0.05$].

Tableau 6

Scores d'amélioration pour les indices positifs de bien-être (N = 50)

	Différence de moyenne									
	Prétest et post-test		Prétest et relance				Post-test et relance			
	Exp.	Contrôle	F	Exp.	Contrôle	F	Exp.	Contrôle	F	
Bien-être, indices positifs										
Sens à la vie /6	0.87	0.24	5.82*	0.88	-0.17	11.4***	0.01	-0.41	2.49	
Autonomie /6	0.18	0.22	0.40	0.42	-0.05	5.72*	0.23	-0.27	7.63**	
Compétence /6	0.29	0.13	0.62	0.54	-0.16	9.21***	0.25	-0.29	6.45**	
Acceptation /6	0.21	0.29	0.18	0.44	0.19	0.97	0.23	-0.09	1.95	
Relations positives /6	0.26	0.00	1.35	0.52	-0.04	5.12*	0.26	-0.04	1.99	
Croissance /6	0.31	0.26	0.04	0.30	0.09	1.02	-0.01	-0.18	0.87	
Vécu à la retraite /7	0.56	0.08	2.21	0.61	-0.18	4.92	0.05	-0.26	1.22	

* p<0.05. ** p<0.01. ***p<0.001

Tableau 7

Moyennes et écarts types pour les indices positifs de bien-être (N = 50)

	Groupe expérimental						Groupe contrôle					
	Prétest		Post-test		Relance		Prétest		Post-test		Relance	
	M	ÉT	M	ÉT	M	ÉT	M	ÉT	M	ÉT	M	ÉT
Sens à la vie /6	3.44	0.75	4.31	0.95	4.32	0.99	3.87	1.15	4.11	1.15	3.70	1.17
Autonomie /6	4.06	0.69	4.24	0.71	4.48	0.80	4.47	0.85	4.59	0.81	4.32	0.86
Compétence /6	4.20	0.56	4.49	0.79	4.74	0.73	4.22	0.92	4.35	0.81	4.06	0.76
Acceptation /6	3.95	0.77	4.16	0.88	4.39	0.80	3.94	0.84	4.23	0.61	4.14	0.65
Relations positives /6	3.96	0.80	4.22	0.97	4.48	1.07	3.85	0.88	3.85	0.79	3.81	.65
Croissance /6	4.29	0.63	4.59	0.81	4.59	0.79	4.00	0.97	4.26	0.86	4.08	0.93
Vécu à la retraite /7	4.50	1.14	5.06	1.21	5.11	1.19	4.61	1.40	4.69	1.38	4.42	1.31

Tableau 8

Scores d'amélioration des indices négatifs de bien-être

	Différence de moyenne										
	Prétest et post-test				Prétest et relance				Post-test et relance		
	Exp.	Contrôle	F		Exp.	Contrôle	F		Exp.	Contrôle	F
Détresse /4	-0.31	-0.09	2.15		-0.37	-0.04	3.61		-0.06	-0.05	0.81
Dépression gériatrique /30	-6.78	-3.06	3.25		-7.53	-1.72	7.11**		-0.75	1.33	1.22

* p<0.05. ** p<0.01. ***p<0.001

Tableau 9

Moyennes et écarts-types des indices négatifs de bien-être

	Groupe expérimental				Groupe contrôle							
	Prétest		Post-test		Relance		Prétest		Post-test		Relance	
	M	ÉT	M	ÉT	M	ÉT	M	ÉT	M	ÉT	M	ÉT
Détresse /4	2.05	0.62	1.74	0.51	1.68	0.44	2.04	0.50	1.95	0.49	2.00	0.09
Dépression gériatrique /30	16.31	4.80	9.53	8.74	8.78	7.61	15.72	4.06	12.67	6.61	14.00	5.97

Les buts devaient initialement être catégorisés comme buts intrinsèques ou extrinsèques. Or, la très grande majorité des participants a choisi un but intrinsèque. Sur les 32 participants, 25 retraités ont retenu un but intrinsèque, 2 un but extrinsèque, 4 un but neutre et 1 un but d'activité. Les buts ont donc été regroupés en deux catégories : intrinsèques et autres. L'hypothèse qui consistait à vérifier si les participants au programme ayant retenu des buts de types intrinsèques deviendraient moins dépressifs que ceux ayant retenu des projets d'un autre type ne s'est pas vérifié puisqu'il n'y a pas de différences significatives entre les scores d'amélioration selon que les participants ont choisi des buts intrinsèques ou des buts autres (voir Tableaux 10 et 11).

L'hypothèse destinée à vérifier si la persistance des participants dans le programme *Gestion des buts personnels* variait selon leur niveau de dépression et de détresse initial s'est avérée non fondée. En effet, aucune différence n'est observée entre les participants qui ont persisté dans le programme et ceux qui ont abandonné quant à leur degré de détresse ou de dépression au début du programme (voir Tableau 12).

Tableau 10

Scores d'amélioration des indices de dépression pour les participants ayant des buts intrinsèques comparativement à ceux ayant d'autres types de buts ($N = 32$)

	Différences de moyennes								
	Prétest et post-test			Prétest et relance			Post-test et relance		
	Int.	Autres	<i>F</i>	Int.	Autres	<i>F</i>	Int.	Autres	<i>F</i>
Dépression (détresse) /4	-0.45	-0.12	0.97	-0.67	-0.02	3.68	-0.22	0.09	1.17
Dépression (gériatrique) /30	-7.12	-5.57	0.21	-8.24	-5.00	1.07	-1.12	0.57	0.36

* $p < 0.05$. ** $p < 0.01$. * $p < 0.001$

Tableau 11

Moyennes et écarts-types des indices de dépression des participants ayant des buts intrinsèques comparativement à ceux ayant d'autres types de buts ($N = 32$)

	Buts intrinsèques (n = 25)				Autres buts (n = 7)							
	Prétest		Post-test		Relance		Prétest		Post-test		Relance	
	M	ÉT	M	ÉT	M	ÉT	M	ÉT	M	ÉT	M	ÉT
Dépression												
(Détresse) /4	2.20	0.68	1.75	0.71	1.53	0.42	2.05	0.80	1.93	0.51	2.02	0.87
Dépression												
Gériatrique /30	16.44	5.11	9.32	9.34	8.20	7.59	15.86	3.80	10.29	6.70	10.86	7.88

Tableau 12

Symptômes de dépression au prétest : participants qui ont persisté jusqu'au post-test vs ceux ayant abandonné ($N = 46$)

	N	Moyenne	Écart-type	<i>t</i>	<i>p</i>
Détresse /4					
Abandon	9	2.02	0.31	0.06	ns
Persistant	37	2.03	0.59		
Dépression /30					
Abandon	9	18.33	4.66	0.93	ns
Persistant	37	16.68	4.84		

CHAPITRE IV

DISCUSSION

L'objectif de cette recherche consistait à explorer l'influence du programme *Gestion des buts personnels* sur le bien-être subjectif des nouveaux retraités modérément ou légèrement dépressifs. Il s'agit d'une analyse secondaire de la banque de données provenant de l'étude *Une intervention de groupe axée sur la gestion des projets personnels : Impact sur le bien-être psychologique des nouveaux retraités de 50 à 60 ans*. Un devis quasi-expérimental à mesures répétées comportant un groupe expérimental soumis au programme d'intervention et un groupe contrôle sans manipulation expérimentale a été développé pour atteindre cet objectif. La discussion portera maintenant sur le portrait des participants et la vérification des quatre hypothèses, avant d'aborder les limites de l'étude.

4.1 Portrait des participants

Au départ, les sujets retenus dans cette analyse présentent donc tous des symptômes de dépression. La sévérité de la dépression est alors équivalente dans les deux groupes de comparaison lorsque l'on considère la moyenne. L'observation des fréquences révèle cependant un pourcentage légèrement plus important de dépression modérée à sévère dans le groupe expérimental. Normalement, les symptômes de dépression s'atténuent avec le temps. Selon le DSM-IV TR, dans le cas d'un épisode dépressif majeur, bien que la durée d'un épisode varie d'un individu à l'autre, la durée moyenne serait de quatre mois ou plus lorsque la dépression n'est pas traitée et, dans la majorité des cas, les individus reviendraient par la suite à leur niveau de fonctionnement antérieur, à

moins qu'il y ait rechute. Dans la présente étude, à la relance, près de neuf mois après la première mesure, bien que l'humeur de tous les sujets se soit améliorée, les participants au programme d'intervention ont connu un taux de rémission deux fois plus élevé que ceux du groupe contrôle. Le taux de dépression modérée à sévère a diminué chez les participants au programme, mais a augmenté chez les autres sujets. Le petit nombre d'individus dans cette catégorie ne permet pas de tirer des conclusions sur l'effet du programme et la gravité des symptômes dépressifs, mais ces premières données plaident déjà en faveur de l'efficacité du programme auprès des individus dépressifs.

4.2 Vérification des hypothèses

4.2.1 Manipulation expérimentale

La première hypothèse avait pour objectif de vérifier l'effet de la manipulation expérimentale, c'est-à-dire si le programme développé pour augmenter la capacité des individus à élaborer, planifier et réaliser des buts et des projets, est efficace pour le faire. Selon les résultats, les participants du groupe expérimental ont connu une amélioration plus importante que ceux du groupe contrôle en ce qui a trait au processus de réalisation des buts (élaboration, poursuite, stabilité des buts). Ils sont devenus plus enclins à se fixer des buts sources d'épanouissement personnel et à s'investir dans une démarche efficace qui se concrétise par un progrès réel dans la réalisation de leur but. De même, leurs buts sont devenus plus stables et abordés de façon plus positive. Le groupe contrôle, quant à lui, n'a pas progressé sur ce plan. Comme l'avaient déjà constaté Dubé et al. (2007) sur une population de jeunes retraités, le programme s'est donc avéré opérant pour amener des jeunes retraités dépressifs à parfaire leurs habiletés à élaborer et à poursuivre des buts de façon plus efficace.

4.2.2 Indices de bien-être positifs et négatifs

Bien que le devis expérimental de la présente étude ne permette pas de vérifier si l'amélioration des capacités relatives au processus de réalisation des buts est la cause directe d'un meilleur bien-être chez les jeunes retraités, la deuxième hypothèse visait à observer l'évolution du bien-être des participants au cours de leur participation au programme. Les résultats indiquent que ces derniers ont connu une amélioration plus importante sur plusieurs échelles de bien-être de Ryff (1989) comparativement au groupe contrôle. Ils se perçoivent plus autonomes, c'est-à-dire qu'ils ont plus d'auto-détermination et sont plus indépendants. Cette plus grande amélioration de la perception de leur autonomie se traduit chez eux par une plus grande propension à s'évaluer selon leurs propres valeurs et ainsi résister aux diverses pressions sociales. Les résultats indiquent également que ces individus se perçoivent désormais plus compétents, c'est-à-dire qu'ils sont plus habiles à faire face aux événements de la vie quotidienne, que ceux-ci soient positifs ou négatifs. Ils ressentent également, à présent, plus de satisfaction lors des relations avec autrui. Leur vie a également, à ce jour, plus de sens, puisque les participants ont plus de propension à donner un sens à leur présent ainsi qu'à leur passé, leur futur est plus empreint de signification et de source de sens. Il est cependant à remarquer que cette amélioration plus grande observée chez les participants est aussi attribuable, en partie, à une diminution du sentiment d'autonomie et de compétence rapportée par les sujets du groupe contrôle. En fait, comme le rapportent Limoges et al. (1987) et Quéniart et al. (2005), les individus du groupe contrôle vivent une perte d'identité, de statut, de pouvoir, de défis, donc de dévalorisation fréquemment observée chez les nouveaux retraités. Cela se traduit par une évaluation plus négative de soi, de

son autonomie et une baisse de son sentiment de compétence. On n'observe pas ce phénomène chez les participants au programme. On pourrait donc faire l'hypothèse que le fait d'élaborer de nouveaux projets sources de sens et d'en amorcer la réalisation semble protéger les nouveaux retraités contre cette tendance à l'autodépréciation. Plusieurs études ont d'ailleurs déjà démontré que la capacité de se fixer des buts et de poursuivre des projets procure un bien-être psychologique (Bouffard et al., 1996; Bouffard et al., 2001; Dubé et al., 1992; Dubé et al., 2003; Dubé et al., 2000; Lawton, Moss, Hoffman, & Winter, 2002; Lecci et al., 1994; Rapkin & Fisher, 1992).

Un résultat quelque peu étonnant est l'absence de différence significative entre les deux groupes quant à l'amélioration de la détresse psychologique et du vécu à la retraite. Cependant, en moyenne, la gravité des symptômes de dépression a diminué chez les participants au programme, alors qu'elle est demeurée relativement stable chez les sujets du groupe contrôle. L'observation de l'évolution des moyennes révèle que les résultats des deux groupes pour la détresse et le vécu à la retraite suivent sensiblement la même courbe que la dépression gériatrique, sans que les différences atteignent un niveau significatif. Le questionnaire *Dépression gériatrique* (Yesavage et al., 1983) est constitué de 30 items adaptés pour les retraités, il serait donc plus sensible pour évaluer la dépression parmi cette population. L'*Index de détresse psychologique* (Préville et al., 1995) mesure, à l'aide de 29 items, la fréquence de plusieurs symptômes de détresse incluant la dépression, l'anxiété, l'irritabilité, les troubles cognitifs auto-perçus et la somatisation. Cet instrument n'est donc pas très sensible pour évaluer chacun de ces aspects. D'ailleurs, seuls six items évaluent la dépression. Force est de constater que l'instrument le plus pertinent pour évaluer la sévérité des manifestations dépressives

dans la population à l'étude indique une amélioration chez les participants au programme, plaidant ainsi pour l'efficacité de ce dernier pour faire lever les composantes négatives du bien-être.

Ainsi, dans une optique d'approche cognitive, le programme contribuerait non seulement à augmenter les pensées et les comportements positifs, sources d'un plus grand bien-être, il favoriserait aussi l'extinction d'idéations négatives. Le travail sur les croyances erronées est d'ailleurs toujours en toile de fond dans le travail d'animation lors des rencontres. Cette approche s'avère donc bénéfique pour les jeunes retraités dépressifs.

En somme, on constate que les résultats de la présente étude démontrent que le programme *Gestion des buts personnels* a vraisemblablement un effet positif sur le bien-être psychologique des jeunes retraités présentant des symptômes dépressifs. Par ailleurs, Dubé et al. (2005) et Dubé et al. (2007) ont déjà démontré l'effet médiateur du processus de réalisation des buts dans l'augmentation du bien-être psychologique avec ce programme. L'amélioration du bien-être serait donc consécutive à leur plus grande capacité à identifier et gérer des buts sources de sens à la vie.

4.2.3 Buts intrinsèques et autres

Plusieurs auteurs ont tenté de regrouper les buts en catégories pour expliquer leurs effets différentiels sur le bien-être psychologique (dont Emmons, 1999; Ford, 1992; Little & Chambers, 2000; Nuttin & Lens, 1985). Pour vérifier si le type de buts retenu par les retraités lors de leur participation au programme *Gestion des buts personnels* a un effet

sur l'évolution de leurs symptômes de dépression, devant la disparité et la complexité de ces systèmes de catégories, et le nombre relativement restreint de sujets dans l'étude, une classification simple avait été projetée. Les buts devaient initialement être catégorisés comme buts intrinsèques ou extrinsèques. Or, la très grande majorité des participants a choisi un but intrinsèque (25 / 32). Seuls deux participants ont retenu un but extrinsèque. Les buts ont donc été regroupés en deux catégories : intrinsèques et autres. Parmi les buts autres, on retrouve aussi des buts neutres (4) ou de loisirs (1).

Selon les résultats, les participants ayant retenu des buts intrinsèques lors de la participation au programme *Gestion des buts personnels* n'ont pas connu une amélioration plus importante au niveau de la sévérité de leur dépression que ceux ayant choisi d'autres types de buts, ce qui contredit les études antérieures sur l'importance du choix d'un but intrinsèque pour la santé mentale (Kasser & Ryan, 1996; Laguardia & Richard., 2000; Lapierre et al., 1998; Pöhlman, & Brunstein, 2000; Sheldon & Kasser, 1998; Street, 2002). Toutefois, dans la présente étude, les buts intrinsèques ne sont pas opposés aux buts extrinsèques comme dans ces études, mais à des buts autres, c'est-à-dire des buts neutres comme par exemple : perdre du poids ou prendre du temps pour soi, et des buts de loisirs comme par exemple : voyager ou faire de la lecture.

Le programme *Gestion des buts personnels* est conçu pour orienter les participants vers des buts et projets susceptibles de leur apporter un mieux-être. Or, comme les buts intrinsèques répondent à des besoins psychologiques innés comme la compétence, l'autonomie, la relation aux autres et la croissance, on pourrait présumer que plusieurs buts de la catégorie « autres » pourraient aussi répondre plus à ces besoins

psychologiques innés, contrairement aux buts extrinsèques qui divergent davantage des besoins innés. Cela pourrait expliquer nos résultats démontrant qu'il n'y a pas de différence significative entre les sujets qui ont retenu des buts intrinsèques et ceux qui ont retenu d'autres types de buts et confirmer, par la même occasion, les études antérieures sur l'importance des buts de types intrinsèques pour la santé mentale. Un autre point intéressant ressort aussi de ces résultats, la démarche proposée aux participants se révèle efficace pour les orienter vers des buts intrinsèques, plus susceptibles de susciter un mieux-être psychologique.

4.2.4 Abandon vs persistance

Les résultats de l'étude montrent aussi qu'au départ, il n'y avait pas de différence significative pour la sévérité de la dépression et de la détresse entre les participants qui, par la suite, ont persisté ou abandonné au cours de l'intervention. Les participants des deux groupes connaissaient un niveau de dépression et de détresse relativement similaire. Il faudrait poursuivre les recherches pour identifier les facteurs qui ont amené certains retraités dépressifs à se retirer et d'autres à persister dans le programme, et ce, malgré des sévérités de dépression similaires. Comme les symptômes dépressifs chez les personnes âgées seraient reliés à divers facteurs en lien avec les buts, dont la réorganisation du temps (Attias-Donfut et al., 1989; Bouteyre & Lopez, 2005; Robichaud et al., 2001), la manière dont ces individus poursuivent leurs buts (Carver & Scheier, 1990; Emmons, 1992; Emmons & King, 1988; Kanfer & Zeiss, 1983; Karoly & Lecci, 1993; Lecci et al., 1996; Lecci et al., 1994; Nuttin, 1985; Pöhlmann & Brunstein, 2000; Ryan et al., 1996; Salmela-Aro, 1992; Street, 2002; Trépanier et al., 2001; Yalom, 1980), le désengagement, ainsi que l'inachèvement des buts (Brandstädter & Baltes-

Gotz, 1990; Brandtstädter & Rothermund, 2002; Coyne & Lazarus, 1981; Lecci et al., 1994) et une régulation inappropriée de l'action (Brandtstädter & Renner, 1990; Emmons, 1992; Polhmann & Brunstein, 2000; Rehm, 1977; Salmela-Aro & Nurmi, 1996), il est possible que la persistance ou non dans le programme soit attribuable à l'un de ces facteurs. Les individus rencontrant de plus grandes difficultés sous l'un ou l'autre de ces aspects seraient peut-être moins enclins à poursuivre la démarche. Il faudrait donc continuer la recherche pour mieux cerner ce qui pousse certains individus modérément ou légèrement dépressifs à se retirer d'un tel programme d'intervention.

4.3 Amélioration du programme et études futures

Toutes ces données laissent présumer que ce programme s'avère bénéfique pour les personnes modérément et légèrement dépressives. Toutefois, certains participants présentent toujours des symptômes de dépression à la fin du programme. Devant ce constat, une question demeure. Pour aider les participants à poursuivre leur cheminement vers une rémission, serait-il pertinent d'augmenter le nombre de rencontres lors de l'étape de la poursuite du but (réalisation du projet)? Ou encore, puisque les participants manifestent des symptômes dépressifs, est-ce qu'un suivi individuel jumelé au programme *Gestion des buts personnels* aurait été approprié? Serait-il opportun pour les participants plus dépressifs d'élaborer davantage lors de la période de ventilation, de leur vécu à la retraite, abordée normalement à la deuxième rencontre de groupe? Selon les recherches antérieures, il faut, initialement lors des premières rencontres, encourager les participants à partager leur vécu, ce qui rendra les participants plus disponibles à s'engager dans une démarche telle que *la gestion des buts personnels* (Dubé et al., 2001-2002). Les participants les plus dépressifs n'étaient peut-

être pas prêts à s'impliquer dans une telle démarche. Ces questions pourraient être abordées dans des études ultérieures. Également, d'autres études pourraient être effectuées sur l'effet du programme *Gestion des buts personnels*, notamment dans le cas d'adaptation à diverses transitions de vie engendrant un deuil. Par exemple, l'adaptation du conjoint à la suite de l'institutionnalisation de l'époux ou l'adaptation au décès d'un être cher ou bien l'adaptation à une perte physique (suite à un accident ou à une maladie).

4.4 Limites

Dans la présente étude, les deux groupes ont été recrutés en même temps, mais la publicité était faite séparément comme s'il s'agissait de deux recherches différentes. Pour le groupe contrôle, on demandait aux gens de participer à une recherche sur l'adaptation à la retraite. Pour le groupe expérimental, les jeunes retraités étaient invités à participer à une recherche sur un programme d'intervention. Cela engendrait une limite, puisque les individus qui se sont inscrits au programme *Gestion des buts personnels* présentaient un degré de dépression légèrement plus élevé que ceux du groupe contrôle. Pour contourner cette difficulté, les analyses ont porté sur les scores d'amélioration. Les données provenaient d'une étude primaire : *Une intervention de groupe axée sur la gestion des projets personnels : impact sur le bien-être psychologique des nouveaux retraités de 50 à 60 ans*. Comme cette étude ne ciblait pas directement les retraités dépressifs, la majorité des participants n'étaient que peu dépressifs, ce qui constitue une autre limite à l'étude.

CONCLUSION

L'objectif de cette étude constituait à explorer l'influence du programme *Gestions des buts personnels* sur le bien-être subjectif des nouveaux retraités modérément ou légèrement dépressifs. Les résultats de l'étude ont montré l'efficacité du programme *Gestion des buts personnels* chez les jeunes retraités présentant des symptômes dépressifs. Ainsi, il est éprouvé que l'apprentissage ainsi que l'utilisation d'une démarche constituée en plusieurs étapes, impliquant diverses stratégies vers l'atteinte d'un but, atténue leurs symptômes dépressifs et contribue à l'amélioration de leur bien-être. Il est donc opportun d'amener les jeunes retraités légèrement et modérément dépressifs à apprendre une démarche, tel le programme de *Gestion des buts personnels*, afin d'atténuer leurs symptômes dépressifs.

Ce programme a été élaboré selon une démarche scientifique rigoureuse pour favoriser une amélioration du bien-être psychologique chez les individus. L'apprentissage d'une démarche vers l'atteinte d'un but, impliquant diverses stratégies, favorise une meilleure santé mentale chez les individus. De nombreuses recherches à ce sujet ont confirmé ce fait (Bouffard et al., 1996; Bouffard et al., 2001; Dubé et al., 2000; Dubé et al., 2003; Dubé et al., 2005; Dubé et al., 2007; Lapierre et al., 1998). D'ailleurs, selon Dubé et al. (2005), ce programme s'est avéré efficace tant pour les retraités, que pour les étudiants universitaires (Bouffard et al., 2001). Selon les résultats de la présente étude, les participants du groupe expérimental ont connu une amélioration plus importante que ceux du groupe contrôle en ce qui a trait au processus de réalisation des buts et de leur

bien-être subjectif. Un constat surprenant est l'absence de différence significative entre les deux groupes quant à l'amélioration de la détresse psychologique et du vécu à la retraite, bien que l'on observe une diminution significativement plus importante des symptômes de dépression dans le groupe expérimental comparativement au groupe contrôle. Au départ, tous ces retraités étaient de modérément à légèrement dépressifs. Cet écart provient probablement du fait que le questionnaire sur le vécu à la retraite porte sur les émotions éprouvées par le participant lors de sa transition à la retraite, émotions qui ne sont pas nécessairement des indices de dépression. Il en va de même pour le questionnaire de détresse psychologique qui en fait, porte relativement peu sur des indices de dépression, mais considère aussi l'anxiété, l'irritabilité, les troubles cognitifs auto-perçus et la somatisation.

Dans leur ensemble, les résultats de la présente étude confirment donc ceux des études antérieures. Le fait d'avoir des buts et des projets est gage d'une bonne santé mentale. Il est possible d'apprendre une démarche qui favorise l'élaboration, la planification et la réalisation de buts et de projets et ainsi améliorer ou maintenir sa santé mentale. L'apprentissage d'une telle démarche peut se faire à l'aide du programme *Gestion des buts personnels*.

Toutefois, certaines observations de la présente étude paraissent contredire les études antérieures. Ainsi, les participants ayant retenu des buts intrinsèques lors de la participation au programme d'intervention n'ont pas connu d'amélioration plus importante au niveau de la sévérité de leur dépression que ceux ayant retenu d'autres types de buts. Ceci ne va cependant pas à l'encontre des études antérieures car, ici, les

butts intrinsèques n'étaient pas opposés à des butts extrinsèques, mais à des butts autres, très peu de participants ayant retenu un but extrinsèque après la phase d'élaboration du but. Ce constat met plutôt en évidence le potentiel du programme pour amener les participants à identifier des butts intrinsèques, plus favorables au développement d'une bonne santé mentale.

Un autre résultat peut paraître étonnant. Bien que l'on s'attendait à une différence entre le degré de dépression et de détresse au départ, entre les participants qui, par la suite, ont persisté ou abandonné le programme au cours de route, cette différence ne s'est pas concrétisée. Il ne semble pas que le degré de dépression soit un facteur explicatif important. Devant ce constat, d'autres variables pourraient être prises en considération. La cohésion du groupe, l'attitude des participants, leur degré d'ouverture à l'expérience d'autrui pourraient être des facteurs explicatifs selon certains commentaires reçus par les animatrices et les animateurs. Ainsi, d'autres études devraient permettre d'apporter un meilleur éclairage sur cet aspect.

À la suite à ces résultats, nous pouvons affirmer que le programme *Gestion des butts personnels* a vraisemblablement eu des effets bénéfiques à long terme sur le bien-être des jeunes retraités légèrement ou modérément dépressifs. Il peut donc devenir un outil d'intervention efficace dans le cas d'adaptation à diverses transitions de vie engendrant des difficultés au niveau du bien-être psychologique.

Ce programme sera pour moi un outil d'intervention efficace au cours de ma vie professionnelle, car il est indéniable qu'en gérontologie, les personnes âgées doivent

s'adapter à plusieurs transitions de vie durant leur vieillissement. D'ailleurs, en automne 2007, lors de mon stage en service social, j'ai eu l'opportunité de l'expérimenter. Dans ce cadre, j'ai réalisé une intervention de groupe auprès d'aidants naturels de personnes âgées institutionnalisées. Pendant des années, ces personnes se sont centrées sur leur rôle d'aidant, oubliant même leurs propres besoins et intérêts. Cette attitude perdure même après l'institutionnalisation du proche –malade, ce qui se manifeste par des visites quotidiennes très longues, interférant même parfois avec la possibilité d'adaptation de la personne institutionnalisée.

J'ai utilisé, entre autres, le programme *Gestion des buts personnels* afin d'aider les aidants naturels à s'adapter à cette transition de vie difficile. Ce programme s'est avéré être un outil très précieux pour ceux et celles qui ont participé à ce programme. Il leur a permis de prendre conscience de leurs intérêts personnels et de structurer leur vie en fonction de ceux-ci. Ainsi, ils ont pu se centrer sur eux-mêmes et de ne pas avoir pour seule préoccupation leur proche malade. Le programme a eu comme effet bénéfique de les amener à réorganiser leur vie en fonction de leurs besoins et intérêts et ainsi accéder à un plus grand bien-être.

En conclusion, plusieurs éléments positifs ressortent du programme *Gestion des buts personnels*. De ce fait, ce programme me sera un outil très précieux, et ce, tant dans ma vie professionnelle en gérontologie, mais également à service social.

RÉFÉRENCES

- Abramson, J. H., Ritter, M., Gofin, J., & Kark, J. D. (1992). Work-health relationships in middle-aged and elderly residents of a Jerusalem community. *Social Science and Medicine*, 34, 747-755.
- American Psychiatric Association (2003). *DSM-IV-TR : Manuel diagnostique et statistique de troubles mentaux* (4e éd., Texte révisé) (Washington, DC, 2000). Traduction française par J. D. Guelfi et al., Paris : Masson.
- Argyle, M. (1997). L'effet des variables environnementales sur le bonheur. *Revue québécoise de psychologie*, 18(2), 75-98.
- Atchley, R. C. (1976). *The sociology of retirement*. New York : John Wiley.
- Atchley, R. C. (1994). *Social forces and aging. An introduction to social gerontology* (7th ed.). California Wadsworth Publishing Company.
- Attias-Donfut, C., Clement, F., Delbes, C., Paillat, P., Renaut, S., & Rozenkier, A. (1989). *Passage de la vie active à la retraite*. Paris : P.U.F.
- Bandura, A. (1993). La théorie sociale-cognitive des buts. *Revue québécoise de psychologie*, 14(2), 43-83.
- Béliveau, A. M. (2003). Processus et stratégies d'adaptation à la retraite chez les retraités précoces de l'enseignement. Mémoire de maîtrise inédit. Université de Sherbrooke.
- Bossé, R., Aldwin, C. M., Levenson, M. R., & Ekerdt, D. J. (1987). Mental health differences among retirees and workers : Findings from the normative aging study. *Psychology and Aging*, 2, 383-389.
- Bossé, R., Aldwin, C. M., Levenson, M. R., & Workman-Daniels, K. (1991). How stressful is retirement? Findings from the Normative Aging Study. *Journal of Gerontology*, 46, 9-14.
- Bouffard, L., & Bastin, E. (1996). Traduction et validation de l'échelle d'orientation vers les buts. Manuscrit non publié, Université de Sherbrooke.
- Bouffard, L., Bastin, E., & Lapierre, S. (1994). The personal future in old age. Dans Z. Zaleski (Éd.), *Psychology of future orientation* (pp. 77-99). Publication of Social Sciences, Catholic University of Lublin.
- Bouffard, L., Bastin, E., Lapierre, S., & Dubé, M. (2001). La gestion des buts personnels : un apprentissage significatif pour des étudiants universitaires. *Revue des sciences de l'éducation*, 27(3), 503-522.

- Bouffard, L., Dubé, M., Lapierre, S., & Bastin, E. (1996). Le bien-être psychologique des personnes âgées par la poursuite des buts personnels. *Revue québécoise de psychologie, 17*(2), 1-20.
- Bouffard, L., & Lapierre, S. (1997). La mesure du bonheur. *Revue québécoise de psychologie, 18*(2), 271-310.
- Bouffard, L., Lapierre, S., & Dubé, M. (2000). Les buts et le bien-être psychologique : revue de recherches. Document inédit. Département de psychologie, Université du Québec à Trois-Rivières.
- Bouffard L., Lapierre S., & Dubé, M. (2004). Processus de réalisation des buts. Document inédit. Département de psychologie, Université du Québec à Trois-Rivières
- Bouteyre, E., & Lopez, N. (2005). Le passage à la retraite : une mise à l'épreuve des capacités de résilience. *Psychologie & neuropsychiatrie du vieillissement, 3*(1), 43-51.
- Bourque, P., Blanchard, L., & Vézina, J. (1991). Étude psychométrique de l'échelle de dépression gériatrique. *Canadian Journal on Aging, 9*(4), 348-355.
- Brandtstädter, J., & Baltes-Gotz, B. (1990). Personal control over development and quality of life perspectives in adulthood. Dans P. B. Baltes, & M. M. Baltes (Éds), *Successful aging : Perspective from behavioural sciences* (pp. 197-224). NY : Cambridge University Press.
- Brandtstädter, J., & Renner, G. (1990). Tenacious goal pursuit and flexible goal adjustment : Explication and age-related analysis of assimilative and accommodative strategies. *Psychology and Aging, 5*, 58-67.
- 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.
- Brim, G. (1992). *Ambition : How we manage success and failure throughout our lives*. NY : Basic Books.
- Cantor, N., & Sanderson, C. A. (1999). Life task participation and well-being : The importance of taking part in daily life. Dans D. Kahneman, E. Diener, & N. Schwarz (Éds), *Well-being : The foundations of hedonic psychology* (pp. 230-243). NY: Russel Sage Foundation.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1990). Origins and functions of positive and negative affect : A control-process view. *Psychological Review, 97*, 19-55.

- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1998). *On the self-regulation of behavior*. NY : Cambridge University Press.
- Castonguay, C. (2006). La retraite : de nouvelles perspectives à l'horizon. *Les nouvelles frontières de recherche au sujet de la retraite* (pp. 49-53). Ministère de l'industrie, Gouvernement du Québec.
- Champion, L. A., & Power, M. (1995). Social and cognitive approaches to depression. Towards a new synthesis. *British Journal of Clinical Psychology*, 34, 485-503.
- Cochran, W., & Tesser, A. (1996). The "what the hell effects" : Some effects of goal proximity and goal framing on performance. Dans A. Tesser, & L. Martin (Éds), *Striving and feeling : Interaction among goals, affects, and self-regulation* (pp. 99-120). NY : Plenum.
- Cowen, E. L. (1994). The enhancement of psychological wellness : Challenges and opportunities. *American Journal of Community Psychology*, 22, 149-179.
- Coyne, J. C., & Lazarus, R. S. (1981). Depression and coping in stressful episodes. *Journal of Abnormal Psychology*, 90, 439-447.
- Crespo, S. (2005). *Une étude exhaustive des formes de transition vers la retraite*. (sous la direction de F. Lesemann, avec la collaboration de M. El Filali et C. Montpetit). Montréal, INRS-Urbanisation, Culture et Société, août, 272 p.
- Cross, S., & Markus, H. (1991). Possible selves across the life span. *Human Development*, 34(4), 230-255.
- Danish, S. J. (1997). Going for the goal : A life skills program for adolescents. Dans G. Albee, & T. Gulotta (Éds), *Prevention works* (pp. 291-312). Newbury Park, CA : Sage.
- David, H. M., Deniger, A., Gaulier, X., Guerin, G., & Limoges, J. (1997). La retraite à 50 ans : libération, mise à l'écart ou relance. Communication présentée au symposium de la Coalition des 50 ans pour l'emploi. Laval.
- Diener, E., & Lucas, R. E. (1999). Personality and subjective well-being. Dans D. Kahneman, E. Diener, & N. Schwartz (Éds), *Well-being : The foundations of hedonic psychology* (pp. 213-229). NY : Russell Sage Foundation.
- Dubé, V. (2004). Les mal-aimés du marché du travail. *L'emploi et le revenu en perspective*, 16(2), 29-35.
- Dubé, M., Bouffard, L., & Lapierre, S. (2002). Gestion des buts personnels et développement du potentiel chez les jeunes retraités : un programme d'intervention. *Vie et vieillissement*, 1(1), 59-65.

- Dubé, M., Bouffard, L., Lapierre, S., & Alain, A. (2005). La santé mentale par la gestion des projets personnels : une intervention auprès de jeunes retraités. *Santé mentale au Québec*, 30(2), 321-344.
- Dubé, M., Bouffard, L., Lapierre, S., Alain, M., & Robichaud, S. (2001-2002). À la retraite : choisissons nos projets. La gestion des buts personnels. Une démarche pour les retraités de 50-60 ans. Guide de l'animateur. Document inédit. Laboratoire de gérontologie, Université du Québec à Trois-Rivières.
- Dubé, M., Bouffard L., Lapierre, S., Bastin, E., Lemieux, C., & Gervais, M. (1999). Le bien-être psychologique par la gestion des buts personnels : une intervention de groupe auprès des retraités. Rapport de recherche remis au Conseil Québécois de la recherche sociale (RS-2918). Laboratoire de gérontologie. Université du Québec à Trois-Rivières, 203 pages.
- Dubé, M., Lapierre, S., Bouffard, L., & Alain, M. (2003). Actualisation du potentiel, buts personnels et bien-être psychologique chez les jeunes retraités. *Interaction*, 7(2), 71-88.
- Dubé, M., Lapierre, S., Bouffard, L., & Alain, M. (2007). Impact of a personal goal management program on the subjective well-being of young retirees. *European Review of Applied Psychology*, 57(3), 183-192.
- 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.
- Elwell, F., & Maltbie-Crannell, A. D. (1981). The impact of role loss upon coping resources and life satisfaction of the elderly. *Journal of Gerontology*, 36, 223-232.
- Emmons, R. A. (1986). Personal strivings : An approach to personality and subjective well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1058-1068.
- Emmons, R. A. (1992). Abstract versus concrete goals : Personal striving level, physical illness, and psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 62, 292-300.
- Emmons, R. A. (1996). Striving and feeling : Personal goals and subjective well-being. Dans J. A. Bargh, & P. M. Gollwitzer (Éds.), *The psychology of action : Linking motivation to cognition and behaviour* (p. 313-337). NY : Guilford Press.
- Emmons, R. A. (1999). *The psychology of ultimate concerns*. NY : Guilford
- Emmons, R. A., & Kaiser, H. (1996). Goal orientation and emotional well-being : Linking goals and affect through the self. Dans A. Tesser, & L. Martin (Éds),

Striving and feeling : Interactions among goals, affects, and self-regulation (pp. 79-98). NY : Plenum. Press.

- Emmons, R. A., & King, L. A. (1988). Conflict among personal strivings : Immediate and long-term implications for psychological and physical well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 1040-1048.
- Erikson, E., Erikson, J., & Kivnick, H. (1986). *Vital involvement in old age*. NY : Norton.
- Fletcher, W. L., & Hansson, R. O. (1991). Assessing the social components of retirement anxiety. *Psychology and Aging*, 6(1), 76-85.
- Ford, M. E. (1992). *Motivating humans : Goals, emotions and personal agency beliefs*. Newbury Park, CA : Sage.
- Fortier, C., & Fillion, S. (1999). Adaptation à la retraite des ex-employés de l'État québécois : deux ans après le programme de départ volontaire. Département de sociologie. Faculté des sciences sociales. Université Laval.
- Fretz, R. B., Kluge, A. N., Ossana, M. S., Jones, M. S., & Merikangas, W. M. (1989). Intervention targets for reducing preretirement anxiety and depression. *Journal of Counseling Psychology*, 36(3), 301-307.
- Gauthier, H., & Asselin, S. (2006). Diversité croissante ? Des transitions typiques vers la retraite qui commencent vers la vie active. *Les nouvelles frontières de recherche au sujet de la retraite* (pp. 271-278). Ministère de l'Industrie, Gouvernement du Québec.
- Gollwitzer, P. M. (1996). The volitional benefits of planning. Dans P. M. Gollwitzer, & J. A. Bargh (Éds), *The psychology of action* (pp. 287-312). NY : Guilford.
- Guérin, G., Wils, T., Saba, N., & St-Jacques, N. (1995). Retraite anticipée ou extension de la vie professionnelle? *Les aspirations des professionnels syndiqués de 50 ans et plus*. Québec : Bibliothèque nationale du Québec.
- Guillemard, A. M. (2003). *L'âge de l'emploi : Les sociétés à l'épreuve du vieillissement*. Paris : Armand Colin.
- Hendricks, J., & Hendricks, C. D. (1981). *Aging in mass society. Myths and realities*. Cambridge, Ma : Winthrop Publishers Inc.
- Heckhausen, J. (1997). Developmental regulation across adulthood : Primary and secondary control of age related challenges. *Developmental Psychology*, 33(1), 176-187.

- Higinbottom, S. F., Barling, J., & Kelloway, E. K. (1993). Linking retirement experiences and marital satisfaction : A mediational model. *Psychology and Aging*, 8(4), 508-516.
- Hogue-Charlebois, M., & Paré, R. (1998). *Les nouveaux retraités*. Montréal : Editions Fides.
- Howard, J. H., Marshall, J., Rechnitzer, P. A., Cunningham, D. A., & Donner, A. (1982). Adapting to retirement. *Journal of the American Geriatrics Society*, 30(8), 488-500.
- Ingram, R. E. (1990). Self-focused attention in clinical disorders. Review and a conceptual model. *Psychological Bulletin*, 107, 156-176.
- Institut de la statistique du Québec (2005). *Données sociales du Québec* (pp. 120-126) Gouvernement du Québec.
- Kanfer, R., & Zeiss, A. M. (1983). Depression, interpersonal standard setting, and judgements of self-efficacy. *Journal of Abnormal Psychology*, 92, 319-329.
- Karoly, P., & Lecci, L. (1993). Hypochondriasis and somatization in college women : A personal project analysis. *Health Psychology*, 12, 103-109.
- Kasser, T., & Ryan R. M. (1996). Further examining the American dream : Well-being correlates of intrinsic and extrinsic goals. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22, 281-288.
- Keyes, C. L. M., & Magyar-Moe, J. L. (2003). The measurement and utility of adult subjective well-being. Dans S. J. Lopez, & C. R. Snyder (Éds), *Positive psychological assessment : A handbook of models and measures* (pp. 411-425). Washington, DC : American Psychological Association.
- Kieran, P. (2001). Retraite anticipé : tendances, perspective (pp.7-15). Statistique Canada.
- Klinger, E. (1994). On living tomorrow today : The quality of inner life as a function of goal expectations. Dans Z. Zaleski (Éd.), *The psychology of future orientation* (pp. 97-106). Publications of the Faculty of Social Sciences, Catholic University of Lublin.
- Kozhaya, N. (2007). L'âge de la retraite au Québec : une situation préoccupante. Institut économique de Montréal.
- Labelle, R., Bouffard, L., Alain, M., Dubé, M., Bastin, E., & Lapierre, S. (2001). Bien-être et détresse psychologique : vers un modèle hiérarchique cognitivo-affectif en santé mentale. *Revue québécoise de psychologie*, 22(1), 71-87.

- Laguardia, J. G., & Richard, M. R. (2000). Buts personnels, besoins psychologiques fondamentaux et bien-être : Théorie de l'autodétermination et applications. *Revue québécoise de psychologie*, 21(2), 281-304.
- Lapierre, S., & Bouffard, L. (2001). Échelle d'espoir. Manuscrit non publié, Université du Québec à Trois-Rivières.
- Lapierre, S., Bouffard, L., & Bastin, E. (1997). Personal goals and subjective well-being in later life. *International Journal of Aging and Human Development*, 45, 287-303.
- Lapierre, S., Bouffard, L., Dubé, M., Labelle, R., & Bastin, E. (2001). Aspirations and well-being in old age. Dans P. Schmuck, & K. M. Sheldon (Éds), *Life goals and well-being : Toward a positive psychology of human striving* (pp. 102-115). Seattle : Hogrefe & Huber Publishers.
- Lapierre, S., Dubé, M., Bouffard, L., Alain, M. (2003). Positive aging and the pursuit of personal projects after retirement. *Intercom. Ageing in Focus*, 10(4), 4-5.
- Lapierre, S., Dubé, M., Bouffard, L., & Labelle, R. (1998). Le développement des projets personnels. Pour faire de la vieillesse une période de croissance. *Gérontophile*, 20(3), 17-21.
- Lawton, P. M., Moss, M. S., Hoffman, C., & Winter, L. (2002). Motivation in later life : Personal projects and well-being. *Psychology and Aging*, 17(4), 539-547.
- Lecci, L., Karoly, P., Briggs, C., & Kuhn, K. (1994). Specificity and generality of motivational components in depression : A personal projects analysis. *Abnormal Psychology*, 193(2), 404-408.
- Lecci, L., Karoly, P., Ruhlman, L. S., & Lanyon, R. J. (1996). Goal-relevant dimensions of hypochondrical tendencies and their relation to symptom manifestation and psychological distress. *Journal of Abnormal Psychology*, 105, 42-52.
- Lecci, L., Okun, M. A., & Karoly, P. (1994). Life regrets and current goals as predictors of psychological adjustment. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66, 731-741.
- Leclerc, G. (1992). Nouveau regard sur la retraite. *Le Gérontophile*, 14(1), 9-12.
- Leclerc, G. (2002). Les prédicteurs d'une adaptation réussie à la retraite. *Vie et vieillissement*, 1(1), 21-26.
- Lefrançois, R. (1991). *Dictionnaire de la recherche scientifique*. Lennoxville, Québec : Éditions Némésis.

- Lefrançois, R. (1992). *Stratégies de recherche en sciences sociales. Applications à la gérontologie* (358 p.). Les Presses de l'Université de Montréal.
- Limoges, J., Lemaire, R., & Dodier, F. (1987). *Trouver son travail*. St-Laurent : Éditions Fides.
- Little, B. R. (1993). Personal projects and the distributed self: Aspects of a conative psychology. Dans J. M. Suls (Éd.), *The self in social perspective : Psychological perspective on self* (pp. 157-185). Hillsdale, NJ : Earlbaum.
- Little, B. R., & Chambers, N. C. (2000). Analyse des projets personnels : Un cadre intégratif pour la psychologie clinique et le counselling. *Revue québécoise de psychologie*, 21(2), 153-177.
- Locke, A., & Latham G. P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall.
- MacEwen, K. E., Barling, J., Kelloway, E. K., & Higginbottom, S. F. (1995). Predicting retirement anxiety : The roles of parental socialization and personal planning. *Journal of Social Psychology*, 135, 203-213.
- McDonald, L. (2006). Les sexes et la famille - dimensions importantes de la recherche à propos de la retraite. *Les nouvelles frontières de recherche au sujet de la retraite* (pp. 139-147). Ministère de l'Industrie, Gouvernement du Québec.
- McGoldrick, A. E., & Cooper, C. L. (1989). *Early Retirement*. Chichester, England : Gower.
- Nubukpo, F., Hartmann, J., & Clément, J. P. (2005). Rôle de la personnalité dans la dépression du sujet âgé : différence entre dépression avec ou sans antécédents. *Psychologie & neuropsychiatrie du vieillissement*, 3(1), 63-69.
- Nuttin, J. (1985). *Théories de la motivation humaine*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Nuttin, J., & Lens, W. (1985). *Future time perspective and motivation : Theory and research method*. Leuven/Hillsdale, N.J. : Leuven University Press/Earlbaum.
- Organisation mondiale de la santé. (2007). Santé mentale : renforcement de la santé mentale. Consulté le 10 juillet 2007.
<<http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs220/fr/>>
- Palmore, E. B., Fillenbaum, G. G., & George, L. K. (1984). Consequences of retirement. *Journal of Gerontology*, 21, 109-116.

- Pervin, L. A. (1989). *Goal concepts in personality and social psychology*. Hillsdale, NJ : Earlbaum.
- Plamondon, G., & Plamondon, L. (1982). Les éléments de la crise de la retraite. Dans M. Aumond (Éd.), *Éléments de gérontologie* (pp. 201-222). Ottawa : Aumond.
- Pöhlmann, K., & Brunstein C. J. (2000). Les buts personnels en psychothérapie : préciser ce qu'on veut et savoir comment l'atteindre. *Revue québécoise de psychologie*, 21(2), 219-237.
- Pomerantz, E. M., Saxon, J. L., & Oishi, S. (1998). *The psychological tradeoffs of making it personally important : Implication for anxiety and depressive symptoms*. Unpublished manuscript, University of Illinois at Urbana-Champaign.
- Poulet, N., & Cousineau, J. M. (2005). L'analyse de la retraite dans une enquête longitudinale intégrée. *Écoles de relations industrielles* (pp. 257-286). Université de Montréal.
- Prévile, M., Potvin, L., & Boyer, R. (1995). The structure of psychological distress. *Psychological Reports*, 77, 275-293.
- Quéniart, A., Chaput, É., & Theurillat-Clouthier, F. (2005). *Retraités avant l'âge de 65 ans : regards d'une nouvelle génération*. Cré de Montréal et développement régional, Services des collectivités (61 p.). Université de Montréal.
- Rapkin, D. B., & Fischer, K. (1992). Framing the construct of life satisfaction in terms of older adults' personal goals. *Psychology of Aging*, 7(1), 138-149.
- Rehm, L. P. (1977). A self-control model of depression. *Behavior Therapy*, 8, 787-804.
- Reitzes, D. C., Muttran, E. J., & Fernandez, M. E. (1996). Does retirement hurt well-being? Factors influencing self-esteem and depression among retirees and workers. *The Gerontologist*, 36(5), 649-656.
- Reker, G. T., Peacock, E. J., & Wong, P. T. P. (1987). Meaning and purpose in life and well-being : A life span perspective. *Journal of Gerontology*, 42, 44-49.
- Richardson, V. E. (1993). *Retirement counselling : A handbook for gerontology practitioners*. NY: Springer.
- Richardson, V., & Kilty, K. M. (1991). Adjustment to retirement : Continuity vs. discontinuity. *International Journal of Aging and Human Development*, 33, 151-169.
- Rivières, D. M. (2002). Avis du Conseil des aînés sur la retraite. Conseil des aînés du Québec. Gouvernement du Québec, Bibliothèque nationale du Québec et Canada.

- Robbins, S. B., Lee, R. M., & Wan, T. T. H. (1994). Goal continuity as a mediator of early retirement adjustment : Testing a multidimensional model. *Journal of Counselling Psychology, 41*, 18-26.
- Robbins, S. B., & Patton, M. J. (1985). Self-psychology and career development : Construction of the Superiority and Goal Instability Scales. *Journal of Counselling Psychology, 32*, 221-231.
- Robbins, S. B., Payne, E. C., & Chartrand, J. M. (1990). Goal instability and later life adjustment. *Psychology and Aging, 5*(3), 447-450.
- Robichaud, S., Maltais, D., & Larouche, G. (2001). Les jeunes retraités : entre l'enchantement et le désenchantement. *Nouvelles pratiques sociales, 13*(2), 79-93.
- Rosenkroetter, M. M., & Garris, J. M. (1998). Psychosocial changes following retirement. *Journal of Advanced Nursing, 27*(5), 966-976.
- Ryan, R. M., Sheldon, M., Kasser, T., & Deci, E. L. (1996). All goals were not created equal : An organismic perspective on the nature of goals and their regulation. Dans P. M. Gollwitzer, & J. A. Bargh (Éds), *The psychology of action : Linking motivation and cognition to behaviour* (pp. 7-26). NY : Guilford.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology, 57*(6), 1069-1081.
- Salmela-Aro, K. (1992). Struggling with self : The personal projects of students seeking psychological counselling. *Scandinavian Journal of Psychology, 33*, 330-338.
- Salmela-Aro, K., Naatanen, P., & Nurmi, J. E. (2000). L'examen des projets personnels au cours d'une psychothérapie destinée aux personnes souffrant d'épuisement professionnel. *Revue québécoise de psychologie, 21*(2), 191-216.
- Salmela-Aro, K., & Nurmi, J. E. (1996). Depressive symptoms and personal project. Appraisals : A cross-lagged longitudinal study. *Personality and Individual Differences, 21*(3), 373-381.
- Salmela-Aro, K., & Nurmi, J. E. (1997). Personal project appraisals, academic achievement and related satisfaction : A prospective study. *European Journal of Psychology of Education, 12*, 77-88.
- Schellenberg, G., & Silver, C. (2004). On ne peut pas toujours avoir ce que l'on veut : préférences et expériences de retraite. Tendances sociales canadiennes. Statistique Canada.

- Schellenberg, G., Turcotte, M., & Ram, B. (2005). Le travail après la retraite. *Revue Perspective*. http://www.statcan.ca/francais/freepub/75-001-XIF/10905/art-2_f.pdf
- Schulz R., & Heckhausen, J. (1996). A life span model of successful aging. *American Psychologist*, *51*, 702-714.
- Sharpley, C. F., & Layton, R. (1998). Effects of age on retirement, reason for retirement. *Australian Psychologist*, *33*(2), 119-124.
- Sheldon, K. M., & Eliot, A. J. (1999). Goal striving, need-satisfaction, and longitudinal well-being : The self-concordance model. *Journal of Personality and Social Psychology*, *76*, 482-497.
- Sheldon, K. M., & Hauser-Marko, L. (2001). Self-concordance, goal-attainment and the pursuit of happiness : Can there be a reward spiral? *Journal of Personality and Social Psychology*, *80*(1), 152-165.
- Sheldon, K. M., & Kasser T. (1995). Coherence and congruence : Two aspects of personality integration. *Journal of Personality and Social Psychology*, *68*, 531-543.
- Sheldon, K. M., & Kasser, T. (1998). Pursuing personal goals : Skills enable progress, but not all progress is beneficial. *Personality and Social Psychology Bulletin*, *24*(12), 1319-1331.
- Skarborn, M., & Nicki, R. (2000). Worry in pre-and post-retirement persons. *Journal of Aging and Human Development*, *50*, 61-71.
- Smith, L. C., & Robbins, S. B. (1988). Validity of the goal instability scale (modified) as a predictor of adjustment in retirement-age adults. *Journal of Counselling Psychology*, *35* (3), 325-329.
- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T., Yoshinobu, L., Gibb, J., Langelle, C., & Harney, P. (1991). The will and the ways : Development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, *60*, 570-585.
- Snyder, C. R., Sympson, S. C., Ybasco, F. C., Borders, T. F., Babyak, M. A., & Higgins, R. L. (1996). Development and validation of a state hope scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, *70*(2), 321-329.
- Street, H. (2002). Exploring relationships between goal setting, goal pursuit and depression : A Review. *Australian Psychologist*, *37*(2), 95-103.
- Taylor-Carter, M. A., Cook, K., & Weinberg, C. (1997). Planning and expectations of the retirement experience. *Educational Gerontology*, *23*, 273-288.

- 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. *Revue canadienne de vieillissement*, 20(4), 557-576.
- Walker, J. W., Kimmel, D. C., & Prince, K. F. (1981). Retirement style and retirement satisfaction : Retirees aren't all alike. *International Journal of Aging and Human Development*, 12, 267-281.
- Watson, D. L., & Tharp, R. G. (1997). *Self-directed behaviour*. Pacific Grove, CA : Brooks/ Cole.
- Yalom, I. D. (1980). *Existential psychotherapy*. NY : Basic Books.
- Yaohua, H., Colantonio, A., & Marshall, W. V. (2006). Instabilité professionnelle en fin de carrière et santé après la retraite. *Les nouvelles frontières de recherche au sujet de la retraite* (pp. 351-374). Ministère de l'industrie, Gouvernement du Québec.
- Yesavage, J. A., Brink, T. L., Rose, T. L., Lum, O., Huang, V., Adey, M., & Leirer, V. O. (1983). Development and validation of a geriatric depression screening scale : A preliminary report. *Journal of Psychiatric Research*, 17, 37-49.
- Zaleski, Z. (1987). Behavioural effects of self-set goals for different time ranges. *International Journal of Psychology*, 22, 17-38.

ANNEXE A

Questionnaire d'informations générales

QUESTIONNAIRE PF50-60 (2001)

(automne 2001)

QUESTIONNAIRE D'INFORMATIONS GÉNÉRALES

1. Sexe Homme Femme
2. Date de naissance : _____
3. Années de scolarité : _____
4. État civil : Marié(e) Séparé(e)/Divorcé(e)
 Veuf(ve) Conjoint de fait
 Célibataire
5. Quel a été votre **emploi principal** pendant votre vie sur le marché du travail?

6. Quel a été l'**emploi principal** de votre conjoint(e)? _____
7. Comparativement à d'autres retraité(e)s, est-ce que votre santé est, en général...
Mauvaise 1 Moyenne 2 Bonne 3 Très bonne 4 Excellente 5
8. Êtes-vous satisfait de votre situation financière **actuelle**?
Pas du tout satisfait 1 Peu satisfait 2 Satisfait 3 Très satisfait 4
9. Est-ce que vous recevez?
 Une prime de départ
 Une pension de retraite
 Des prestations d'invalidité
 Des prestations de chômage
 Des prestations d'assurance-maladie
 Des prestations (Bien-être social)
 Autres, précisez _____
10. À quelle date avez-vous pris votre retraite? _____
11. Quand vous avez pris votre retraite, avez-vous eu le temps de réfléchir pour prendre cette décision?
Temps insuffisant 1 2 3 4 5 6 Temps suffisant 7
12. Combien de temps avez-vous eu pour prendre votre décision? _____
13. Considérez-vous que votre préparation à la retraite a été :
Insuffisante 1 2 3 4 5 6 Suffisante 7
-

14. 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		

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

Plus tôt Plus tard Au même âge

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

Anticipée Normale Tardive

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

Oui Non

18. 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

19. 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 _____

20. Êtes-vous satisfait de la manière dont vous occupez votre temps depuis votre retraite?

Pas du tout satisfait	Peu satisfait	Satisfait	Très satisfait
1	2	3	4

21. Depuis que vous n'occupez plus votre emploi, avez-vous l'impression que votre vie a perdu son sens?

Énormément	Beaucoup	Modérément	Un peu	Très peu	Pas du tout
1	2	3	4	5	6

22. Les activités que vous faites actuellement donnent-elles un sens à votre vie?

Pas du tout	Très peu	Un peu	Modérément	Beaucoup	Énormément
1	2	3	4	5	6

23. Tout compte fait, êtes-vous satisfait(e) d'être à la retraite?

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

ANNEXE B

Processus de réalisation des buts

PROCESSUS DE RÉALISATION DES BUTS (PRB)

Bouffard, Lapierre et Dubé, 2004

Nous vous demandons de répondre aux questions qui suivent le plus sincèrement possible. C'est ce que vous pensez ou ce que vous faites vraiment qui nous intéresse. Veuillez donc utiliser l'échelle suivante pour exprimer votre degré d'accord avec les énoncés.

- | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
|----------------------|---|----------------------|-----------------|----------------------|---|-------|
| Pas du tout d'accord | Un peu d'accord | Moyennement d'accord | Plutôt d'accord | Tout à fait d'accord | | |
| 1- | Je caresse une foule de petits projets. | | | | | _____ |
| 2- | Avant d'entreprendre quelque chose, j'essaie de me fixer des étapes. | | | | | _____ |
| 3- | Je poursuis mes objectifs en utilisant des stratégies efficaces. | | | | | _____ |
| 4- | Dans la planification de mes activités, j'essaie de prévoir les obstacles pour mieux les contourner. | | | | | _____ |
| 5- | J'ai la tête pleine de désirs et d'aspirations. | | | | | _____ |
| 6- | Généralement, j'essaie de prévoir à l'avance mes activités. | | | | | _____ |
| 7- | Je mets de l'énergie dans la poursuite de mes projets. | | | | | _____ |
| 8- | J'ai des projets qui me passionnent. | | | | | _____ |
| 9- | Je fais des plans précis pour bien préparer ce que je veux faire. | | | | | _____ |
| 10- | Au cours de cette période de ma vie, je réalise de petits projets qui m'intéressent. | | | | | _____ |
| 11- | J'ai des buts ou objectifs qui représentent bien mes valeurs personnelles. | | | | | _____ |
| 12- | Je m'efforce de planifier mes activités. | | | | | _____ |
| 13- | J'ai confiance que je vais réaliser certains de mes projets. | | | | | _____ |
| 14- | <u>Dans la planification de mes activités, j'essaie de prévoir une alternative (ou une autre façon de faire) au cas où la façon adoptée ne fonctionnerait pas.</u> | | | | | _____ |
| 15- | J'ai des buts et des projets qui correspondent bien à la personne que je suis. | | | | | _____ |
| 16- | J'utilise mes capacités en vue de réaliser une foule d'entreprises. | | | | | _____ |
| 17- | <u>Je n'ai pas d'objectifs ou de projets qui donnent du sens à ma vie.</u> | | | | | _____ |
| 18- | <u>Dans la planification de mes activités, j'essaie de trouver des</u> | | | | | _____ |

stratégies qui seront efficaces.

- 19- Cette période de ma vie me fournit l'occasion d'effectuer de nouvelles réalisations. _____
- 20- Je pense à une foule d'activités possibles. _____
- 21- Généralement, je cherche activement les moyens qui m'aideront dans ce que je veux faire. _____
- 22- Je me sens capable de faire face aux difficultés dans la poursuite de mes projets. _____
- 23- Je n'ai pas de grands projets. _____
- 24- J'essaie de m'organiser au lieu de laisser venir les événements. _____
- 25- Je peux compter sur un certain soutien de la part des autres pour mener à bien mes projets. _____
- 26- En m'éveillant le matin, je vois ma journée remplie d'activités intéressantes. _____
- 27- J'essaie de fixer un moment précis pour commencer une nouvelle activité. _____
- 28- Lorsque se présentent des obstacles, je révisé mes projets (je m'adapte) au besoin. _____
- 29- J'ai en tête des buts ou objectifs stimulants. _____
- 30- Je suis porté(e) à planifier le moment où aura lieu une activité importante pour moi. _____

(Novembre 2004)

Compilation des résultats

Inverser les réponses aux questions 17 et 23 comme suit :

$$1 = 7, 2 = 6, 3 = 5, 4 = 4, 5 = 3, 6 = 2, 7 = 1$$

Sous-échelle **Élaboration ou choix du but** (Goal setting) : additionnez les réponses aux items 1, 5, 8, 11, 15, 17, 20, 23, 26, 29 (maximum 70), puis divisez par 10. La cote maximum de 7 correspond à une grande propension à *se donner* des buts qui traduisent ses valeurs, ses besoins fondamentaux et sa personnalité.

Échelle **Planification du but** (Goal planning): additionnez les réponses aux items 2, 4, 6, 9, 12, 14, 18, 21, 24, 27, 30 (maximum 77). Divisez le résultat par 11. La cote maximale de 7 correspond à une grande propension à *préparer l'action*, à prévoir comment pourra se réaliser le projet choisi, à avoir une attitude proactive.

Échelle **Poursuite du but** (Goal pursuit) : additionnez les réponses aux items 3, 7, 10, 13, 16, 19, 22, 25, 28 (maximum 63). Divisez le résultat par 9. La cote maximale de 7 correspond à une démarche efficace vers le but, à un *progrès* dans la réalisation du but.

Score global **Processus de réalisation des buts** (Goal process): additionnez toutes les réponses (maximum 210), divisez le résultat par 30. La cote maximale de 7 correspond à une grande propension à se donner des buts source d'épanouissement, à préparer l'action et à entreprendre une démarche efficace qui se traduit par un progrès dans la réalisation du but.

ANNEXE C

Formulaire de consentement

FORMULE DE CONSENTEMENT À PARTICIPER AU PROJET DE RECHERCHE (À la retraite : choisissons nos projets)

Informations générales

Le projet de recherche *À la retraite : choisissons nos projets* se déroule sous la responsabilité de Micheline Dubé, professeure au Laboratoire de gérontologie de l'Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR) et de Léandre Bouffard, professeur associé à l'UQTR et chargé de cours à l'Université de Sherbrooke. Sylvie Lapière, directrice du Laboratoire de gérontologie de l'UQTR, participe aussi aux travaux en tant que chercheur.

En plus des chercheurs, des animateurs étudiants et des animateurs retraités participent à la réalisation du projet. À Trois-Rivières, l'équipe d'animation est composée de Lyson Marcoux, Isabelle Rainville et Joëlle Simard, étudiantes à la maîtrise en psychologie, et de Ruth Bellemare, Louise Cunningham, O'Neil Durocher, Madeleine Prévost-Rousseau et Jean Rivard, retraités. Ils ont suivi une formation pour assumer le leadership des rencontres en plus d'avoir eux-mêmes participé à la démarche.

Objectifs de la démarche

Le présent projet se situe dans un contexte de prévention et vise au développement de stratégies pour aider à franchir une transition de vie, la retraite, et améliorer le bien-être des participants. Il permet l'apprentissage de la démarche *Gestion des buts personnels* en vue d'aider à réaliser un but, un objectif concret.

Recrutement des participants

Cette démarche s'adresse aux personnes retraitées depuis cinq ans et moins, âgées de 50 à 60 ans, vivant à domicile.

Description de la démarche

La démarche *Gestion des buts personnels* consiste à aider les participant(e)s à préciser leurs buts et à effectuer de façon efficace les différentes étapes qui mènent à leur réalisation. Elle implique l'identification, la planification et la réalisation de projets, de buts personnels. Cette démarche permet d'acquérir de nouvelles connaissances pour mieux faire face aux événements qui se produisent, mais surtout elle vise à apprendre à utiliser de nouvelles habiletés de façon efficace.

La participation à cette démarche implique que les participants assistent à au moins 11 rencontres de groupe d'environ deux heures, une fois la semaine. Les groupes se composeront d'approximativement 8 participant(e)s. Ces rencontres auront lieu à l'Université du Québec à Trois-Rivières.

Objectifs de la recherche

La recherche a pour objectif d'évaluer un programme d'intervention en groupe en vue d'améliorer le bien-être psychologique des personnes retraitées. De plus, elle tente de vérifier les retombées de la démarche chez les personnes qui y participent.

Description de la recherche

En plus d'assister aux rencontres, les participants devront répondre à trois reprises à des questionnaires portant sur certains renseignements d'ordre personnel, sur leurs projets de retraite, sur leurs états d'âme. Les questionnaires sont complétés lors d'une séance d'information ainsi qu'à la fin des rencontres et six mois plus tard.

Les informations recueillies seront utilisées uniquement par les personnes impliquées dans la recherche et seront tenues anonymes et confidentielles, seul un numéro de code apparaîtra sur les questionnaires. Lorsque la recherche sera terminée, les sujets pourront connaître les résultats généraux de l'étude s'ils en font la demande aux responsables de la recherche.

La participation à ces rencontres n'entraîne aucun risque pour les participant(e)s. Les expériences antérieures nous ont montré que généralement les gens en retirent des bénéfices importants puisque les rencontres visent à faciliter l'adaptation à la retraite. Jusqu'à maintenant, aucune personne n'a éprouvé un inconfort par le fait de répondre à certains questionnaires ou de participer aux rencontres; si cela devait se produire, un suivi adéquat sera assuré.

Tout participant est libre de se retirer de la démarche ou de la recherche à tout moment sans avoir à justifier sa décision. Les responsables de la recherche peuvent retirer un sujet de la recherche, ce dernier pourra toutefois continuer à participer aux rencontres.

**FORMULE DE CONSENTEMENT
À PARTICIPER
À UN PROJET DE RECHERCHE UNIVERSITAIRE**

ENGAGEMENT DU SUJET

Je, _____ reconnais avoir été suffisamment informé(e) du projet de recherche *À la retraite : choisissons nos projets* et de bien comprendre ce que ma participation à cette démarche implique pour moi. En toute connaissance et en toute liberté, j'accepte d'y participer et j'autorise les responsables à utiliser les résultats de ma participation selon les informations qu'ils m'ont fournies.

Nom du participant en lettres moulées :

Signature du participant

Date

ENGAGEMENT DES RESPONSABLES

En tant que responsables de la recherche, nous, Micheline Dubé, professeure au Laboratoire de gérontologie de l'Université du Québec à Trois-Rivières, et Léandre Bouffard, professeur associé à l'UQTR et chargé de cours à l'Université de Sherbrooke, nous nous engageons à mener cette recherche selon les dispositions acceptées par le Comité de déontologie de la recherche de l'UQTR.

Signature des responsables :

Micheline Dubé, Ph.D.

Léandre Bouffard, Ph.D.

Date : _____

À LA RETRAITE : CHOISSONS NOS PROJETS
LA GESTION DES BUTS PERSONNELS

ENGAGEMENT À LA CONFIDENTIALITÉ

Je sais que le programme de formation axé sur les buts vise à développer des habilités relatives à l'élaboration et à la réalisation de buts.

Je sais que ce programme implique que les participants auront à choisir et à réaliser un ou deux projets personnels.

Je sais que les participants auront à parler d'eux devant le groupe, à échanger sur des choses personnelles, dans la mesure où ils se sentiront à l'aise de le faire.

En conséquence, je m'engage à garder confidentiel ce que les autres participants auront dit devant le groupe. Donc, je ne parlerai pas à des personnes en dehors du groupe des projets des autres ou d'éléments personnels en mentionnant leur nom ou en donnant des indices qui permettraient de les identifier.

Nom en lettres moulées

Signature

Date

Signature des responsables :

Micheline Dubé, Ph.D.

Léandre Bouffard, Ph.D.

Date : _____