

UNIVERSITE DU QUEBEC

MEMOIRE PRESENTE A
L'UNIVERSITE DU QUEBEC A TROIS-RIVIERES
COMME EXIGENCE PARTIELLE
DE LA MAITRISE EN PSYCHOLOGIE

PAR VIOLENE GESSLER

EVOLUTION DE L'ENGAGEMENT AU TRAVAIL,
DU CONCEPT DE SOI ET DES ROLES SUBSTITUTIFS
DANS LE PROCESSUS DE RETRAITE DES FEMMES

MAI 1992

Université du Québec à Trois-Rivières

Service de la bibliothèque

Avertissement

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

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

Table des matières

Introduction	1
Chapitre I Contexte théorique	4
Fonctions du travail et rôles	5
Conséquence de la cessation d'emploi à la retraite	8
Les femmes et la retraite	10
Les étapes de la transition de la retraite	13
Facteurs influençant la retraite chez les femmes	19
Le concept de soi	26
Lien entre engagement au travail, concept de soi et rôles à la retraite	32
Hypothèses	35
Chapitre II Méthodologie	38
Description des sujets	39
Instruments de mesure	40
Déroulement de l'expérience	45
Chapitre III Résultats	46
Méthodes d'analyse	47
Résultats	48
Discussion et conclusion	58
Appendice A	72
Appendice B	77
Appendice C	70
Références	84

Sommaire

La retraite est un processus plutôt qu'un événement survenant subitement et l'adaptation des femmes à cette transition se fait généralement bien. Néanmoins, lorsque les femmes sont centrées sur leur travail, elles n'auront pas développé de ressources pouvant remplacer le rôle perdu. Parallèlement, lorsque le travail est la principale source de valorisation personnelle, sa perte entraînera une modification de la perception de soi. Finalement, l'implication dans des rôles pouvant se substituer au rôle de travailleuse sert au maintien d'un concept de soi positif lorsque la période de transition est passée.

La présente recherche explore les affirmations ci-dessus, en mettant en relation l'engagement au travail, le concept de soi et l'implication dans des rôles substitutifs auprès de trois groupes de femmes se situant à trois étapes différentes du processus de retraite. Les résultats obtenus confirment une des hypothèses énoncées initialement. En effet, après les cinq premières années de transition, l'engagement au travail des retraitées est relié à leur capacité de s'impliquer dans des rôles substitutifs. De plus, des analyses portant sur une nouvelle division d'un groupe de sujets démontrent l'importance de tenir compte des phases du processus de retraite d'Atchley (1976a) afin de ne pas diluer les résultats. Suite à cette nouvelle subdivision, une période de transition plus difficile apparaît au niveau du concept de soi et de certains rôles substitutifs, période correspondant à la phase de désenchantement d'Atchley.

Introduction

La proportion de femmes sur le marché du travail au Canada est passée de 39,7% en 1965 à 61,2% en 1984 (O'Grady-LeShane et Williamson, 1992). Ceci a provoqué le développement de la recherche sur la retraite des femmes. Les études effectuées sur la signification de l'emploi pour les femmes attestent que le travail a autant d'importance pour elles que pour les hommes. L'arrêt de l'emploi occasionné par la retraite constitue par conséquent un changement dans leur mode de vie et enclenche un processus d'adaptation.

Si la plupart des retraités Nord-Américains considèrent leur vie à la retraite satisfaisante, il existe un groupe de personnes qui vivent plus difficilement la transition, comme celles dont le revenu est faible ou encore dont le travail était un pôle central dans leur vie. Dans cet ordre d'idée, comment les femmes ayant une forte propension au travail vivent-elles la perte de leur emploi? Comme leur statut dépend grandement de leur travail, sont-elles affectées dans leur perception d'elles-mêmes? Ont-elles de surcroît des difficultés à s'impliquer dans de nouveaux rôles pouvant remplacer celui de travailleuse?

Ces différentes questions ont généré l'élaboration de la présente recherche qui a pour objectif de mesurer les relations existant entre l'engagement au travail, le concept de soi et les rôles substitutifs. Une mesure multidimensionnelle du concept de soi mettra en lumière les modifications ayant

lieu à l'intérieur de certaines dimensions de la perception de soi et permettra ainsi une meilleure compréhension du processus d'adaptation à la retraite.

La démarche suivie pour la résolution de ces questions est la suivante: le premier chapitre examine les écrits portant sur la signification du travail, le processus de retraite et les facteurs qui s'y rattachent, le deuxième chapitre décrit l'élaboration de l'expérience et le troisième présente et interprète les résultats obtenus.

Chapitre premier

Contexte théorique

Le premier chapitre introduit le contexte théorique de la présente étude. La revue des principaux écrits concernant la signification du travail, le processus de retraite ainsi que les facteurs qui s'y rattachent conduira à la formulation des hypothèses.

Contexte théorique

Fonctions du travail et rôles

Dans la société nord-américaine, le travail a longtemps représenté un pôle central autour duquel s'articulait toute la relation de l'individu à la collectivité (Friedmann et Havighurst, 1954). L'importance du travail dans la vie était exagérée, constituant même un mythe découlant en grande partie du protestantisme (Atchley, 1976a; Streib et Schneider, 1971). En effet, pour cette religion, le travail est un des premiers devoirs de l'homme envers Dieu.

La signification du travail a maintenant changé dans la société contemporaine. Le travail n'a plus vraiment une valeur morale mais représente un moyen de réalisation, un signe de compétence, d'autonomie et de pouvoir tant financier que personnel. Friedmann et Havighurst (1954) présentent quelques fonctions du travail: il procure un revenu ou un bénéfice économique; il régularise l'ensemble des activités du travailleur; il favorise le sentiment d'appartenance et forge l'identité de la personne, ce qui lui donne un statut au sein de la

communauté et de la famille; il impose un ensemble de relations qui place le travailleur dans un système d'interactions très large avec l'entreprise, l'employeur et les employés; finalement, il procure un ensemble d'expériences de vie significatives. Le travail est ici source de contact avec des personnes, des objets et des idées qui viennent nourrir la motivation personnelle. Mais Friedmann et Havighurst (1954) mentionnent que malgré ces fonctions communes à l'ensemble des professions, le travail n'a pas la même signification pour chaque individu. Le sens qui lui est donné peut dépendre, d'une part, de l'importance que l'individu accorde au travail comparativement à d'autres sphères de sa vie. D'autre part, la signification donnée au travail peut aussi être influencée par des sentiments de réussite, de frustration, d'accomplissement ou d'ennui qui peuvent y être associés.

Le travail peut donc avoir un sens positif, négatif ou neutre selon le vécu de chacun. Etant donné qu'une personne passe un minimum de trente à quarante ans de sa vie au travail, il est légitime de penser aux conséquences que cette expérience aura sur la personnalité. Kohn et Schooler (1979) notent que lorsque l'individu trouve un emploi lui correspondant, le travail lui-même affecte la personnalité. Mortimer et Simmons (1978) considèrent également que le travail a une place si importante dans la vie de l'adulte qu'il l'influence tant au niveau de sa personnalité que dans des sphères professionnelles, sociales et familiales.

Le travail procure également au travailleur un rôle fondamental au sein de la société. Dans une structure sociale, les rôles consistent en fonctions adoptées par l'individu ou qui lui sont attribuées (Goldeson, 1984). De ces rôles découlent une ligne de conduite, de comportements ou de responsabilités que la

société attend d'un individu pour reconnaître sa place et son utilité. Celui-ci s'y conforme de son côté pour être reconnu à l'intérieur de sa structure sociale. Le concept de rôle permet d'établir le lien entre l'environnement social et culturel dans lequel vit l'individu et la perception qu'il se fait de lui-même. En effet, l'enfant construit son identité dès son jeune âge en apprenant qu'il existe des normes spécifiques à son milieu de vie ainsi qu'à la position qu'il y occupe et qu'on attend de lui qu'il s'y conforme. Il découvre en retour ce qu'il peut attendre des autres. Les rôles sont donc définis par des normes qui peuvent être formelles comme les lois et les politiques sociales, ou informelles c'est-à-dire transmises implicitement au cours de l'apprentissage social (Atchley, 1976a; Hooyman et Kiyak, 1988). Les psychologues sociaux accordent une place majeure aux rôles dans le développement de la personnalité en considérant l'être humain comme étant déterminé essentiellement par son environnement social. D'autres approches comme le courant humaniste insistent plus sur la capacité de choisir de l'individu. Ainsi, selon cette dernière perspective, le caractère propre à chacun donne la possibilité de se définir librement par rapport aux différents rôles occupés. Allport (1970) décrit par exemple la vie de l'adulte comme "une succession de rôles reliant l'individu à une série compliquée de systèmes sociaux" (p.166), où la personnalité de chacun influence la façon de jouer ses rôles.

Quel que soit le nombre ou la signification des rôles pour chaque individu, ils servent de balises et de modèles de comportement. Ils changent aussi en fonction de l'âge et des étapes de développement. Ainsi, les femmes peuvent remplir leur rôle de mère et d'épouse auquel s'ajoute le rôle de travailleuse pour

celles qui sont sur le marché du travail. Entre cinquante et soixante ans, elles peuvent perdre leur rôle d'éducatrice auprès des enfants mais adopter celui de dispensatrice de soins auprès d'un parent âgé par exemple.

Le travail semble donc prendre une place très importante dans la vie d'une personne et, au moment de la retraite, l'adulte doit progressivement se détacher du rôle qui y est associé pour en adopter un nouveau, celui de retraité. Il est important de se demander à ce moment-là quel impact ce changement de rôle peut avoir dans la vie du retraité. Dans le paragraphe suivant, quelques modèles théoriques concernant les conséquences de la perte du rôle de travailleur seront présentés.

Conséquence de la cessation d'emploi à la retraite

La cessation d'emploi représente la perte d'un rôle autour duquel l'individu a organisé la majeure partie de son temps et de sa vie. L'importance de cette perte dans l'expérience personnelle dépend de plusieurs facteurs qui seront discutés plus loin. L'arrêt de l'emploi entraîne la personne vers une nouvelle position sociale gérée par de nouvelles normes, celles de la retraite. Toutefois, certains auteurs ayant étudié le rôle social au moment de la retraite ne s'entendent pas sur la description de ce rôle. Pour Burgess (1960), Guillemard (1972) et Rosow (1985), la retraite comporte une perte de rôle très importante parce que le nouveau retraité se retrouve dans une position sociale sans rôle ("rolelessness") ou alors celui-ci est ambigu. Cette perte de rôle entraînerait une diminution des responsabilités sociales ainsi que du sentiment d'utilité sociale. En excluant les âgés d'une participation sociale significative, la société les dévalorise et les prive

des fonctions vitales qui sous-tendent leur sentiment de valeur personnelle, leur conception d'eux-mêmes et leur estime de soi. Selon Rosow (1985), les retraités vivent alors un sentiment de vide et d'inutilité puisqu'ils ont perdu leurs fonctions et leurs responsabilités et qu'ils n'ont par conséquent plus de normes sociales auxquelles se référer pour se définir en tant qu'êtres non-travailleurs.

D'autres auteurs tempèrent cette perspective. La théorie des nouveaux rôles de Streib et Schneider (1971) sous-tend le principe que le retraité a le potentiel de développer de nouveaux rôles après l'arrêt du travail. Ces nouveaux rôles se divisent en deux catégories, soit un rôle de consommateur de loisirs et un rôle de citoyen. Atchley (1976a) prétend également que si le rôle de retraité est plus vague que d'autres, il en existe tout de même un, car le retraité a des devoirs envers la société et son entourage qui s'est fait une image de lui au cours des années. Il a aussi des droits économiques (pension) et des droits concernant l'aménagement de son temps.

Atchley (1976a) a élaboré la théorie de l'ajustement des buts personnels où chacun se réalise à travers des buts qu'il organise de façon hiérarchique en fonction de la valeur qu'il leur accorde personnellement. Selon la position qu'occupait le travail dans la vie de l'individu, la perte du travail nécessite une réorganisation plus ou moins importante des buts personnels. Cette nouvelle adaptation force la personne à suivre un processus de compromis avec elle-même puis de négociation avec son entourage entre les différents buts de sa hiérarchie. Les personnes qui ont toujours accordé une place prépondérante au travail ont par

conséquent plus de difficultés à réorganiser leurs buts personnels en fonction de leur nouveau rôle de retraité.

Ces conceptions ambiguës concernant la description du rôle social à la retraite proviennent de son histoire encore récente. La retraite a en effet été créée au début du siècle avec l'avènement de l'industrialisation, ce qui en fait un phénomène nouveau et peu connu (Hooyman et Kiyak, 1988; Rosow, 1985).

En conclusion, les théories sus-mentionnées présentent une vue plus adaptée du processus actuel de la retraite que la perspective "sans rôle" de Burgess (1960). Ces théories coïncident d'ailleurs avec les résultats d'une majorité d'études effectuées au cours des deux dernières décennies sur les effets de la retraite. Ils conduisent à la conclusion que les retraités sont en général satisfaits de leur retraite et qu'ils s'adaptent bien à leur nouveau rôle (Atchley, 1976a; Connidis, 1982; Gratton et Haug, 1983; Matthews et Brown, 1987; Palmore, Burchett, Fillenbaum, George et Wallman, 1985). Néanmoins, la plupart de ces études portaient sur l'adaptation à la retraite des hommes. La participation des femmes sur le marché du travail au Canada étant passé de 39,7% en 1965 à 61,2% en 1984 (O'Grady-LeShane et Williamson, 1992), il est opportun de se demander si l'arrêt du travail est également important pour les femmes et d'examiner comment elles s'adaptent à la retraite. Cette démarche se fera dans le paragraphe qui suit.

Les femmes et la retraite

Les études mentionnées ci-haut concernaient surtout la retraite chez les hommes car, jusqu'aux alentours des années 1970, la perception traditionnelle

des rôles sexuels situait le rôle des hommes au travail et celui des femmes au foyer. L'intérêt pour la problématique de la femme à la retraite n'a commencé qu'avec l'avènement du féminisme et l'augmentation de la proportion des femmes sur le marché du travail. Les auteurs ont longtemps considéré que la retraite ne posait pas de difficultés pour les femmes parce que leurs rôles les plus importants étaient ceux de mère, d'éducatrice et de ménagère. Le travail à l'extérieur du foyer n'était qu'un rôle secondaire à ces tâches (Gratton et Haug, 1983; Gratton et Rotondo, 1992). Puis, les chercheurs se sont intéressés à l'expérience particulière des femmes qui partageaient leur vie entre leur famille et leur emploi. Plusieurs auteurs affirment maintenant que le travail est une partie de la vie aussi significative pour les femmes que pour les hommes (Atchley, 1976b; Blackwell, 1984; Streib et Schneider, 1971; Szinovacz, 1983).

Faver (1982) note que la proportion de femmes donnant la satisfaction de leur besoin de réalisation comme raison au fait de travailler à l'extérieur du foyer est passé de 1% en 1957 à 10% en 1976. La participation sur le marché du travail permet la réalisation de soi, améliore la situation financière (Connidis, 1982) et influence l'estime de soi (Baruch et Barnett, 1986). Lindenstein-Walshok (1979) identifie quatre éléments qui motivent les femmes à travailler, mis à part les motifs financiers. Ce sont: 1. le désir de sortir et de faire quelque chose; 2. le désir de contacts sociaux; 3. le désir de changements et de satisfaction personnelle; 4. et finalement, le besoin d'accomplissement et de reconnaissance.

Pour évaluer l'impact de l'emploi rémunéré dans leur vie, de nombreuses études ont comparé les femmes au foyer avec les femmes travaillant

à l'extérieur. Jaslow (1976) conclut que les femmes au foyer ont un moral plus bas que celles qui travaillent ou qui ont travaillé une partie de leur vie. Teski, Arcuri et Lester (1980) rapportent que les femmes retraitées et retirées du marché du travail ont plus tendance à avoir un contrôle interne que les femmes au foyer, c'est-à-dire qu'elles ont un plus grand sentiment de pouvoir et de contrôle sur leur vie. D'autres différences sont notées: la perception d'un soi plus autonome (Warren et McEachren, 1985), une estime de soi légèrement plus élevée (Stokes et Peyton, 1986) et un plus haut niveau de satisfaction de vivre (George, 1980).

Il semble donc que les femmes qui ont un emploi rémunéré obtiennent des bénéfices considérables pour leur bien-être personnel malgré les multiples rôles qu'elles doivent assumer. La persistance de ces bénéfices après la retraite reste cependant encore à explorer.

L'étude de la retraite chez les femmes a longtemps été évitée à cause de présomptions affirmant que même si elles perdaient un rôle avec l'arrêt du travail, elles retrouvaient celui de ménagère qu'elles avaient toujours connu et pratiqué. La transition se faisait sans traumatisme selon cette perspective (Atchley et Corbett, 1977). Cependant, ces mêmes auteurs mentionnent que les femmes qui retournent sur le marché du travail et qui s'y impliquent le font justement après avoir perdu leur rôle d'éducatrice ou d'épouse. En effet, une majorité de femmes âgées n'ont plus d'enfants à la maison et 30% sont veuves. De plus, si certaines femmes choisissent de retourner sur le marché du travail après avoir éduqué leurs enfants, il est possible que leur vie au foyer ne soit plus suffisamment gratifiante pour elles (Atchley et Corbett, 1977). Par le biais d'un emploi, elles retrouvent un

sentiment d'utilité, d'accomplissement, d'indépendance financière ainsi que des contacts sociaux que l'arrivée de la retraite vient interrompre brutalement (Gratton et Haug, 1983; Szinovacz, 1983). Pour ces femmes-là, la retraite serait vécue comme une frustration puisqu'elles n'ont pas eu le temps de s'accomplir dans leur milieu de travail, cette expérience étant d'une durée trop brève. La retraite représenterait dans ce cas une crise plus importante pour elles que pour les hommes (Atchley et Corbett, 1977; Streib et Schneider, 1971).

Les résultats de Jaslow (1976), L'Ecuyer (1977), Elwell et Maltbie-Grannell (1981) ainsi que de Palmore et al. (1985) concluent au contraire que les femmes s'adaptent mieux à la retraite que les hommes. Ceci s'explique par le fait que les femmes vivent plus de changements dans leur rôle familial avec la naissance des enfants, leur éducation puis leur départ (phénomène du nid vide), expériences qui leur procurent une plus grande capacité d'adaptation à la retraite que les hommes (Connidis, 1982).

Mais, comme il a déjà été noté dans le paragraphe précédent, le bien-être subjectif reste stable après la prise de la retraite et, comme le rapporte une majorité d'études, les femmes s'adaptent aussi bien à la retraite que les hommes (Atchley, 1982; Prentis, 1980; Szinovacz, 1982). La retraite ne représente donc pas une crise insurmontable pour les femmes. Elle exige toutefois la mise en route d'un processus adaptatif qui semble suivre des étapes distinctes communes à une majorité de retraités indépendamment de leur sexe. Ces étapes particulières de la transition de la retraite seront discutées dans la partie suivante.

Les étapes de la transition de la retraite

Il semble que la retraite soit une transition importante pour les femmes. Même si une majorité s'y adapte avec satisfaction, il s'agit d'une adaptation qui ne se fait pas spontanément après la cessation de l'emploi. La nouvelle retraitée doit restructurer sa vie en passant au travers d'étapes successives. Malgré le fait qu'il s'agisse d'un processus individuel variant en terme de durée et d'importance, il existe des étapes distinctes caractérisant l'acquisition du nouveau rôle de retraité. Le modèle des phases de retraite d'Atchley (1976a) répartit le processus de retraite sur trois grandes périodes. La première est appelée "pré-retraite", la seconde constitue la "transition de la retraite", alors que la troisième est dénommée "post-retraite". Chacune d'elle est subdivisée en plusieurs phases.

La période de pré-retraite est divisée en deux étapes qui sont présentées dans les lignes qui suivent; il s'agit de la phase éloignée et de la phase rapprochée. La première étape, phase éloignée, commence dès le début de la vie professionnelle; la personne au travail sait qu'elle aura droit à une retraite et projette toutes sortes d'espoirs et d'aspirations sur cette période très éloignée d'elle. Il ne s'agit toutefois que d'évocations et non pas de projets concrets.

La phase rapprochée que constitue la deuxième phase est celle qui précède immédiatement le départ du travail. Le terme "pré-retraité" peut désigner tant une personne ayant pris une retraite anticipée qu'une personne qui la prendra très prochainement. Il sera utilisé uniquement dans ce deuxième sens dans la présente étude. Cette phase déclenche le processus de retrait du travail, qu'il soit

choisi délibérément ou non par la personne. Le pré-retraité devrait idéalement profiter de cette étape pour évaluer objectivement les conséquences de l'arrêt de son travail et commencer à diversifier ou à élargir ses intérêts ainsi que son réseau social. Mais les attitudes et réactions pendant la pré-retraite varient d'un individu à l'autre, pouvant aller d'un refus catégorique de la retraite à une image complètement utopique de la situation.

Après l'événement retraite tel quel, suit la période de transition de la retraite composée de deux phases. La première phase est celle de lune de miel et suit immédiatement la prise de retraite. Remplis de sentiments de bien-être, d'euphorie et de liberté, les retraités ont l'impression d'être en congé de longue durée, libérés de toutes les contraintes du travail. La durée de cette euphorie varie selon l'attitude initiale de chacun face à la retraite. Elle peut même ne pas survenir chez des gens dont la retraite a été imposée par l'employeur, la maladie etc... Plamondon, Plamondon et Carrette (1984) donnent à cette période une symbolique intéressante. Dégagé de toutes contraintes sociales et renouant avec ses propres rythmes et inspirations, le nouveau retraité reprend contact avec son identité. Ce retour à ses "énergies d'origines" faciliterait l'adaptation à la retraite.

La phase suivante est celle de désenchantement. C'est une période de désorganisation qui crée un déséquilibre, variable quant à sa durée et sa sévérité, causée par tous les changements qui ont lieu dans la routine et les habitudes quotidiennes.

Privé de la permanence créée par la vie au travail, le retraité perd littéralement une partie de lui-même. Il ne sait plus exactement qui il

est, ce qu'il veut ou ce qu'il pourrait faire. Il ne peut plus revêtir les rôles habituels qui lui définissaient sa place dans le monde, les responsabilités à porter et les projets à faire aboutir. (Plamondon et al., 1984, p.76.)

Durant cette période difficile, le retraité se sentirait désenchanté, dépourvu de ressources, anxieux et marginalisé. Il vivrait beaucoup d'isolement et de dépression. Pour Plamondon et al. (1984), cette période fait partie du processus de changement nécessaire à une bonne adaptation, mais elle peut être aggravée par des facteurs comme le manque de préparation à la retraite, des projets irréalistes ou une mauvaise évaluation de ses ressources. C'est une période particulièrement critique pour les gens qui étaient sur-impliqués dans leur travail et qui par conséquent manquent de ressources pour s'engager dans de nouvelles activités indépendantes du travail.

La troisième période de post-retraite est elle aussi composée de deux phases. La phase de réorientation consiste en une évaluation plus réaliste des différentes possibilités qui s'offrent au retraité ainsi que des nouvelles implications qui lui sont accessibles. Ces nouveaux choix lui permettent de se construire une nouvelle routine et de donner une structure satisfaisante à son quotidien.

La plupart des gens dépassent cette troisième étape et entrent dans la suivante appelée phase de stabilité. A ce moment-là, le nouveau rôle de retraité est maîtrisé, le retraité sait ce que l'on attend de lui. Il connaît ses possibilités, ses limites et sa valeur en tant qu'individu dans la société.

La phase finale représente la fin du rôle de retraité qui est amenée par la maladie ou par certains handicaps rendant le retraité dépendant et incapable de remplir ses responsabilités. La mort brutale ou le retour au travail sont aussi des événements qui mettent fin au processus de la retraite.

Les recherches de L'Ecuyer sur le concept de soi chez l'âgé (1977, 1988, 1990) ont permis de mettre en relief certaines étapes de la retraite et de faire une comparaison de son processus entre hommes et femmes. Utilisant une méthode autodescriptive inférentielle, l'auteur a étudié l'évolution de la perception de soi dans une perspective, développementale.

Par rapport à la période de la retraite, les résultats de ses propres recherches amènent L'Ecuyer à subdiviser la période située entre 58 et 77 ans en deux étapes distinctes. La première se situe entre 60 et 65 ans. Il s'agit d'une période dépressive caractérisée par l'ébranlement de l'identité personnelle et de l'estime de soi. Ce déséquilibre est entraîné par l'obligation de se définir un nouveau statut de personne âgée suite à la prise de retraite, ce qui oblige la personne à réorganiser son concept de soi et à remettre en question ses anciennes priorités. Ce sous-stade que l'auteur appelle "choc de la retraite" ressemble fort au stade dépressif défini par Atchley (1976a) et Plamondon et al. (1984). La seconde sous-division se situe entre 70 et 77 ans et semble correspondre aux stades de réorientation et de stabilité. L'Ecuyer la décrit comme une période de reconstruction, de récupération, alors que le choc précédent est passé et intégré.

En conclusion, la retraite n'est pas un événement qui survient subitement dans le temps sans préparation préalable. Il s'agit d'un processus caractérisé par des étapes plus ou moins marquées qui permettent au nouveau retraité de s'adapter progressivement à son nouveau rôle. Mais ce processus reste difficile à définir dans le temps. Si les études faites en ce sens s'accordent sur l'existence de ces étapes, leur position dans le temps n'est pas la même d'une recherche à une autre. Adams et Lefèbvre (1980) et Haynes et al. (1977; voir Thériault, 1985) notent l'existence d'un faible pourcentage de mortalité chez les hommes pendant leur première année de retraite, phase de lune de miel. La même observation est faite au Canada sur des sujets masculins lors d'une étude effectuée de 1971 à 1974. Cette phase est suivie d'une période de mortalité élevée dans la deuxième année de retraite (Rapport gouvernemental Canadien sur le vieillissement, 1982). Adams et Lefèbvre (1980) et Haynes et al. (1977; voir Thériault, 1985) remarquent pour leur part une augmentation de la mortalité entre la troisième et la quatrième année de retraite. Alors que les études mentionnées ci-dessus concernent principalement les hommes, Adams et Lefèbvre (1980) mentionnent que la période de lune de miel continue tout au long du processus pour les femmes, laissant supposer que les femmes ne suivent pas les mêmes étapes. Mais, il semble malgré tout que des changements importants aient lieu à l'intérieur des cinq premières années de retraite (Rapport Gouvernemental Canadien sur le vieillissement, 1982) et cette période sera comparée à celles de pré-retraite et de post-retraite dans la présente étude.

La retraite est donc une transition importante pour les femmes, transition aboutissant à une adaptation satisfaisante comme le confirment de nombreuses études. Toutefois, l'expérience de travail des femmes et les conditions de vie qui s'y rattachent peuvent rendre ce processus adaptatif plus difficile. Il existe en effet des facteurs spécifiques qui doivent être considérés dans l'étude du processus de retraite des femmes parce qu'ils peuvent occasionner des différences notables dans le vécu de chacune de ces femmes. Ces facteurs sont présentés dans les pages suivantes.

Facteurs influençant la retraite chez les femmes

Les facteurs influençant le processus de retraite des femmes sont multiples. Dans une première partie, ceux qui concernent spécifiquement l'expérience des femmes sur le marché du travail seront examinés, suivis dans une deuxième partie des facteurs communs aux deux sexes.

Les facteurs spécifiques à l'expérience des femmes au travail concernent surtout l'histoire professionnelle, l'état civil et les rôles multiples. Les recherches effectuées sur chacun de ces facteurs révèlent parfois l'existence de plusieurs paramètres interférant les uns avec les autres, tout comme de théories parfois opposées sur un même facteur; ces éléments seront abordés dans les paragraphes suivants.

Dans un premier temps, l'histoire professionnelle renseigne sur la continuité ou la discontinuité de la vie professionnelle. Les femmes sont en effet plus susceptibles de vivre des interruptions -brèves ou à long terme- de leur

emploi pour éduquer leurs enfants, prendre en charge un parent âgé ou le conjoint malade. Par ce fait même, elles peuvent avoir à changer plusieurs fois de lieu de travail. Il existe aussi une forte proportion de femmes qui ne travaillent qu'à temps partiel. Un retour tardif sur le marché du travail leur offre également moins de possibilités d'avancement et les place souvent dans des emplois subalternes. Cependant, la relation entre l'histoire professionnelle et la satisfaction à la retraite n'est pas claire. Selon Block (1982) l'état de santé, la planification de la retraite et le revenu seraient beaucoup plus significatifs pour la satisfaction que l'histoire professionnelle elle-même. Une femme n'ayant pas travaillé à temps plein toute sa vie a en effet moins de chance de bénéficier d'une pension de retraite adéquate.

L'état civil, quant à lui, comporte certains avantages ou inconvénients. Pour les femmes célibataires, la vie professionnelle est plus stable, plus continue et leur permet d'accumuler les ressources nécessaires pour leur retraite. Par contre, les femmes séparées, divorcées ou veuves peuvent vivre de grosses difficultés financières si leur participation sur le marché du travail n'a pas été suffisamment longue pour leur assurer une bonne pension. L'état civil a donc un impact sur le moment où les femmes prévoient leur arrêt de travail et cette planification dépend du revenu qu'elles auront à la retraite (Morgan, 1992). De plus, un veuvage ou une séparation autour de la période de la retraite peuvent rendre l'adaptation plus difficile à cause d'un cumul de pertes.

Les rôles multiples constituent également un facteur qui est particulièrement étudié chez les femmes. La culture et la tradition voulant que les femmes soient les principales responsables des tâches familiales (entretien

ménager, soins et éducation des enfants), leur participation au marché du travail leur donne un rôle supplémentaire sans que les autres tâches soient partagées avec le conjoint (Connidis, 1982).

Il existe deux visions opposées sur les conséquences des rôles multiples dans la vie des femmes. En effet, le rôle de travailleuse peut être vu autant bénéfique que néfaste à leur bien-être personnel à cause des conflits créés par le cumul de ces rôles (Baruch et Barnett, 1986; Coleman, Antonucci, Adelman et Crohan, 1987). Il est considéré bénéfique par les théoriciens qui pensent que l'implication dans des rôles multiples augmente l'estime de soi en étant une source de stimulation et de gratification sociale (Baruch et Barnett, 1986). D'autre part, les rôles multiples peuvent être néfastes lorsqu'ils deviennent une surcharge et source de conflit. Il y a conflit quand la femme est prise entre deux rôles qui exigent d'elle un comportement contradictoire. Culpabilité, anxiété et stress peuvent alors être vécus pendant la vie professionnelle, affectant en retour l'engagement et la satisfaction au travail (Pines, Aronson, et Kafry, 1982). Pitaud (1983) mentionne que le surmenage causé par le cumul des tâches peut également influencer l'état de santé.

Les recherches effectuées par rapport à ces deux visions se sont généralement limitées à la mesure du nombre de rôles tenus par les femmes sans se pencher sur la qualité de chacun de ces rôles dans l'expérience personnelle.

Dans les pages suivantes, sept principaux facteurs communs aux deux sexes qui sont les plus étudiés par rapport à la retraite seront présentés; il

s'agit du revenu, de la santé, de la catégorie socio-professionnelle, des activités sociales et de loisirs, des relations conjugales et familiales, de l'engagement au travail et de l'attitude face à la retraite.

Le revenu est un facteur central intervenant dans l'attitude face à la retraite et dans l'adaptation ultérieure des hommes et des femmes à la retraite (Bosse, Aldwin, Levenson et Workman-Daniels, 1991; George et Maddox, 1977; Szinovacz, 1986-1987). L'assurance d'un revenu suffisant à la retraite est sécurisant et donne l'opportunité d'avoir des activités sociales et de loisirs. Cependant, au Québec, 50% des retraités vivent au-dessous du seuil de pauvreté et la prise de la retraite entraîne généralement une diminution de 30 à 50% du revenu précédent (Plamondon et al., 1984). De plus, Kasworm et Wetzel (1981) mentionnent qu'aux Etats-Unis, 80% des femmes sur le marché du travail ont des emplois à faible revenu, lequel sera proportionnellement diminué à la retraite. Les femmes seules sont particulièrement touchées par cette baisse de revenu à la retraite étant donné qu'elles occupent en général des positions subalternes à celles des hommes (Davidson, 1982; Pittman et Orthner, 1988). Dans de nombreux pays, les femmes ne reçoivent pas de pension pour les années qu'elles ont passées à la maison pour éduquer leurs enfants. Au Canada, il existe cependant un supplément de pension qui leur est alloué en fonction du nombre d'années qu'elles ont consacré à leurs jeunes enfants sans travailler à l'extérieur (O'Grady-LeShane et Williamson, 1992).

La santé est un facteur qui affecte énormément la satisfaction de vivre et le moral (Jaslow, 1976; Fox, 1977). En effet, les problèmes de santé peuvent

contraindre une personne à prendre sa retraite prématurément, entraînant des difficultés financières et de la frustration. De plus, les femmes peuvent être exposées à une difficulté supplémentaire: l'arrêt involontaire de l'emploi pour prendre soin du conjoint malade (celui-ci est généralement plus âgé qu'elles), d'un parent âgé ou d'un membre de la famille, restreignant ainsi la possibilité d'avoir des activités extérieures au foyer pour compenser la perte d'emploi. Mais les femmes retrouvent habituellement un mode de vie normal et poursuivent le processus d'adaptation à la retraite lorsque ces difficultés se résorbent.

La catégorie socio-professionnelle et l'éducation quant à eux sont des facteurs qui peuvent avoir de l'influence sur la façon dont une ouvrière, une secrétaire ou encore une doctoresse vont vivre la cessation de leur emploi (Hooyman et Kiyak, 1988). Il existe des différences notables quant au revenu, à la signification et à l'importance du travail ainsi qu'aux conditions de travail selon la profession exercée (Betz, 1982).

Un autre facteur concerne les activités sociales et de loisirs qui font partie des ressources accumulées servant de substitut au rôle de travailleur. Keith (1982) note en effet que l'implication dans des organisations formelles, à l'église ou avec des amis contribue à la satisfaction de vivre des retraités. Riddick (1985) conclut la même chose: dans son étude portant sur des femmes, les retraitées qui participent le plus à des activités de loisirs ont un haut niveau de satisfaction de vivre. A la retraite, ces activités sociales et de loisirs joueront donc en faveur d'une bonne adaptation, d'autant plus que le réseau social a tendance à diminuer avec le vieillissement (Fox, 1977).

Un nouveau facteur étudié de plus en plus souvent touche les relations conjugales et familiales. La prise de la retraite nécessite, en effet, une transformation de la relation de couple à plusieurs niveaux, soit la restructuration des rôles homme-femme, des aménagements spatio-temporels et du mode de communication (Plamondon et Plamondon, 1982). Mais, ces changements dans la relation n'affectent pas la satisfaction de la relation conjugale qui a au contraire tendance à augmenter (Atchley, 1992). Ce dernier auteur a fait l'analyse de plusieurs recherches sur ce sujet et conclut que les retraités sont majoritairement satisfaits de leur relation conjugale, et que les difficultés appréhendées dans les recherches n'étaient que présomptions. Selon Plamondon et Plamondon (1982), la famille est un des principaux lieux d'échanges qui peut compenser les échanges qu'avaient les personnes dans le milieu du travail et qui ont été perdus. Ceci provoque une augmentation de l'implication familiale au moment de la prise de retraite (Cherry, Zarit et Krauss, 1984).

L'engagement au travail est un facteur qui peut être défini comme le degré d'implication ou d'investissement personnel dans son travail. Il semble qu'il puisse varier en fonction de la catégorie socio-professionnelle. Les femmes de carrière seraient plus engagées que les autres, mais Szinovacz (1983) rapporte que, même dans les professions moins spécialisées, les femmes ne travaillent pas seulement pour des raisons financières. L'engagement et la signification du travail pour la travailleuse peuvent dépendre des caractéristiques de l'emploi (conditions de travail, possibilités d'avancement), de l'entourage (enfants à charge, relation avec le conjoint) et aussi de l'importance que l'on accorde au travail par rapport

aux autres sphères de sa vie. Plus une personne considère le rôle du travail comme principal, plus son adaptation ultérieure à l'arrêt de son emploi sera difficile étant donné qu'elle perd des éléments vitaux dont dépendait son bien-être (Atchley, 1976a; Plamondon et Plamondon, 1982). Hornstein (1986) mentionne que l'emploi chez les femmes d'âge moyen a une signification particulière; il agit comme élément stabilisant pour leur identité en leur permettant de diminuer l'anxiété typique vécue à cette période de vie. Faver (1982) rapporte que la carrière des femmes prend plus d'importance entre 45 et 64 ans lorsque les interactions avec la famille diminuent. Une prise de retraite involontaire et prématurée peut dans ce cas être vécue comme une contrainte et créer de l'insatisfaction.

Finalement, l'attitude face à la retraite est un dernier facteur qui reflète ce que sera la vie à la retraite. Des attitudes négatives peuvent être un bon indice des problèmes ultérieurs que la personne vivra à la retraite (Szinovacz, 1983). Les retraités ont en général une attitude positive envers la retraite. Ceux qui l'anticipent négativement trouvent finalement qu'elle est plus satisfaisante que ce qu'ils avaient imaginé (Atchley, 1982). Ceci est d'ailleurs appuyé par de nombreux résultats démontrant que la plupart des retraités sont satisfaits de leur retraite. La planification de la retraite favorise aussi une attitude positive et une bonne adaptation à la retraite (Block, 1982).

Tous ces facteurs sont interdépendants et varient selon les conditions de vie particulières à chaque femme. Influençant d'abord l'expérience de travail, ils auront ensuite des conséquences sur la vie à la retraite. Comme il a été vu

précédemment, la capacité de s'engager dans de nouveaux rôles substitutifs à la retraite est en relation avec plusieurs de ces facteurs. La présente recherche étudiera particulièrement l'engagement au travail en mettant ce facteur en relation avec les rôles substitutifs d'une part et le concept de soi d'autre part. En effet, si la retraite représente une perte de rôle importante pour les retraitées qui ont donné une place prépondérante au travail dans leur vie, cette perte peut les affecter au niveau de leur concept d'elle-même puisqu'elles ont perdu leur principale source de valorisation sociale et personnelle. Dans les pages suivantes, les effets du processus de retraite sur le concept de soi des femmes retraitées seront donc discutés.

Le concept de soi

Dans la présente section, le concept de soi sera abordé en fonction de trois thèmes particuliers. Tout d'abord, son historique sera brièvement présenté, suivi de la définition qui a inspiré la présente recherche. Puis, suivra le développement du concept de soi dans l'existence et finalement son évolution chez la femme retraitée sera discutée.

A. Historique et définition

Le plus important précurseur des théories du concept de soi est incontestablement William James, avec son chapitre "The consciousness of self" écrit en 1890 (Allport, 1970; L'Ecuyer, 1978 et 1990). James y définit le soi comme:

La somme totale de tout ce qu'il (l'individu) peut appeler sien, non seulement son corps et ses capacités physiques, mais ses vêtements et sa maison, son conjoint et ses enfants, ses ancêtres et

amis, sa réputation et son travail, ses terres et chevaux et son yacht et son compte en banque. (voir L'Ecuyer, 1978, p.17)

James amorce ainsi un détachement de l'approche psychanalytique freudienne dominant à son époque et les théoriciens dans son sillage donneront naissance à la psychologie phénoménologique ou humanistique. L'Ecuyer (1978) appelle cette approche "phénoménale" pour la distinguer du courant purement philosophique phénoménologique. Cette approche considère la personne d'un point de vue intérieur plutôt qu'extérieur. Elle étudie la perception de soi que l'individu a puisé à partir de ses expériences personnelles ainsi que la façon dont il se comporte en fonction de ses propres perceptions. C'est donc tout ce qui se passe dans l'individu qui est compris dans la notion du concept de soi. L'approche phénoménale peut être divisée en deux courants principaux, soit l'approche sociale et l'approche individualiste.

L'approche sociale, dont Mead (1963: voir L'Ecuyer, 1978) est un des principaux précurseurs, définit le concept de soi en fonction des interactions de l'individu avec son environnement et de l'influence d'autrui sur la formation de son concept de soi. Elle inclut également l'apprentissage des rôles sociaux dans l'élaboration du concept de soi. L'approche sociale met donc l'accent sur l'influence des autres sur la perception de soi.

L'approche individualiste, quant à elle, ne nie pas la force des pressions extérieures, mais met surtout l'accent sur les mécanismes internes de la perception de soi. Le postulat de cette approche est la prédominance de la perception de l'individu comme réalité de base. L'emphase est mise sur la

signification que la personne donne à la chose perçue. Combs et Snygg (1959) et Rogers (1959) sont entre autres des auteurs ayant participé largement à l'exploration de cette approche (L'Ecuyer, 1978).

L'Ecuyer (1990) étudie le développement du concept de soi depuis 1960. Il présente une définition du concept de soi qui synthétise les travaux d'un grand nombre d'auteurs tenants des deux précédentes approches. Selon lui, le concept de soi est:

...un système multidimensionnel composé d'un ensemble très varié de perceptions que la personne éprouve au sujet d'elle-même ... - dont les contenus émergent à la fois de l'expérience personnelle et de l'influence des autres sur ses propres perceptions ... -contenus qui s'organisent et se hiérarchisent progressivement en un tout cohérent ... -organisation hiérarchique qui varie et évolue elle-même ainsi que le degré d'importance de chacun de ses constituants selon l'âge et les besoins durant toute la vie ... -par différenciations progressives identifiables sous forme d'étapes ou de stades ... -en fonction de l'expérience quotidienne (parfois rétrospective ou anticipatoire) directement ressentie, puis perçue et finalement symbolisée ou conceptualisée par la personne ... -et où la cohésion interne de cette organisation perceptuelle complexe est essentiellement orientée vers la recherche du maintien et de la promotion de l'adaptation de la personne toute entière ... (L'Ecuyer, 1990, p.8.)

Ce modèle expérientiel-développemental est intéressant de par les nombreuses dimensions de la perception de soi qu'il contient. Il ne fait référence qu'à l'aspect conscient du concept de soi que Rogers a nommé "soi phénoménal". Le concept de soi non-phénoménal issu de l'approche psychanalytique ne sera pas abordé dans le cadre de la présente étude; seuls les aspects conscients du concept de soi seront explorés. La définition de L'Ecuyer comprend une dimension

évolutive du concept de soi qui est très importante à considérer dans l'étude d'un processus. Par conséquent, le développement du concept de soi et son évolution dans le temps seront examinés dans les pages suivantes.

B. Développement du concept de soi

Le concept de soi se développe tout au cours de l'existence. Il commence à s'élaborer chez le très jeune enfant par le processus de différenciation soi-non soi, puis par la socialisation. Dans une perspective développementale, il se construit donc progressivement à partir des différents stimuli sensoriels et environnementaux ainsi que de l'expérience affective et cognitive de chacun. Mais le concept de soi n'est pas une entité stable et immuable dans le temps; il évolue en fonction des étapes de développement (L'Ecuyer, 1990; Erdwins, Mellinger et Tayer, 1981) et de certaines situations.

Certains auteurs (Aldredge, 1973; Callahan et Kidd, 1986; Erdwins et al., 1981) ont retenu la mesure de l'estime de soi - qui est la composante affective et évaluative du concept de soi- plutôt que la mesure du concept de soi. L'estime de soi concerne tout ce que la personne aime ou n'aime pas de ce qu'elle voit d'elle-même, alors que le concept de soi fait référence à ce qu'elle pense être (Atchley, 1989). La qualité émotionnelle de l'estime de soi la rend particulièrement influençable par des situations comme la perte d'un rôle (veuvage, retraite) ou encore par des pertes physiques (maladie) (Hooyman et Kiyak, 1988).

Outre les facteurs situationnels affectant l'estime de soi, Morgan (1979; voir Hooyman et Kiyak, 1988) présente quatre facteurs de personnalité jouant un rôle important dans le maintien du niveau d'estime de soi chez l'âgé. Ce sont : 1. la réinterprétation de la signification du soi, c'est-à-dire la capacité de se référer à sa valeur personnelle et à ses habiletés internes plutôt qu'à des rôles essentiellement extérieurs à soi; 2. l'acceptation du processus de vieillissement avec ses limites et ses possibilités; 3. la réévaluation de ses propres buts et attentes par rapport à la vie, buts qui doivent correspondre à la réalité de la personne; 4. la capacité de regarder objectivement son passé et de trouver des moyens toujours plus appropriés pour s'adapter aux nouvelles situations.

Ces facteurs touchent particulièrement le passage du travail à la retraite où le retraité doit réajuster sa perception de lui-même à travers le développement de son nouveau rôle. Le dernier thème touchant le concept de soi sera maintenant abordé; il s'agit de son l'évolution particulière chez la femme retraitée.

C. Evolution du concept de soi de la femme retraitée

Peu de recherches portent sur le concept de soi de la femme retraitée et encore moins sur ses modifications dans le processus de la retraite. Erdwins et al. (1981) ont comparé le concept de soi de femmes appartenant à quatre catégories d'âge, soit 18 à 22, 29 à 39, 40 à 55 et 60 à 75 ans. Si le concept de soi global ne varie pas en fonction de l'âge, la mesure de quelques sous-échelles laisse supposer que les adolescentes sont en quête d'identité alors que les femmes âgées de 60 ans et plus sont en perte d'identité. Certains travaux de

L'Ecuyer (1977, 1978, 1990) portent sur l'évolution du concept de soi entre 60 et 100 ans, tant chez les hommes que chez les femmes. Cet auteur analyse qualitativement et quantitativement le contenu des perceptions propres aux sujets. Par rapport à l'estime de soi, ses résultats rapportent l'existence de deux pics négatifs chez les femmes, entre 65 et 70 ans et entre 80 et 85 ans. Vers 60 ans, les femmes se valorisent surtout par rapport à des réussites extérieures à la maison ainsi que par des caractéristiques plus masculines (énergie et force de caractère). Puis vers 65 ans le sentiment de compétence est très faible, la perception de sa valeur est plus centrée sur soi mais plus négative. Les aspirations et l'identification à des rôles et statuts sociaux diminuent entre 65 et 70 ans, période dépressive chez les femmes comme chez les hommes.

Ces études donnent un portrait intéressant de l'évolution du concept de soi à la retraite, mais il est important de noter que L'Ecuyer n'a pas contrôlé la participation des femmes sur le marché du travail dans ses analyses. Ces études touchent par conséquent plus le processus de vieillissement de la femme tout en offrant un aperçu des changements pouvant survenir dans son vécu de retraitée. Toutefois, plusieurs résultats se retrouvent sur des périodes de développement de cinq ans, délimitation qui sera utilisée dans la définition des groupes de sujets de la présente recherche.

En conclusion, le concept de soi évolue tout au long du processus de retraite et cette évolution peut être influencée par plusieurs facteurs, notamment l'engagement au travail, ainsi que par la capacité de la nouvelle retraitée de s'engager dans de nouveaux rôles pouvant se substituer à celui de travailleuse

qu'elle vient de quitter. La relation entre tous ces éléments sera discutée dans les prochains paragraphes et conduira aux hypothèses de recherche.

Lien entre l'engagement au travail, le concept de soi et les rôles à la retraite

La retraite est un processus de transition qui va de l'abandon du rôle de travailleur à l'acquisition du nouveau rôle de retraité. Selon Atchley (1976a), ce processus de transition comprend différentes phases se répartissant sur trois grandes périodes qui seront étudiées dans la présente étude. Bien que la durée de ces périodes reste difficile à déterminer, la pré-retraite portera sur les cinq années précédant la prise de retraite dans cette recherche. Puis la période de transition de la retraite sera limitée aux cinq premières années de retraite puisque, selon le Rapport gouvernemental canadien sur le vieillissement (1982), c'est une période où de grands changements s'opèrent. Finalement, la période de post-retraite portera sur les années qui suivent cette période plus difficile et pouvant correspondre aux phases de réorientation et de stabilité énoncées par Atchley (1976a).

La retraite est également influencée par plusieurs facteurs, dont l'engagement au travail qui est étudié plus spécifiquement dans la présente recherche. Pour comprendre le choix de ce facteur, il faut rappeler que les retraités des deux sexes s'adaptent généralement bien à la retraite et que la perte de leur emploi ne semble pas constituer une crise dramatique pour eux. La capacité de bien s'adapter à la retraite est -entre autre- en relation avec la faculté de réévaluer ses buts et attentes personnelles (Atchley, 1976a), ainsi qu'avec la capacité de s'impliquer dans de nouveaux rôles pouvant remplacer celui qui est abandonné

(Streib et Schneider, 1971). Cependant, il existe des personnes qui sont très engagées au travail parce que ce dernier est un but central dans leur vie et qui vivront plus difficilement sa perte à la retraite. Leur difficulté d'adaptation peut se manifester à deux niveaux différents.

Le premier niveau concerne l'implication dans des rôles pouvant se substituer à celui qui est quitté; lorsque le travail occupe une place majeure dans l'existence d'une personne, l'intérêt porté sur d'autres activités risque d'être mineur, voire inexistant. A ce sujet, il est nécessaire de rappeler que la théorie des nouveaux rôles de Streib et Schneider (1971) met en évidence la nécessité de s'impliquer dans de nouveaux rôles pour compenser l'ancien qui est abandonné ou, dans une perspective de continuité, de s'engager plus intensivement dans des rôles tenus depuis longtemps. Les résultats de Fox (1977) vont dans le sens de cette théorie; en effet, les femmes utilisent plus leurs ressources sociales après la retraite en augmentant leurs interactions avec les amis et les voisins. Cherry et al. (1984) notent aussi que les femmes substituent le rôle familial à celui du travail; de plus, la satisfaction vécue par rapport à la retraite semble être effectivement reliée à la capacité de s'engager dans de nouvelles activités et d'utiliser de nouvelles options (Jewson, 1982). Mais, cette aptitude à s'impliquer dans des rôles pouvant se substituer à celui de travailleur devrait cependant faire défaut chez les personnes très engagées au travail puisque, s'étant centrées exclusivement sur ce dernier, elles n'ont probablement pas développé de ressources dans d'autres sphères d'activités. Elles doivent donc vivre une période où elles ont des difficultés à réorganiser de nouveaux buts indépendants de leur ancien emploi.

Le second niveau où peuvent apparaître des problèmes d'adaptation touche le concept de soi. Lorsque le travail était un rôle très important, les personnes perdent à la retraite une importante source de valorisation personnelle (Rosow, 1985). En effet, il a été mentionné que l'individu construit partiellement son identité à partir des normes qui définissent sa position dans la société, ainsi que par ses interactions avec les autres. Pour les théoriciens des rôles sociaux (Mead, Tomé et Ziller: voir L'Ecuyer, 1978), le soi et les rôles sont étroitement liés; ces auteurs considèrent effectivement que le développement du concept de soi d'une personne est basé sur l'ensemble des rôles qu'elle occupe dans la société. Selon cette perspective, la perte du rôle de travailleur conduit à une destruction de l'identité sociale et de l'estime de soi (Rosow, 1985) et nécessite une réorganisation du concept de soi, ce qui devrait être particulièrement vrai pour les personnes qui étaient très engagées au travail.

Mais finalement, les difficultés se résorbent à mesure que le temps passe puisque, de façon générale, les retraités se disent satisfaits de leur retraite. Les retraités dénotent donc d'une bonne flexibilité en s'adaptant à leur nouveau rôle. D'autre part, il semble que la capacité de s'engager dans de nouvelles activités à la prise de retraite pour remplacer l'emploi quitté soit la clef du maintien d'un concept de soi positif. Au delà d'un certain nombre d'années de retraite, plus les retraités s'impliquent dans des activités, plus ils sont satisfaits de leur retraite (Jewson, 1982; Keith, 1982; Riddick, 1985). L'implication dans des rôles substitutifs devrait par conséquent être en relation avec un concept de soi positif au-delà de cinq années de retraite.

En conclusion, la présente recherche mettra en relation l'implication dans les rôles substitutifs, le concept de soi et le niveau d'engagement au travail des femmes se situant à différentes étapes du processus de retraite. Ceci permettra de vérifier par le biais des hypothèses énoncées plus loin, si les femmes ayant une forte propension au travail s'impliquent dans d'autres rôles que celui de travailleuse, si elles sont atteintes dans leur concept de soi lorsqu'elles quittent leur emploi et finalement, si -au delà de cinq ans de retraite- une forte implication dans des rôles substitutifs est reliée à un concept de soi positif, indépendamment du niveau d'engagement des retraitées.

Hypothèses

La présente étude veut examiner les relations entre le degré d'implication dans les rôles substitutifs et l'engagement au travail, entre le concept de soi et l'engagement au travail et entre le concept de soi et l'implication dans des rôles substitutifs.

Premièrement, pour les femmes pré-retraitées, il y aura une relation inverse entre le niveau d'engagement au travail et le degré d'implication dans des rôles substitutifs. En effet, il existe des femmes qui accordent une place centrale à leur travail, ce qui a pour conséquence qu'elles ne développent pas d'intérêt dans d'autres sphères d'activités (Atchley, 1976a). Par conséquent, il est légitime de s'attendre à ce que plus une femme est engagée au travail pendant la pré-retraite, moins elle sera impliquée dans d'autres rôles.

Deuxièmement, pour les retraitées récentes, il y aura également une relation inverse entre le niveau d'engagement au travail et le degré d'implication dans des rôles substitutifs. Effectivement, lorsque le travail était un but central dans la vie, les retraitées se retrouvent sans ressources car elles n'ont plus de rôle pouvant remplacer celui qui vient d'être quitté (Atchley, 1976a). A ce moment-là, il est donc fort probable que plus une femme retraitée récemment se rapporte engagée au travail, moins elle sera impliquée dans des rôles substitutifs.

Troisièmement, pour les retraitées de longue date, il y aura une relation positive entre le niveau d'engagement au travail et le degré d'implication dans des rôles substitutifs. La période difficile de transition devrait en effet être terminée à ce moment-là, puisque la majorité des retraitées sont satisfaites de leur retraite et qu'elles ont su remplacer le rôle quitté en s'impliquant dans d'autres rôles comme le stipulent Streib et Schneider (1971). Donc, plus une femme retraitée de longue date se rapporte engagée au travail, plus elle sera impliquée dans des rôles substitutifs.

Quatrièmement, pour les retraitées récentes, il y aura une relation inverse entre le niveau d'engagement au travail et le concept de soi. En effet, les personnes qui accordaient une place prépondérante à leur emploi perdent une importante source de valorisation personnelle en prenant leur retraite, ce qui nécessite selon Rosow (1985) une réorganisation de leur concept de soi. Par conséquent, plus une retraitée récente se rapporte engagée au travail, moins son concept de soi sera élevé.

Finalement, pour les retraitées de longue date, il y aura une relation positive entre le concept de soi et le degré d'implication dans des rôles substitutifs. Comme la capacité de s'impliquer dans les rôles substitutifs sert au maintien d'un soi cohérent (Jewson, 1982), il est légitime de s'attendre à ce que plus une femme retraitée de longue date est impliquée dans des rôles substitutifs, plus son concept de soi sera élevé.

Chapitre II

Méthodologie

Le deuxième chapitre contient le processus suivi pour l'étude de la problématique. Il décrit en premier lieu les sujets de l'étude, puis présente chacun des trois instruments utilisés, pour finalement exposer le déroulement de l'expérience.

Description des sujets

Composé de 110 femmes, l'échantillon se divise en trois groupes. Le premier groupe est constitué de 46 femmes pré-retraitées, c'est-à-dire encore actives sur le marché du travail et ayant l'intention de prendre leur retraite au cours des cinq prochaines années. Le reste de l'échantillon est composé de femmes ayant toutes eu un emploi rémunéré mais qui sont actuellement à la retraite. Dans le but d'étudier le concept de soi en fonction de quelques étapes du processus de retraite décrites dans le chapitre précédent, les femmes retraitées ont été partagées en un groupe de 31 retraitées récentes (retraitées depuis moins de cinq ans) et un groupe de 33 retraitées de longue date (retraitées depuis cinq ans et plus).

La moyenne d'âge de l'ensemble de l'échantillon est de 60.2 ans; cependant, une analyse de variance portant sur les trois groupes permet de constater une différence d'âge significative, $F(2, 90) = 4.68, p < .01$. L'examen du test de Scheffé révèle que cette différence se situe entre le groupe de pré-

retraitées (\bar{M} = 58.4) et le groupe de retraitées de longue date (\bar{M} = 65.5). Toutes les femmes ont été sur le marché du travail en moyenne 26 ans et ont travaillé en moyenne 31 heures par semaine.

L'état civil des sujets est caractérisé par une importante proportion de femmes sans conjoint (63.5%). Ce n'est que dans le groupe de pré-retraitées que plus de la moitié des femmes sont mariées (56%).

Les femmes de l'échantillon sont réparties en cinq catégories professionnelles, soit 33.6% dans du travail de bureau, 30% dans l'enseignement, 20% dans des métiers manuels, 8.2% dans les soins infirmiers et 3.6% sont des professionnelles indépendantes. Leur revenu moyen se situe entre 20000\$ et 24999\$ pour l'ensemble de l'échantillon et 88% des femmes mentionnent qu'elles sont satisfaites de leur revenu. Finalement, l'ensemble des femmes de l'échantillon se considère en bonne santé (82%).

Instruments de mesure

Le Questionnaire de données démographiques

Le Questionnaire de données démographiques permet d'obtenir de l'information générale sur la situation de vie des sujets. Il comprend l'évaluation de quelques variables dont les plus importantes sont l'état civil, le niveau de scolarité, la profession, la durée de l'emploi, le revenu personnel et familial ainsi que l'évaluation subjective de sa santé. Quelques questions relatives à la retraite ont été ajoutées. Il s'agit principalement du moment auquel les sujets ont l'intention de

prendre leur retraite ou la durée de celle-ci. Le Questionnaire de données démographiques est donné à l'appendice A.

L'Echelle Tennessee de Concept de soi (Tennessee Self Concept Scale)

Elaborée en 1965 par Fitts, l'Echelle Tennessee de concept de soi a été choisie pour la présente étude pour sa composante multidimensionnelle. Cet instrument permettra d'explorer les modifications du concept de soi à la retraite. L'Echelle Tennessee de concept de soi est composée de 100 item auxquels les sujets doivent répondre sur une échelle en cinq points. Ce questionnaire couvre les cinq dimensions principales suivantes: le soi physique, le soi personnel, le soi social, le soi moral-éthique et le soi familial. Le soi physique réfère à la façon dont la personne se représente son corps. Le soi personnel représente le sentiment d'avoir de la valeur et d'être adéquat en tant que personne, indépendamment de son corps et de ses relations avec autrui. Le soi social est composé du sentiment de valeur vécu à travers les interactions sociales que l'on a en général. Le soi moral-éthique fait référence aux sentiments et à la satisfaction éprouvée face aux valeurs morales et religieuses de l'individu. Le soi familial comprend le sentiment d'être adéquat en tant que membre de la famille.

Ces cinq dimensions de l'Echelle Tennessee du Concept de soi de Fitts sont mises en rapport avec trois aspects particuliers: l'identité (la façon dont l'individu se perçoit), l'estime de soi (comment l'individu s'accepte et est satisfait de lui-même) et le comportement (comment l'individu agit ou réagit) (L'Ecuyer, 1978).

Cet instrument peut s'utiliser tant en psychologie clinique qu'en recherche. Différents calculs permettent d'obtenir une trentaine d'échelles donnant des indications comme le niveau de mésadaptation, la consistance de soi, le type de défenses utilisées par le sujet, les troubles du caractère, etc. (L'Ecuyer, 1978). Dans le cadre de cette recherche, l'attention portera sur la mesure des huit dimensions présentées ci-dessus ainsi que sur le score total donnant le niveau global de perception de soi. Un haut score global indique de la confiance en soi, un sentiment d'estime et de valeur par rapport à sa personne.

Le coefficient de fidélité de la traduction française effectuée par Toulouse (1971) varie de 0.57 à 0.91 selon les échelles.

L'Echelle d'Engagement au travail

L'échelle utilisée pour mesurer l'engagement au travail est une traduction de l'instrument élaboré par Greenberger et Goldberg (1989). Elle comprend 17 item auxquels les sujets doivent répondre sur une échelle en six points allant de "complet désaccord" à "complètement d'accord". Elle a été construite à partir de trois dimensions suggérées par Safilios-Rotschild (1971: voir Greenberger et Goldberg, 1989) soit, la centralisation du travail pour la personne, l'importance psychologique du travail par rapport aux autres activités et les aspirations relatives à la progression dans la carrière. Cette échelle était constituée à l'origine de deux formulaires, l'un pour les hommes et les femmes occupant un emploi, l'autre pour les femmes sans emploi. Seul le premier formulaire a été utilisé dans la présente étude. Comme cette recherche concerne autant des femmes ayant encore un emploi que des femmes retraitées, il s'est

avéré nécessaire d'en faire deux versions. La première est une reproduction identique de l'échelle de Greenberger et Goldberg (1989), alors que les énoncés de la deuxième version ont été mis à l'imparfait. Il est important de noter que dans cette seconde version, les retraitées rapportent leur engagement au travail avant de prendre leur retraite et qu'il s'agit par conséquent de données rétrospectives. Afin d'être mieux adapté aux femmes célibataires, séparées, veuves ou divorcées, il a été nécessaire d'ajouter l'expression "quelqu'un de très proche" entre parenthèses à côté du mot "conjoint". Un bref commentaire définissait le terme "proche" comme quelqu'un qui est (ou était) très proche sur le plan affectif et qui a (ou avait) beaucoup d'importance dans la vie quotidienne.

Le coefficient de cohérence interne alpha de Cronbach de cette Echelle d'Engagement au travail est de 0.83 pour les femmes mariées et de 0.72 pour les femmes seules pour la version anglaise (Greenberger et Goldberg, 1989). Dans la présente étude, il est de 0.75 pour l'ensemble de l'échantillon. L'Echelle d'Engagement au travail est présentée à l'appendice B.

Le Questionnaire d'Implication dans les rôles substitutifs

L'implication dans les rôles est souvent évaluée uniquement par rapport à deux rôles principaux: le rôle du travail (emploi rémunéré) et le rôle familial (épouse, mère ou célibataire). Dans la présente étude, le questionnaire servant à évaluer l'implication dans les rôles s'inspire de Bell (1976). Cet auteur a mesuré l'orientation personnelle des retraités par rapport à trois rôles comprenant respectivement: les interactions avec la famille, l'implication dans des associations et les interactions avec les amis et les voisins. L'étude de Bell (1976) a l'avantage

d'être très opérationnelle, c'est-à-dire qu'elle mesure le temps passé dans chaque rôle avant et après la prise de retraite afin de quantifier les changements qui s'y opèrent.

Ce modèle d'évaluation a été repris dans la présente recherche où il est demandé aux sujets d'indiquer le nombre d'heures passées par mois dans différents groupes d'activités. Les activités proposées réfèrent aux six rôles suivants: 1. le rôle social et de participation à des associations mesure le temps passé à recevoir, communiquer ou visiter des amis ou voisins, ainsi que le temps passé dans des associations, clubs, organismes religieux, etc.; 2. le rôle familial comprend tout contact direct ou indirect (lettre, téléphone) avec des enfants, petits enfants ou parenté proche que la personne voit au moins une fois par mois; 3. le rôle de consommateur de loisir et culture concerne les activités allant de la lecture aux spectacles, sport, jardinage, ainsi que toutes activités éducatives comme des cours, des conférences qui ne sont pas reliées à l'activité professionnelle présente ou passée; 4. le rôle relié au travail comprend les rencontres avec les collègues de travail, l'emploi rémunéré et toute activité liée à l'activité professionnelle présente ou passée pour les retraitées; 5. le rôle de gardiennage a également été rajouté dans le but d'évaluer l'importance du temps accordé au gardiennage des petits enfants ou des parents âgés; 6. le dernier rôle est celui de citoyen. Il se mesure par l'engagement communautaire qui comprend le bénévolat et l'implication sociale, donc toute activité ayant un sens civique. La quantification du temps passé dans chaque rôle permet ainsi une analyse détaillée de l'implication dans les rôles

substitutifs ou des nouveaux rôles adoptés à différentes étapes de la retraite. Le Questionnaire d'Implication dans les rôles substitutifs est placé à l'appendice C.

Déroulement de l'expérience

Les deux tiers de l'échantillon total ont été recrutés par le biais d'annonces publiées dans quatre hebdomadaires de la région 04. Ces annonces faisaient appel à une participation bénévole et volontaire et une majorité de femmes pré-retraitées y ont répondu. Le nombre de femmes retraitées étant à ce moment-là insuffisant, le dernier tiers des personnes a été recruté lors de réunions des retraitées de l'enseignement de Trois-Rivières, de Nicolet ainsi que des diplômés universitaires aînés de l'UQTR. Les sujets devaient compléter chez eux un questionnaire anonyme qui leur était envoyé par le courrier ou donné en main propre et le retourner sans frais par la poste dès que possible.

Chapitre III

Résultats

Ce chapitre est divisé en deux parties. La première décrit brièvement les méthodes d'analyse utilisées dans la présente recherche et la seconde partie présente les résultats pour chacune des hypothèses énoncées au chapitre premier.

Méthodes d'analyse

Les principales méthodes d'analyse utilisées ont été menées à bien avec le système SPSSX. La vérification des hypothèses de recherche a été effectuée grâce à des analyses de corrélations (r de Pearson) qui ont mis en relation l'engagement au travail avec l'implication dans les rôles substitutifs pour chacun des trois groupes de sujets (pré-retraitées, retraitées récentes et retraitées de longue date), puis l'engagement au travail avec le concept de soi des retraitées récentes et finalement, l'implication dans les rôles substitutifs avec le concept de soi des retraitées de longue date. A la suite des résultats de chaque hypothèse, des analyses complémentaires ont été effectuées. Elles portent soit sur chacun des six rôles étudiés, soit sur chacune des huit dimensions du concept de soi, selon les variables mises en relation dans chaque hypothèse.

Résultats

La première hypothèse stipulait que plus une pré-retraîtée serait engagée au travail, moins elle serait impliquée dans des rôles substitutifs. Le tableau 1 démontre que contrairement à cela, plus une pré-retraîtée est engagée au travail, plus elle l'est aussi dans les rôles substitutifs, ($r(46) = .27, p < .05$).

L'examen de la relation des six rôles spécifiques avec l'engagement au travail révèle que seul le rôle familial est en relation significative avec l'engagement au travail. Plus une pré-retraîtée se dit engagée au travail, plus elle est impliquée dans son rôle familial. Il ressort aussi une relation allant dans le même sens avec le rôle social, le rôle de loisirs et culture, le rôle relié au travail, de même qu'avec le rôle de gardiennage, sans toutefois que la relation n'atteigne un degré de signification acceptable. Le tableau 1 présente également une relation négative mais non significative avec le rôle de citoyen.

La deuxième hypothèse considérait que plus une retraitée récente se rapporterait engagée au travail, moins elle serait impliquée dans des rôles substitutifs. Le tableau 1 révèle que plus les retraitées récentes se rapportent engagées au travail, moins elles s'impliquent dans des rôles substitutifs. Cependant, la corrélation n'atteint pas le seuil de probabilité souhaité.

Tableau 1
Corrélations entre l'engagement au travail et les rôles substitutifs
pour les trois groupes

	<u>Engagement au travail</u>		
	Pré-retraitées	Retraitées récentes	Retraitées de longue date
<u>Type de rôles</u>			
Implication dans les rôles substitutifs.	.27*	-.21	.47**
Rôle social	.20	.20	.06
Rôle familial	.32*	-.11	.18
Rôle loisirs et culture	.03	-.34*	.32*
Rôle relié au travail	.16	-.36*	.32*
Rôle de gardiennage	.14	-.16	-.26
Rôle de citoyen	-.22	.28	.19

* $p < .05$. ** $p < .01$.

L'étude des six rôles spécifiques démontre que quatre rôles sont en relation négative avec l'engagement au travail. Il s'agit tout d'abord du rôle de loisirs et culture et du rôle relié au travail pour lesquels la relation est significative. Autrement dit, plus une retraitée récente se rapporte engagée au travail, moins elle est impliquée dans des activités culturelles et de loisirs ainsi que dans des activités reliées à son ancien emploi. D'autre part, le rôle familial et le rôle de gardiennage

sont aussi en relation négative avec l'engagement au travail, sans toutefois que la relation atteigne un degré de signification acceptable. Seuls le rôle social et le rôle de citoyen sont en relation positive mais non significative avec l'engagement au travail dans ce groupe de retraitées récentes.

La troisième hypothèse énonçait que plus une retraitée de longue date se rapporterait engagée au travail, plus elle serait impliquée dans des rôles substitutifs. Cette hypothèse est confirmée ($r(33) = .47, p < .01$), comme les résultats qui apparaissent dans le tableau 1 le démontrent. L'examen des six rôles révèle que le rôle de loisirs et culture et le rôle relié au travail sont en relation positive et significative avec l'engagement au travail. Par conséquent, plus une retraitée de longue date se rapporte engagée au travail, plus elle s'implique dans des activités culturelles et de loisirs d'une part et dans des activités reliées au travail qu'elle occupait avant la retraite d'autre part. Les résultats du tableau 1 permettent aussi de voir qu'il y a une relation qui va dans le même sens entre le rôle social, le rôle familial et le rôle de citoyen, sans toutefois que la corrélation atteigne un degré de signification acceptable. Finalement, le seul rôle qui soit en relation négative mais non significative est celui de gardiennage.

La quatrième hypothèse concernait uniquement le groupe de retraitées récentes et stipulait que plus une retraitée de ce groupe se rapporterait engagée au travail durant les cinq premières années de sa retraite, moins son concept de soi serait élevé. Les résultats présentés au tableau 2 démontrent que la relation va dans le sens attendu, mais n'atteint pas tout à fait le seuil de signification requis ($r(31) = -.29, p = .06$).

Tableau 2

Corrélations entre l'engagement au travail, le concept de soi et ses huit dimensions pour les retraitées récentes et les deux sous-groupes

	<u>Engagement au travail</u>		
	Retraitées récentes	Sous-groupe lune de miel	Sous-groupe désenchantement
Concept de soi	-.29	.00	-.37*
Soi physique	.21	.20	.29
Soi moral	-.12	.22	-.19
Soi personnel	.20	.03	.30
Soi familial	.01	.25	-.03
Soi social	.50**	.53*	.45**
Identité	.35**	.65*	.32
Estime de soi	-.17	-.25	.00
Comportement	-.01	.17	-.05

* $p < .05$. ** $p < .01$.

Les analyses portant sur chaque dimension du concept de soi démontrent que trois dimensions du concept de soi vont dans le sens de la relation attendue. Il s'agit du soi moral, de l'estime de soi et du comportement, mais la corrélation négative obtenue n'atteint pas le seuil de signification souhaité. Le

tableau 2 révèle également qu'il y a une relation positive atteignant un degré de signification acceptable avec le soi social et l'identité. Autrement dit, plus une retraitée récente se rapporte engagée au travail, plus son soi social et son identité sont élevés. Le soi physique, le soi personnel et le soi familial sont aussi en relation positive mais non significative avec l'engagement au travail.

Comme les résultats obtenus pour la quatrième hypothèse n'atteignent pas un seuil de probabilité suffisamment élevé, des analyses plus poussées ont été effectuées dans le but de vérifier si cette absence de résultats n'était pas due à une mauvaise subdivision des sujets. Il est en effet possible que le cumul des cinq premières années de retraite en un seul groupe dilue les résultats des analyses par la présence de sujets se situant à des phases de retraite très différentes. Par conséquent, les retraitées pouvant être, selon Atchley (1976a), dans la phase de lune de miel qui suit immédiatement la prise de retraite ont été séparées des retraitées vivant la phase de désenchantement. Le groupe de retraitées récentes a donc été divisé en deux, le sous-groupe de lune de miel comprenant les retraitées depuis moins d'un an ($n=11$) et le sous-groupe de désenchantement incluant les retraitées depuis un à cinq ans ($n=20$).

La quatrième hypothèse sera reprise en fonction de la nouvelle subdivision et les résultats de ces nouvelles analyses sont présentés dans le tableau 2. Alors que dans le sous-groupe de lune de miel la relation entre le concept de soi et l'engagement au travail est nulle, elle atteint un seuil de signification acceptable dans le sous-groupe de désenchantement. En effet, plus une retraitée se rapporte

engagée au travail, moins son concept de soi est élevé pendant la phase de désenchantement ($r(20) = -.37, p < .05$). La quatrième hypothèse est par conséquent vérifiée par cette nouvelle division des sujets.

Pour le sous-groupe de lune de miel, l'examen de chacune des dimensions du concept de soi révèle l'existence d'une relation significative avec deux dimensions. En effet, plus une retraitée du sous-groupe lune de miel se rapporte engagée au travail, plus son soi social et son identité sont élevés. Le tableau 2 démontre que la relation va dans le même sens pour le soi physique, soi moral, personnel, familial et le comportement, sans toutefois atteindre un seuil de signification acceptable. Seule l'estime de soi est en relation négative mais non significative avec l'engagement au travail pour ces retraitées de lune de miel.

Pour le sous-groupe de désenchantement, le soi social est toujours en relation positive et significative avec l'engagement au travail. Donc, durant la phase de désenchantement, plus une femme se rapporte engagée au travail, plus son soi social est élevé. L'analyse du tableau 2 révèle une corrélation positive avec le soi physique, personnel et l'identité, et une relation négative avec le soi moral, familial et le comportement. Cependant, toutes ces relations n'atteignent pas le seuil de signification exigé. Quant à l'estime de soi, la corrélation est nulle.

Les analyses plus poussées effectuées sur la sous-division du groupe de retraitées récentes permettent aussi de révéifier la deuxième hypothèse. Celle-ci stipulait que plus une retraitée récente se rapporterait engagée au travail, moins elle serait impliquée dans des rôles substitutifs. Le tableau 3 démontre qu'il y a

une relation négative et significative entre l'engagement au travail et l'implication dans les rôles substitutifs dans le sous-groupe de désenchantement. Autrement dit, plus une retraitée se rapporte engagée au travail, moins elle s'implique dans d'autres rôles pendant la phase de désenchantement ($r(20) = -.42, p < .05$). La relation entre l'engagement au travail et les rôles substitutifs est nulle pendant la phase de lune de miel.

Tableau 3

Corrélations entre l'engagement au travail et les rôles substitutifs pour les sous-groupes de lune de miel et de désenchantement

	<u>Engagement au travail</u>	
	sous-groupe lune de miel	sous-groupe désenchantement
<u>Type de rôles</u>		
Implication dans les rôles substitutifs.	.02	-.42*
Rôle social	.54	-.02
Rôle familial	.27	-.26
Rôle loisirs et culture	.14	-.53**
Rôle relié au travail	-.64*	-.36*
Rôle de gardiennage	-.46	-.12
Rôle de citoyen	.07	.08

* $p < .05$. ** $p < .01$.

Pour le sous-groupe de lune de miel, l'étude des rôles spécifiques révèle qu'il y a une relation négative atteignant un seuil de signification acceptable avec le rôle relié au travail. Cela signifie que, plus une retraitée se rapporte engagée au travail, moins elle est impliquée dans des activités reliées à son ancien emploi pendant la phase de lune de miel. Le tableau 3 révèle également une relation qui va dans le même sens avec le rôle de gardiennage. Néanmoins, cette relation n'atteint pas le seuil requis. Le rôle social, le rôle familial, le rôle de loisirs et culture et le rôle de citoyen sont en relation positive mais non significative avec l'engagement au travail durant cette phase.

Finalement, pour le sous-groupe de désenchantement, plus une retraitée se rapporte engagée au travail, moins elle est impliquée dans des activités de loisirs et culture et dans des activités reliées à son emploi. Trois autres rôles sont reliés négativement à l'engagement au travail sans toutefois atteindre un seuil de signification acceptable. Il s'agit du rôle social, du rôle familial et du rôle de gardiennage. Seul le rôle de citoyen est en relation positive mais non significative avec l'engagement au travail pendant cette phase de désenchantement.

La dernière hypothèse stipulait que plus une femme retraitée de longue date serait impliquée dans des rôles substitutifs, plus son concept de soi serait élevé. L'analyse des résultats présentés au tableau 4 permet de voir que la relation obtenue est contraire à celle qui était attendue. En effet, plus une retraitée

de longue date est impliquée dans des rôles substitutifs, moins son concept de soi est élevé ($r(33) = -.42, p < .01$).

Tableau 4
Corrélations entre le concept de soi et les rôles substitutifs
des retraitées de longue date

<u>Concept de soi</u> Retraitées de longue date	
<u>Type de rôles</u>	
Implication dans les rôles substitutifs.	-.42**
Rôle social	-.43**
Rôle familial	-.37**
Rôle loisirs et culture	-.02
Rôle relié au travail	.03
Rôle de gardiennage	.08
Rôle de citoyen	-.29*
* $p < .05$. ** $p < .01$.	

L'examen des six rôles spécifiques démontre que plus une retraitée de longue date est impliquée dans le rôle social, le rôle familial ou le rôle de citoyen, moins son concept de soi est élevé. Il y a aussi une relation négative avec le rôle de loisirs et culture, mais la corrélation n'atteint pas le seuil de signification

souhaité. Finalement, le rôle relié au travail et le rôle de gardiennage sont les seuls rôles dont la relation est positive, mais ils n'atteignent pas le seuil de signification requis.

Discussion et conclusion

La présente recherche avait pour premier objectif de vérifier si le niveau d'engagement au travail des femmes est relié à leur capacité de s'impliquer dans des rôles pouvant se substituer à celui de travailleuse au cours du processus de retraite. Le deuxième objectif était d'examiner si, lorsque le travail était un pôle central dans la vie des femmes, sa perte serait reliée à un concept de soi négatif durant la période de transition de retraite. Finalement, le dernier objectif avait pour but de mesurer si l'implication dans des rôles substitutifs est en relation avec le maintien d'un concept de soi positif pendant la post-retraite.

L'exploration de ces paramètres a été réalisée en comparant trois groupes de femmes se situant à des étapes différentes de leur processus de retraite. Il s'agit d'un groupe de pré-retraitées, d'un groupe de retraitées récentes, et d'un groupe de retraitées de longue date.

Dans la période de pré-retraite, les résultats démontrent que la relation obtenue entre l'engagement au travail et l'implication dans des rôles substitutifs est contraire à celle qui était attendue. A l'encontre d'Atchley (1976a) avançant l'idée que les personnes qui accordent une grande importance à leur travail n'ont pas développé de ressources à l'extérieur de celui-ci, il est étonnant de voir que plus les pré-retraitées sont engagées au travail, plus elles s'impliquent dans d'autres rôles. L'importance qu'elles donnent à leur travail ne les empêche pas de s'investir dans d'autres domaines.

Les analyses complémentaires effectuées sur chacun des six rôles particuliers montrent que cette relation se retrouve plus spécifiquement avec le rôle familial. Par rapport à ce rôle familial, Cherry et al. (1984) et Jewson (1982) mentionnent que le réseau familial devient un substitut du travail et que la famille est plus proche après la prise de retraite parce que les retraitées ont plus de temps à y consacrer. Or, cela n'est pas le cas des femmes de la présente étude puisque cette relation se retrouve dans le groupe de pré-retraitées seulement. S'agit-il d'une compensation à un conflit entre le travail et la famille ou encore d'une différence d'âge? Depner et Ingersoll (1982) notent sur ce dernier point que les femmes qui travaillent à l'extérieur du foyer ont tendance à avoir plus de parents, enfants et frères et soeurs dans leur réseau que les retraitées plus âgées qu'elles. Kelly (1982) conclut également que l'importance du rôle familial est moins grande parce que les enfants des femmes plus âgées ont fondé leur propre famille. Mais, les deux groupes de pré-retraitées et de retraitées récentes de la présente étude ont une moyenne d'âge de 58 ans. Il ne peut par conséquent pas s'agir d'une différence d'âge, mais plutôt de la présence d'un autre facteur. C'est parmi les pré-retraitées que se trouve la plus forte proportion de femmes mariées, ce qui peut expliquer le lien entre le rôle familial et l'engagement au travail chez elles.

Durant la période de transition de la retraite, les résultats obtenus sur l'ensemble du groupe de retraitées récentes ne permettent pas de conclure que plus une retraitée se rapporte engagée au travail pendant les cinq premières années de sa retraite, moins elle s'implique dans des rôles pouvant se substituer à

celui de travailleuse. Cependant, les analyses a posteriori qui seront commentées plus loin suggéreront une nouvelle interprétation de ces résultats.

Pendant la période de post-retraite mesurée dans la présente recherche, plus une femme retraitée de longue date est engagée au travail, plus elle est aussi impliquée dans des rôles substitutifs. C'est donc après les cinq premières années de retraite que l'engagement au travail est relié à la capacité de s'impliquer dans des rôles substitutifs.

Même si une relation de causalité est impossible à établir, ces résultats se rapprochent du point de vue de Connidis (1982). Cet auteur note que, comme la carrière des femmes entraîne un accomplissement de soi et améliore la situation financière, cet effet positif peut se répercuter dans d'autres sphères de leur vie en augmentant l'implication dans des occupations ainsi que la satisfaction à la retraite. Whelan et Whelan (1988) observent aussi que les personnes qui considèrent leur expérience de travail comme ayant été très positive vivent également la retraite de façon positive.

Il est intéressant de constater qu'il y a, chez ces retraitées depuis cinq ans et plus, une relation positive entre l'engagement au travail et deux rôles particuliers, soit le rôle de loisirs et culture et le rôle relié au travail. A ce moment-là, plus une retraitée se rapporte engagée au travail, plus elle est impliquée dans des activités culturelles et de loisirs et dans des activités reliées à son ancien emploi. Les observations de Ward (1982) permettent de comprendre ces résultats. Cet auteur considère que le travail et la carrière dans des emplois à statut élevé

nourrissent l'implication sociale ainsi que des aptitudes dans les domaines du travail et des loisirs, qui eux aident à contrecarrer le déclin de l'intégration sociale survenant dans le grand âge. Le groupe de retraitées de longue date de la présente recherche comprend en effet une majorité d'enseignantes dont 60% ont un niveau universitaire.

Il semble donc qu'une implication dans des activités culturelles et de loisirs et des activités reliées au travail permette d'équilibrer la perte du travail et le passage dans un nouveau rôle de retraitée. L'intégration sociale est, selon Ward (1982), la plus importante fonction des loisirs dans le contexte de la perte de rôle associée au vieillissement. Pour ce qui touche le rôle relié au travail, Szinovacz (1992) note que les professionnelles semblent très intéressées à continuer des activités en relation avec le travail, ainsi qu'à trouver un substitut aux gratifications qu'il leur procurait par le biais de contacts sociaux. Il semble aussi que pour 40% des femmes qui sont sur le marché du travail, les contacts avec les collègues soient plus importants que la nature intrinsèque du travail, contrairement à 11% chez les hommes (Jacobson, 1974). Ceci peut expliquer la tendance des retraitées de longue date à maintenir un rôle relié au travail relatif à leur engagement au travail, tendance qui consiste pour une majorité, à revoir des collègues dans le cadre d'associations des retraités de l'enseignement.

Le deuxième objectif de la présente étude était de vérifier si plus une retraitée récente se rapportait engagée au travail, moins son concept de soi serait élevé suite à la perte de l'emploi causée par la prise de la retraite. La relation obtenue va dans la direction attendue et le seuil de probabilité atteint presque le

niveau requis. Le groupe de retraitées récentes a été donc été redivisé en fonction des phases de lune de miel et de désenchantement telles que proposées par Atchley (1976a).

Les résultats consécutifs à cette nouvelle subdivision se révèlent très intéressants à trois niveaux. Tout d'abord, alors qu'il n'y a pas de relation entre l'engagement au travail et le concept de soi pendant la phase de lune de miel, durant la phase de désenchantement qui suit, plus une retraitée depuis un à quatre ans est engagée au travail, moins son concept de soi est élevé. C'est donc dans cette phase que l'impact de la perte du rôle de travailleuse semble se faire ressentir. Puis, les analyses complémentaires permettent de mieux voir à quel moment du processus de retraite se situe la relation entre l'engagement au travail et les différentes dimensions du concept de soi. Finalement, cette nouvelle subdivision permet aussi de mesurer si de nouvelles relations apparaissent entre l'engagement au travail et l'implication dans les rôles substitutifs.

La phase de lune de miel se situant dans la première année de retraite se caractérise par une absence de lien entre l'engagement au travail et l'implication dans les rôles substitutifs, ainsi qu'entre l'engagement au travail et le concept de soi. Il ressort donc une sorte de stabilité au niveau des rôles et du concept de soi pendant cette période. Toutefois, l'analyse des différentes dimensions du concept de soi et des rôles particuliers fait rejaillir deux relations avec l'engagement au travail.

La première relation se situe entre l'engagement au travail et deux dimensions du concept de soi: le soi social et l'identité. Cela signifie que les femmes se rapportant très engagées au travail se perçoivent très positivement dans leur relation avec les autres ainsi que par rapport à leur identité personnelle à ce moment précis du processus de retraite.

Le concept de continuité interne formulé par Atchley (1989) peut permettre de comprendre la relation existant entre l'identité et l'engagement au travail. Selon cet auteur, l'identité sert de base à l'assimilation de nouvelles informations sur le soi; c'est une composante du soi souple qui supporte très bien quelques conflits sans pour autant causer de doutes et de remises en question majeures chez l'individu. L'identité est reliée au concept de continuité interne qui représente la capacité de vivre les changements internes comme étant rattachés au passé, passé individuel qui vient soutenir et justifier le nouveau soi. La continuité interne sert au maintien d'un soi cohérent et à la stabilité de l'identité.

Or, Atchley (1989) mentionne que les emplois permettant un bon niveau de "personnalisation" sont plus difficiles à quitter parce qu'ils renforcent l'identité. Dans le cadre de la présente recherche, il est possible qu'un haut niveau d'engagement au travail serve à renforcer l'identité dans la phase de lune de miel, mais celle-ci n'est pas affectée négativement dans la phase qui suit. Chez les retraitées depuis moins de cinq ans, l'identité semble donc être une composante stable comme le formule Atchley (1989).

La deuxième relation, quant à elle, indique que plus une retraitée se rapporte engagée au travail pendant sa lune de miel, moins elle a d'activités reliées à son ancien emploi. La coupure avec le travail se fait donc immédiatement à ce moment-là et ces femmes ne cherchent pas à maintenir un contact quelconque avec leur ancien emploi.

Passé la première année de retraite, les quatre années suivantes se situant dans la phase de désenchantement sont plus difficiles à vivre pour les femmes se rapportant engagées au travail. Leur concept de soi et leur implication dans des rôles substitutifs sont reliés négativement à l'engagement au travail durant cette période. En effet, pendant la phase de désenchantement, plus les femmes se rapportent engagées au travail, moins leur concept de soi est élevé et moins elles sont impliquées dans d'autres rôles.

Ce lien négatif se situe d'une part au niveau du rôle de consommateur de loisirs et culture, alors qu'il devient positif pour les retraitées de longue date. Il semble donc que, durant la phase de désenchantement, les femmes les plus engagées au travail refusent momentanément le modèle dominant chez les retraités: celui de consommateurs de loisirs et d'activités culturelles. Il se peut également, comme le suggère Gigy (1985), que les femmes soient plus concernées par les bénéfices pratiques de la retraite tel le plaisir d'un emploi du temps libre de certaines contraintes, que par l'implication dans des activités. Pitaud (1983) va dans le même sens en rapportant le besoin d'un temps d'arrêt et de repos chez les femmes retraitées depuis peu. Toutefois, il ne faut pas oublier que

ce phénomène ne se retrouve qu'en relation avec un haut niveau d'engagement au travail dans la présente étude.

D'autre part, la distance prise par rapport aux activités reliées au travail pendant la phase de lune de miel existe toujours dans ces quatre années de désenchantement, alors qu'au-delà de cinq ans de retraite, plus les femmes se rapportent engagées au travail, plus elles renouent avec leur expérience professionnelle en s'impliquant dans des activités reliées à leur ancien emploi.

Il se dégage donc, durant la phase de désenchantement, une difficulté à s'engager dans de nouveaux rôles pour remplacer celui de travailleuse, ainsi qu'une perception de soi négative suite à la perte d'une source de valorisation personnelle reliées au niveau d'engagement au travail de ces retraitées. Le soi social se maintient très positif pendant les deux phases contenues dans le groupe de retraitées récentes, ce qui signifie que plus une femme se rapporte engagée au travail, plus elle a le sentiment d'être utile à la société et d'avoir de la valeur par rapport aux autres pendant ses cinq premières années de retraite.

Pour conclure sur les deux phases du processus de retraite incluses dans le groupe de retraitées récentes, il est important de rappeler le postulat de Rosow (1985) voulant que la perte de rôle affecte le concept de soi. Une division des sujets correspondant de façon plus précise aux phases définies par Atchley (1976a) permet de conclure que plus le travail avait de l'importance dans la vie d'une femme, plus elle est affectée dans sa perception d'elle-même durant les quatre années qui suivent la phase de lune de miel. Ceci vient nuancer les

résultats d'Adams et Lefèbre (1980) qui mentionnent que les femmes ne vivent pas de période de désenchantement. Il faut toutefois souligner que les relations observées dans la présente étude concernent uniquement les femmes qui se rapportent engagées dans leur travail. Ces résultats vont également dans le même sens que les recherches de Mann (1991) mentionnant l'existence d'une période de dépression dans la deuxième année de retraite.

Finalement, le dernier but de la présente étude était de vérifier si, au-delà de cinq ans de retraite, la capacité de s'impliquer dans des rôles substitutifs est la clef du maintien d'un concept de soi positif, cela indépendamment du niveau d'engagement au travail. Dans cette optique, l'implication dans des rôles substitutifs remplacerait le rôle de travailleuse qui vient d'être perdu et faciliterait l'adaptation à la retraite. Or, dans le cadre de la présente recherche, la relation attendue est inverse chez les retraitées de longue date. En effet, plus une retraitée depuis cinq ans et plus a un concept de soi élevé, moins elle est impliquée dans des rôles substitutifs. Cette relation se retrouve plus spécifiquement avec le rôle social, le rôle familial et le rôle de citoyen. Dans la présente étude, le rôle social consiste en interactions passées avec les voisins, les amis, ou en temps de participation dans des organismes. Le rôle familial comprend les interactions régulières avec les membres de la famille et le rôle de citoyen comporte l'engagement dans des causes civiques ou communautaires dont le bénévolat (qui était majoritairement mentionné dans ce rôle). Il ressort de ces trois rôles une composante relationnelle dominante qui ne se retrouve pas dans les autres rôles.

Par conséquent, les retraitées de longue date qui ont un concept de soi élevé sont comme distantes des relations interpersonnelles.

Ce phénomène pourrait s'expliquer par deux concepts théoriques ayant un point commun. Hooyman et Kiyak (1988) considèrent que la théorie des rôles en rapport avec le soi est inappropriée. Tout d'abord, ces auteurs mentionnent que le soi est plus fort et libre lorsqu'une personne âgée peut se centrer sur ses réalités internes (comme ses caractéristiques personnelles et ses habiletés), plutôt que sur des sources externes de renforcement. Puis, Hooyman et Kiyak (1988) présentent également le modèle de personnalité Jungien selon lequel l'individu âgé doit trouver un sens à sa vie à travers l'exploration intérieure de lui-même lorsqu'il est confronté à la mort. Ces deux concepts ont en commun le fait que les âgés doivent tourner l'attention sur eux-mêmes -et non pas sur des rôles externes- pour se définir par rapport à l'existence humaine.

La présente recherche aboutit sur de nouvelles connaissances du phénomène de retraite chez les femmes quittant le marché du travail, mais soulève néanmoins quelques questions quant aux instruments de mesure utilisés ainsi qu'aux sujets de l'étude.

Une première limite concerne la mesure de l'implication dans des rôles substitutifs. Cette mesure est principalement quantitative alors que l'aspect qualitatif de l'implication et la satisfaction qui en découlent n'ont pas été mesurés. Comme Kelly (1982) le note, les loisirs se définissent en termes d'intensité, de satisfaction et d'investissement; un grand nombre d'activités pourrait dénoter un

manque d'engagement et de satisfaction envers chacune d'elles. Il serait utile de vérifier si cela ne pourrait pas expliquer partiellement la relation négative entre le concept de soi et l'implication dans des rôles substitutifs chez les retraitées de longue date.

Dans un deuxième temps, il est possible que la mesure à posteriori de l'engagement au travail influence le rappel du niveau d'engagement au travail des retraitées depuis cinq ans et plus. Après plusieurs années de retraite, il se peut que les aspects positifs reliés au travail soient dominants dans la mémoire des retraitées, ceci causant une exagération de l'importance du travail dans leur vie passée. A ce sujet, Atchley (1989) mentionne que la réinterprétation de l'expérience passée est un processus adaptatif très important car elle permet de relier le passé à un présent bien intégré. L'identité étant une composante continue et relativement stable de l'individu, certains éléments du passé sont embellis ou remodelés pour pouvoir s'y rattacher. Il se peut par conséquent que le souvenir du niveau d'engagement au travail des retraitées de longue date ait suivi ce processus de réintégration du passé dans le présent. Une étude longitudinale serait plus appropriée dans les recherches ultérieures pour suivre l'évolution de l'engagement au travail dans le temps.

Une autre limite de la présente recherche concerne le recrutement des sujets retraitées. La moitié de ces femmes a été recrutée par le biais d'associations des retraitées de l'enseignement, ce qui peut avoir causé une sur-représentativité de cette catégorie professionnelle. Cependant, il faut noter que la cohorte de femmes âgées de plus de soixante ans et ayant été sur le marché du

travail se retrouve majoritairement dans deux groupes de professions dites "féminines", c'est-à-dire d'infirmières et d'enseignantes. Par conséquent, le groupe de retraitées de cette recherche est en partie représentatif de cette cohorte-là, mais il faut néanmoins interpréter les résultats avec prudence, sachant qu'ils ne peuvent être généralisés à toutes les catégories professionnelles.

Finalement, comme cette étude comporte un nombre limité de sujets, il serait nécessaire de la reproduire sur un échantillon plus grand afin de pouvoir généraliser les résultats, cela particulièrement pour ceux qui ont été obtenus après la subdivision du groupe de retraitées récentes.

Conclusion

En conclusion, la présente recherche apporte des éclaircissements sur la dynamique mise en action dans le processus de retraite et aboutissant à l'adaptation à la retraite des femmes, cela en relation avec leur engagement au travail. La cessation de l'emploi n'entraîne pas de destruction de l'identité ni du soi social comme le présumait la théorie des rôles sociaux, étant donné que ces deux dimensions sont reliées positivement à l'engagement au travail pendant la période de transition de la retraite. Cependant, une réorganisation du concept de soi a lieu au cours du processus de retraite. De plus, certains rôles prennent de l'importance pendant ce processus et peuvent servir à la transition de la retraite. Ces résultats démontrent également l'importance d'étudier le processus de retraite en fonction d'étapes spécifiques et bien limitées dans le temps.

Finalement, les résultats de la présente étude suggèrent quelques recommandations. Avant l'arrêt de l'emploi, il serait opportun d'encourager les femmes les plus engagées au travail à développer de nouveaux loisirs et à créer des regroupements avec leurs collègues prenant aussi leur retraite. Ceci amoindrirait peut-être le risque de vivre une période de désenchantement temporaire au niveau de leur perception de soi. Il semble également important de ne pas survaloriser l'implication dans les rôles substitutifs telle que véhiculée par les générations plus jeunes, mais d'explorer le besoin d'avoir du temps "personnel" plutôt que du temps "social" dans le grand âge.

Appendice A

Questionnaire de données démographiques

Questionnaire de données démographiques

(Le questionnaire ci-après a été distribué aux femmes pré-retraitées. Une autre version a été créée et adaptée aux femmes retraitées pour leur être distribuée.)

Date de naissance:

Faites une croix à côté de l'énoncé qui correspond le mieux à votre situation personnelle.

1 Habitez-vous en ville, à la campagne?

Type de résidence:

maison appartement chambre famille d'accueil communauté
religieuse centre d'accueil pavillon centre hospitalier

2 Etat civil:

mariée célibataire religieuse union libre veuve
séparée divorcée

Depuis combien de temps ? Ne s'applique pas

3 Famille:

nombre d'enfants:

nombre d'enfants encore à charge:

autre personne à charge (précisez le lien que vous avez avec elle):

4 Niveau de scolarité:

primaire secondaire collégial

métier manuel universitaire

5 Profession :

Combien d'heures de travail rémunéré faites-vous par semaine?

Avez-vous déjà interrompu votre emploi ? oui non

combien de fois?

pour quelle raison?

Avez-vous changé d'emploi au cours de votre vie professionnelle?

oui non combien de fois?

Jusqu'à présent, pendant combien d'années avez-vous occupé un emploi rémunéré ?.....

Profession du conjoint: Ne s'applique pas

Votre conjoint est-il à la retraite? oui non

si oui, depuis combien de temps?

6 Revenu personnel annuel:

moins de 10000 entre 25000 et 29999

entre 10000 et 14999 entre 30000 et 34999

entre 15000 et 19999 entre 35000 et 39999

entre 20000 et 24999 40000 et plus

Revenu annuel familial:

moins de 10000 entre 25000 et 29999

entre 10000 et 14999 entre 30000 et 34999

entre 15000 et 19999 entre 35000 et 39999

entre 20000 et 24999 40000 et plus

Etes-vous satisfaite de votre situation économique actuelle?

pas du tout un peu satisfaite très satisfaite

Durant les 5 dernières années, y a-t-il eu des changements dans votre situation économique?

diminution augmentation aucun changement

Planifiez-vous une source de revenu autre que la pension de vieillesse et la régie des rentes du Québec pour votre retraite ? oui non

7 Santé:

Comment évaluez-vous votre état de santé actuel?

très bon à bon moyen mauvais à très mauvais

Durant les 5 dernières années, avez-vous eu un problème de santé important? oui non

si oui, il ya combien de temps?moisannées

Comment évaluez-vous votre santé actuelle lorsque vous la comparez avec votre état de santé il y a 5 ans?

meilleure égale pire

Avez-vous eu un, plusieurs, ou aucun décès de personnes dont vous vous sentiez proches durant les 5 dernières années? S'agit-il du : conjoint enfant parent parenté ou ami(e) proche ?

8 Retraite:

Quand prendrez-vous votre retraite ?moisannée(s)

Pensez-vous suivre des cours de préparation à la retraite? oui ... non....

Indiquez pour quelle raison vous prendrez votre retraite. Si vous en avez plusieurs, rangez-les selon leur importance (1= la plus importante pour vous):

..... santé personnelle du conjoint de quelqu'un d'autre

..... retraite du conjoint

- épuisement, fatigue
- mauvaises conditions de travail
- conflit de travail
- besoin de repos
- perte d'intérêt pour le travail
- pressions de la part de l'employeur ou des collègues
- avoir du temps pour soi
- l'âge
- autre(s):.....

Personnellement, préféreriez-vous prendre votre retraite :

plus tard comme prévu plus tôt

Appendice B

Questionnaire sur l'Engagement au travail

(La version ci-dessous est celle distribuée aux femmes pré-retraitées.
 Une seconde version a été adaptée pour correspondre aux femmes retraitées.)

VOUS ET VOTRE TRAVAIL

Les énoncés qui suivent concernent ce que vous vivez par rapport à votre travail.

Pour chacune des questions suivantes, veuillez indiquer votre degré d'accord ou de désaccord.

(Pour les femmes célibataires, divorcées ou séparées, le terme "conjoint" sera remplacé par le terme "quelqu'un de très proche", c'est-à-dire quelqu'un qui était très proche de vous sur le plan affectif et qui avait beaucoup d'importance dans votre quotidien.)

1	2	3	4	5	6
complet	désaccord	un peu en	un peu	d'accord	complètement
désaccord		désaccord	d'accord		d'accord

- 1- Lorsque je fais de nouvelles rencontres, je leur parle presque aussitôt de mon genre de travail.
- 2- Je me prends souvent à penser à certains aspects de mon emploi en dehors des heures de travail.
- 3- Je veux atteindre le faîte de ma carrière, même au prix de sacrifices dans d'autres domaines.
- 4- Il m'est plus important d'aider un mari (ou quelqu'un de très proche) dans sa carrière que d'atteindre le faîte de ma propre carrière.

- 5- Entre amis, je suis plus portée à parler du travail de mon conjoint (ou de quelqu'un de très proche) que du mien.
- 6- Je ne peux imaginer une vie plus satisfaisante sans carrière.
- 7- Même si je n'avais pas besoin de revenu, je continuerais à travailler.
- 8- Avec le temps, je désire obtenir de plus en plus d'autorité et de responsabilité dans mon emploi.
- 9- Mon travail m'intéresse au plus haut point.
- 10- Je passe souvent mon soi-disant "temps libre" à travailler.
- 11- Je ne crois pas avoir été créée pour travailler.
- 12- Je m'aperçois que je place mes responsabilités professionnelles devant mes responsabilités familiales.
- 13- Lors de mes sorties , je n'aime pas parler de mon travail.
- 14- Mes résultats au travail forment le noyau de mon amour-propre.
- 15- Lorsque je suis en tête à tête avec mon conjoint (ou quelqu'un de très proche), j'aime parler de mon travail.
- 16- Je sacrifie des plaisirs personnels, comme dormir ou m'amuser un peu plus, pour consacrer ce temps au travail.
- 17- Je passe souvent des heures supplémentaires à mon travail, qu'elles soient rémunérées ou non.

Appendice C

Questionnaire d'Implication dans les rôles substitutifs

Questionnaire d'Implication dans les rôles substitutifs

Parmi les groupes d'activités suivants, indiquez ceux que vous pratiquez en donnant le nombre d'heures que vous leur accordez en moyenne par mois. Il s'agit d'un calcul approximatif

- _ relations sociales (recevoir, visiter, communiquer ou sortir avec des amis ou des voisins, etc...) _____ heures
- _ activités familiales (visiter, recevoir ou communiquer par lettre ou téléphone avec les enfants, les petits enfants ou la parenté proche que vous voyez au moins une fois par mois) _____ heures
- _ activités de loisir (cinéma, concerts, théâtre, artisanat, lecture, voyages, jardinage, sport etc...) _____ heures
- _ participation dans des organismes (implication religieuse ou spirituelle, association, clubs, etc...). Veuillez indiquer de quel genre d'organisme il s'agit:
_____ heures
- _ activités en relation avec le travail (rencontres avec d'anciens collègues de travail, emploi rémunéré, perfectionnement, formation) _____ heures
- _ activités éducatives (cours, lecture, conférences, colloques) _____ heures
- _ gardiennage des petits-enfants, d'un parent âgé _____ heures

— implication sociale ou communautaire (implication politique ou pour des causes civiques), bénévolat. Veuillez indiquer de quel genre d'implication ou de bénévolat il s'agit: _____ heures

— autre : s'il y a des activités qui ne peuvent être classées dans aucune des catégories précédentes et qui sont importantes dans votre quotidien, veuillez les indiquer ici :

_____ heures

_____ heures

Remerciements

Je remercie vivement Madame Sylvie Lapierre, Ph. D., pour sa disponibilité, Monsieur Michel Alain, Ph.D., pour ses judicieux conseils, ainsi que Monsieur Jean-Joseph Max, Ph. D., pour son précieux support.

Références

- ADAMS, O.B., LEFEBVRE, L.A. (1980). Retirement and mortality in a group of retired canadian (Report No. 83-521E0). Ottawa: Minister of Supply and Services.
- ALDREDGE, G.W. (1973). The self-concept of elderly women. Dissertation, Florida State University.
- ALLPORT, G.W. (1970). Structure et developpement de la personnalité. Actualité pédagogique et psychologique. Neuchâtel: Delachaux et Niestlé.
- ATCHLEY, R.C. (1976a). The sociology of retirement. New-York: Wiley.
- ATCHLEY, R.C. (1976b). Orientation toward the job and retirement adjustment among women. In J.F. Gubrium (Ed.), Time roles and self in old age (pp.199-208). New-York: Human Sciences Press.
- ATCHLEY, R.C. (1982). The process of retirement: Comparing women and men. In M.E. Szinovacz (Ed.), Women's retirement (pp.153-168). Beverly Hills: Sage.
- ATCHLEY, R.C. (1989). A continuity theory of normal aging. The Gerontologist, 29 (2), 183-190.
- ATCHLEY, R.C. (1992). Retirement and marital satisfaction. In M.E. Szinovacz, D.J. Ekerdt and B.H. Vinick (Eds.), Families and Retirement (pp.145-158). Beverly Hills: Sage.
- ATCHLEY, R.C., CORBETT, S.L. (1977). Older women and jobs. In L.E. Troll, J. Israel, K. Israel (Eds.), Looking ahead. A women's guide to the problems and joys of growwing older (pp.121-125). Toronto: Prentice-Hall.

- BARUCH, G.K., BARNETT, R.C. (1986). Role quality, multiple role involvement and psychological well-being in midlife women. Journal of Personality and Social Psychology, 51 (3), 578-585.
- BELL, B.D. (1976). Role set orientations and life satisfaction. A new look at an old theory. In J.F. Gubrium (Ed.), Time roles and self in old age (pp.148-164). New-York: Human Sciences Press.
- BETZ, E.L. (1982). Need fulfillment in the career development of women. Journal of Vocational Behaviour, 20 (1), 53-66.
- BLACKWELL, J.M. (1984). The relationship between sex role strain and measures of well-being among career women and homemakers. (Doctoral dissertation, Washington State University). Dissertation Abstracts International, 45, (3-B), 1005.
- BLOCK, M. (1982). Professional women: Work pattern as a correlate of retirement satisfaction. In M.E. Szinovacz (Ed.), Women's retirement. Beverly Hills: Sage.
- BOSSE, R., ALDWIN, C.M., LEVENSON, M.R., WORKMAN-DANIELS, K. (1991). How stressful is retirement? Findings from the normative aging study. Journal of Gerontology, 1, 9-14.
- BURGESS, E.W. (1960). Aging in western societies. Chicago: University of Chicago Press.
- CALLAHAN, S.D., KIDD, A.H. (1986). Relationship between job satisfaction and self-esteem in women. Psychological Reports, 59 (2), 663-668.
- CHERRY, D.L., ZARIT, S.H., KRAUSS, I.K. (1984). The structure of post-retirement adaptation for recent and long term women retirees. Experimental Aging Research, 10 (4), 231-236.

- COMBS, A.W., SNYGG, D. (1959). Individual behavior: A perceptual approach to behavior (rev. ed.). New York: Harper.
- COLEMAN, L.M., ANTONUCCI, T.C., ADELMANN, P.K., CROHAN, S.E. (1987). Social roles in the lives of middle-aged and older black women. Journal of Mariage and the Family, 49 (4), 761-771.
- CONNIDIS, I.(1982). Women and retirement: The effect of multiple careers on retirement adjusment. Canadian Journal on Aging, 1 (3-4), 17-27.
- DAVIDSON, J. (1982). Issues of employment and retirement in the lives of women over age 40. In N.J. Osgood (Ed.), Life after work, retirement, leisure, recreation and the elderly (pp. 95-118). New York: Praeger Publishers.
- DEPNER, C., INGERSOLL, B. (1982). Employment status and social support: The experience of the mature women. In M.E. Szinovacz (Ed.), Women's retirement (pp. 61-76). Beverly Hills: Sage.
- ELWELL, F., MALTBIE-GRANNEL, A. (1981). The impact of role loss upon coping ressources and life satisfaction of the elderly. Journal of Gerontology, 36, 223-232.
- ERDWINS, C.J., MELLINGER, J.C., TAYER, Z.E. (1981). A comparison of different aspect of self-concept for young, middle-aged, and older women. Journal of Clinical Psychology, 37 (3), 484-490.
- FAVER, C.A. (1982). Achievement orientation, attainment values and women's employment. Journal of Vocational Behaviour, 20, 67-80.
- FITTS, W.H. (1965). Tennessee self concept scale: Manual. Nashville: Tennessee Counselor Recordings and Tests.

- FOX, J.H. (1977). Effects of retirement and former work life on women's adaptation in old age. Journal of Gerontology, 32 (2), 196-202.
- FRIEDMANN, E.A., HAVIGHURST, R.J. (1954). The meaning of work and retirement. Chicago: The University of Chicago Press.
- GEORGE, L.K., MADDUX, G.L. (1977). Subjective adaptation to loss of the work role: A longitudinal study. Journal of Gerontology, 32, 456-462.
- GEORGE, L.K. (1980). Role transitions in later life. Monterey: Brook and Cole.
- GIGY, L.L. (1985). Preretired and retired women's attitudes toward retirement. Internationnal Journal of Aging and Human Developpement, 22 (1), 31-44.
- GOLDESON, R.M. (1984). Longman dictionnary of psychology and psychiatry. New York: Longman Inc.
- GRATTON, B., HAUG, M.R. (1983). Decision and adaptation research on female retirement. Research on Aging, 5 (1), 59-76.
- GRATTON, B., ROTONDO, F. (1992). The "Family fund": Strategies for security in old age in the industrial era. In M.E. Szinovacz, D.J. Ekerdt, and B.H. Vinick (Eds.), Families and Retirement (pp. 51-63). Beverly Hills: Sage.
- GREENBERGER, E., GOLDBERG, W.A. (1989). Work, parenting and the socialization of children. Developmental Psychology, 25 (1), 22-59.
- GUILLEMARD, A.M. (1972). La retraite: une mort sociale. Sociologie des conduites en situation de retraite. Paris: Mouton, La Haye.
- HOOYMAN, N.R., KIYAK, H.A. (1988). Social gerontology: A multiple disciplinary perspective. Toronto: Allymand Bacon.

- HORNSTEIN, G.A. (1986). The structuring of identity among middle life women as a function of their degree of involvement in employment. Journal of Personality, 54 (3), 551-575.
- JACOBSON, D. (1974). Rejection of the retiree role: A study of female industrial workers in their 50's. Human Relations, 27 (5), 477-492.
- JASLOW, P. (1976). Employment, retirement and morale among older women. Journal of Gerontology, 31 (2), 212-218.
- JEWSON, R.H. (1982). After retirement: An exploratory study of the professional women. In M.E. Szinovacz (Ed.), Women's retirement (pp. 169-181). Beverly Hills: Sage.
- KASWORM, C., WETZEL, J.W. (1981). Women and retirement: Evolving issues for future research and education intervention. Educational Gerontology, 7 (4), 299-314.
- KEITH, P. (1982). Working women versus homemakers: Retirement resources and correlates of well-being. In M.E. Szinovacz (Ed.), Women's retirement (pp.77-91). Beverly Hills: Sage.
- KELLY, J.R. (1982). Leisure in late life: Roles and identities. In N.J. Osgood (Ed.), Life after work, retirement, leisure, recreation and the elderly (pp. 268-292). New York: Praeger Publishers.
- KOHN, M., SCHOOLER, C. (1979). The reciprocal effects of the substantive complexity of work and intellectual flexibility: A longitudinal assessment. In M. Riley (Ed). Aging from birth to death: Interdisciplinary perspectives (pp.103-115). Boulder, Col.: Westview Press.

- L'ECUYER, R. (1977). Le développement du concept de soi chez les personnes âgées de 60 à 100 ans: Modifications de leur aspirations et de leur perception de leur rôle et statut. Colloque: Bologne, Italie.
- L'ECUYER, R. (1978). Le concept de soi. Paris: Presses Universitaire de France.
- L'ECUYER, R. (1988). L'évolution de l'estime de soi chez les personnes âgées de 60 à 100 ans. Revue Québécoise de Psychologie, 9 (2), 108-127.
- L'ECUYER, R. (1990). Le développement du concept de soi de 0 à 100 ans: Cent ans après Wiliam James. Revue Québécoise de Psychologie, 11 (1), 1-58.
- LINDENSTEIN-WALSHOK, M. (1979). Occupational values and family roles: Women in blue-collar and service occupations. In K.W. Feinstein (Ed.), Working women and families (pp. 98-112). Beverly Hills: Sage.
- MANN, J. (1991). Retirement: What happens to husband-wife relationships? Journal of Geriatric Psychiatry, 24 (1), 41-46.
- MATTHEWS, A.M., BROWN, K.H. (1987). Retirement as a critical life event: The differential experiences of women and men. Research on Aging, 9 (4), 568-571.
- MORGAN, L.A. (1992). Marital status and retirement plans: Do widowhood and divorce make a difference? In M.E. Szinovacz, D.J. Ekerdt, and B.H. Vinick (Eds.), Families and Retirement (pp.114-126). Beverly Hills: Sage.
- MORTIMER, J., SIMMONS, R. (1978). Adult socialization. Annual Review of Sociology, 4. R. Turner, J. Coleman and R. Fox. (Eds), Palo Alto: Annual Review.

- O'GRADY-LeSHANE, R., WILLIAMSON, J.B. (1992). Family provisions in old-age pensions: Twenty industrial nations. In M.E. Szinovacz, D.J. Ekerdt, and B.H. Vinick (Eds.), Families and Retirement (pp.64-77). Beverly Hills: Sage.
- PALMORE, E.B., BURCHETT, B.M., FILLENBAUM, G.G., GEORGE, L.K., WALLMAN, L.M. (1985). Retirement: Causes and consequences. New York: Springer.
- PINES, A., ARONSON, E., KAFRY, D. (1982). Burnout: se vider dans la vie et au travail. Montréal: Le Jour.
- PITAUD, P. (1983). La retraite au féminin. Paris: Horay.
- PITTMAN, J.F., ORTHNER, D.K. (1988). Gender differences in the prediction of job commitment. Special issue: Work and family. Theory, research and applications. Journal of Social Behaviour and Personality, 3 (4), 227-248.
- PLAMONDON, G., PLAMONDON, L. (1982). Les éléments de la crise de la retraite. In M. Aumond (Ed.), Eléments de Gériologie (pp.201-222). Montréal: Aumond Inc.
- PLAMONDON, G., PLAMONDON, L., CARRETTE, J. (1984). Les enjeux après 50 ans. Paris: Laffont, collection Réponses.
- PRENTIS, R.S. (1980). White-collar working women's perception of retirement. The Gerontologist, 20 (1), 90-95.
- RAPPORT GOUVERNEMENTAL CANADIEN SUR LE VIEILLISSEMENT (1982). L'éducation, la culture et les loisirs. Le vieillissement et la retraite (pp. 127-130). Ottawa: Ministère des approvisionnement et services.
- RIDDICK, C.C. (1985). Life satisfaction for older female homemakers, retirees and workers. Research on Aging, 7 (3), 383-393.

- ROGERS, C.R. (1959) A theory of therapy, personality, and interpersonal relationship, as developed in client-centered framework. In S. Koch (Ed.), Psychology: a study of science, (vol.3, pp.184-256). New York: McGraw-Hill.
- ROSOW, I. (1985). Status and role change through the life cycle. In R.H. Binstock, E. Shanas (Eds), Handbook of aging and the social science (2d ed. pp. 62-93). New York: Van Nostrand Raynold.
- STOKES, J.P., PEYTON, J.S. (1986). Attitudinal differences between full time homemakers and women who work outside the home. Sex Roles, 15 (5-6), 299-310.
- STREIB, G.F., SCHNEIDER, C.J. (1971). Retirement in American society: Impact and process. New York: Cornell University Press, Ithaca.
- SZINOVACZ, M.E. (1982). Women's retirement. Beverly Hills: Sage.
- SZINOVACZ, M.E. (1983). Beyond the hearth: Older women and retirement. In E.W. Markson (Ed.), Older Women (pp. 93-113). Toronto: Lexington Book.
- SZINOVACZ, M.E. (1986-87). Preferred retirement timing and retirement satisfaction in women. Internationnal Journal of Aging and Human Development, 24 (4), 301-317.
- SZINOVACZ, M.E. (1992). Social activities and retirement adaptation: Gender and family variations. In M.E. Szinovacz, D.J. Ekerdt, and B.H. Vinick (Eds.), Families and Retirement (pp. 236-251). Beverly Hills: Sage.
- TESKI, M.P., ARCURI, A.F., LESTER, D. (1980). Locus of control in elderly women who have worked and those who have not. Psychological reports, 46, 1304.
- THERIAULT, J. (1985). La retraite en tant que processus de transition. Thèse de doctorat inédite, Université de Montréal.

- TOULOUSE, J.M. (1971). Mesure du Concept de soi: TSCS. Manuel d'utilisation du Tennessee Self Concept Scale, Montréal.
- WARD, R.A. (1982). Occupational variation in the life course: Implications for later life. In N.J. Osgood (Ed.), Life after work, retirement, leisure, recreation and the elderly (pp. 249-267). New York: Praeger Publishers.
- WARREN, L.W., MCEACHREN, L. (1985). Derived identity and depressive symptomatology in women differing in marital and employment status. Psychology of women quarterly, 9 (1), 133-144.
- WHELAN, C.T., WHELAN, B.J. (1988). Transition to retirement (ESRI Paper Report No 138). Dublin, Ireland: Economic and Social Research Institute.