Favoriser l'adaptation à la retraite : investigations qualitative et quantitative de l'identité, du sens et du sentiment de compter pour autrui

Ariane Froidevaux

Édition électronique

URL : <http://journals.openedition.org/osp/5241>

DOI : 10.4000/osp.5241

ISSN : 2104-3795

Éditeur

Institut national d'étude du travail et d'orientation professionnelle (INETOP)

Édition imprimée

Date de publication : 15 septembre 2016

ISSN : 0249-6739

Référence électronique

Ariane Froidevaux, « Favoriser l'adaptation à la retraite : investigations qualitative et quantitative de l'identité, du sens et du sentiment de compter pour autrui », *L'orientation scolaire et professionnelle* [En ligne], 45/3 | 2016, mis en ligne le 01 septembre 2018, consulté le 16 décembre 2020. URL : <http://journals.openedition.org/osp/5241> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/osp.5241>

Ce document a été généré automatiquement le 16 décembre 2020.

© Tous droits réservés

Favoriser l'adaptation à la retraite : investigations qualitative et quantitative de l'identité, du sens et du sentiment de compter pour autrui

Ariane Froidevaux

- 1 *Thèse soutenue par Ariane Froidevaux* ¹ le vendredi 27 mai 2016 à l'Université de Lausanne, Suisse.
- 2 Président et membre du jury :
- 3 M. Jérôme Rossier, Professeur, Vice-doyen de la Faculté
- 4 Directeur de thèse :
- 5 M. Andreas Hirschi, Professeur à l'Université de Bern
- 6 Membres du jury :
- 7 M. Kène Henkens, Professeur à l'Institut démographique interdisciplinaire des Pays-Bas et aux Universités de Groningen et d'Amsterdam
- 8 Mme Daniela Jopp, Professeure à l'Université de Lausanne
- 9 M. Mo Wang, Professeur à l'Université de Floride
- 10 Récemment, le vieillissement de la population des sociétés occidentales s'est accéléré en raison de la diminution des taux de natalité et de mortalité, et de l'augmentation de l'espérance de vie. Ainsi, la retraite représente une portion de la vie adulte de plus en plus importante. De plus, la cohorte dite du *baby-boom*, comprenant les individus nés entre 1946 et 1964, a atteint l'âge officiel de la retraite. Dès lors, de plus en plus de travailleur.e.s seniors sont et seront concerné.e.s par la transition à la retraite, définie comme « la sortie d'un individu du monde du travail, accompagnée par une diminution de l'engagement psychologique envers le travail et par un retrait

comportemental ». Ainsi, les « carrières tardives », qui concernent les individus âgés de 55 ans et plus, ont récemment émergé comme un thème important en psychologie du travail et des organisations. La psychologie du conseil et de l'orientation, quant à elle, ne s'est encore que peu penchée sur cette nouvelle étape de carrière et de vie. Le principal objectif de cette thèse de doctorat était donc d'investiguer la manière dont les travailleurs.e.s seniors expérimentent la transition de l'emploi à la retraite. Plus précisément, il s'agissait d'explorer comment les individus parviennent à s'adapter à leur nouvelle vie à la retraite.

Cadre théorique

- 11 Ce travail de thèse s'inscrit dans une conception de la retraite en tant que « processus d'adaptation », au travers duquel les retraité.e.s s'habituent aux changements intervenus dans leur vie quotidienne et atteignent un certain niveau de bien-être psychologique. Deux principaux enjeux ont été identifiés : développer un style de vie satisfaisant et se détacher de son travail à la fois psychologiquement et socialement. Toutefois, la littérature existante s'est principalement focalisée sur l'adaptation à la retraite en matière de satisfaction à la retraite, négligeant ainsi les aspects liés au sens de la vie et au sens du travail. De plus, les détachements psychologique et social du travail (i.e. les enjeux identitaires de la transition à la retraite) n'ont été que peu étudiés. Cette thèse de doctorat a donc conçu et investigué les enjeux de bien-être et identitaires comme deux processus interdépendants permettant de favoriser l'adaptation à la retraite.
- 12 L'un des modèles théoriques les plus récents est celui de l'adaptation à la retraite comme processus dynamique basé sur les ressources. Ce modèle conçoit l'adaptation à la retraite comme un processus longitudinal durant lequel sa qualité peut s'améliorer ou se détériorer en fonction de changements intervenant dans les ressources des individus. Concrètement, six ressources ont été proposées : physiques, émotionnelles, cognitives, motivationnelles, financières et sociales. Testant leur évidence empirique, Leung et Earl ont prouvé l'existence de trois d'entre elles seulement : un facteur regroupe les aspects physiques et financiers, un autre les aspects cognitifs, émotionnels et motivationnels, et un dernier l'aspect social. Cette thèse de doctorat a donc exploré de manière qualitative la question des ressources, adoptant une approche inductive plutôt que déductive.
- 13 Finalement, la théorie relationnelle du travail en psychologie du conseil et de l'orientation, selon laquelle le travail est intrinsèquement relationnel, a permis dans cette thèse de répondre à l'appel de Wang et ses collègues de davantage prendre en compte les aspects relationnels de l'adaptation à la retraite. Dans sa théorie, Blustein suggère qu'une conséquence relationnelle importante du travail est qu'il renforce le « sentiment de compter pour autrui » ou *mattering*. Très peu de recherches en psychologie du conseil et de l'orientation ont exploré cette notion jusqu'ici. Cette thèse de doctorat a donc investigué de manière quantitative le rôle du soutien social perçu, reçu mais aussi donné, sur la qualité de l'adaptation à la retraite et la préparation de la retraite.

Résultats significatifs

- 14 Cette thèse de doctorat est composée de quatre chapitres distincts. Le premier est une revue de littérature portant sur le sens, le second un modèle théorique sur l'identité. Au niveau empirique, deux investigations ont été menées. Le troisième chapitre présente les résultats d'une recherche qualitative consensuelle par entretiens semi-structurés auprès d'un échantillon de 16 retraité.e.s. Il porte sur le vécu subjectif du processus d'adaptation et se focalise en particulier sur le bien-être, l'identité et les ressources. Enfin, le quatrième chapitre présente les résultats de deux études quantitatives de médiations latentes, auprès de travailleur.eu.s.es seniors âgé.e.s de 55 ans et plus ($N = 161$) et de retraité.e.s ($N = 186$), à l'aide d'un *design* d'effet différé dans le temps. Il explore le rôle du sentiment de compter pour autrui en tant que médiateur de la relation entre le soutien social au travail et la préparation à la retraite chez les travailleur.se.s, et entre soutien social général et adaptation à la retraite chez les retraité.e.s.

Perception de l'adaptation à la retraite

- 15 Les résultats du troisième chapitre suggèrent que la retraite est perçue comme une nouvelle étape de vie. De manière intéressante, la richesse des données qualitatives suggère à la fois qu'une majorité des participant.e.s a perçu différentes étapes dans le processus d'adaptation ; mais en même temps, une majorité déclare n'avoir pas perçu de phase d'adaptation distincte (i. e. un sentiment que le processus d'adaptation s'est écoulé doucement, sans accroc).

Sens

- 16 Le premier chapitre avait pour but de synthétiser la littérature sur le sens du travail auprès des travailleur.eu.s.es de 55 ans et plus, et sur le sens de la vie à la retraite. Cette synthèse a permis de mettre en avant que le sens du travail chez les 55 ans et plus, dépend principalement des attentes envers le travail et de la manière dont celles-ci sont satisfaites ; mais aussi de la réalisation de tâches valorisées par l'individu, et du fait que des relations de qualité au travail permettent de répondre à ses besoins émotionnels. Le sens de la vie à la retraite, quant à lui, semble favorisé par une recherche d'intégrité dans le but de se réconcilier avec les étapes de vie antérieures, ainsi que par des facteurs comme l'altruisme, la santé, la nature et la spiritualité.

Identité

- 17 Le second chapitre a proposé un modèle théorique des relations entre différents niveaux d'identité (i. e. rôle, groupe, personnelle) et le fait de développer une vision positive de soi-même en tant que retraité.e. Au niveau empirique, le troisième chapitre a montré que les retraité.e.s percevaient une continuité importante entre qui ils.elles sont à présent à la retraite et qui ils.elles étaient en tant que travailleur.se.s, et ce d'autant plus qu'ils.elles ont pu transférer leurs savoir-faire professionnels dans leur vie à la retraite. Dans le quatrième chapitre, les résultats quantitatifs ont démontré que le sentiment de compter pour autrui, conçu comme la composante relationnelle de

l'identité, jouait un rôle significatif dans l'adaptation à la retraite, mais non dans sa préparation.

Ressources

- 18 De manière très synthétique, les données qualitatives du troisième chapitre ont suggéré l'émergence de trois ressources clefs qui facilitent l'adaptation à la retraite : les conditions de vie (santé et finances), l'individualité (traits de personnalité, optimisme, stratégies de gestion du changement), et les perceptions du temps (activités quotidiennes, être très occupé, être son propre maître).

Interactions sociales

- 19 Les interactions sociales (besoin de partager et de recevoir du soutien, mais aussi envie d'être disponible et de soutenir l'autre) représentent la quatrième ressource identifiée par la recherche qualitative consensuelle du troisième chapitre. De plus, le quatrième chapitre a investigué l'effet des interactions sociales sur la préparation à la retraite chez les travailleur.eu.s.es seniors, et l'adaptation à la retraite chez les retraité.e.s. Dans la première étude, le soutien social au travail n'avait pas d'impact sur la préparation à la retraite, ni sur la satisfaction de vie, un an plus tard. Par contre, la deuxième étude a démontré que le soutien social était positivement lié aux affects positifs, mais non relié à la satisfaction de vie un an plus tard. De plus, les activités de soin à autrui n'étaient pas liées avec la satisfaction de vie, ni avec les affects positifs un an après.

Perspectives d'application

- 20 En tant que spécialistes de l'accompagnement des individus en transitions de carrière, les psychologues conseiller.ère.s en orientation disposent des compétences nécessaires pour accompagner les travailleur.eu.s.es seniors dans les étapes de préparation et d'adaptation à la retraite. Afin de favoriser une transition qui fasse sens, aussi bien au travail que dans la vie privée, il est important que les psychologues conseiller.ère.s en orientation explorent les valeurs fondamentales des individus et la manière dont celles-ci peuvent s'exprimer dans leur vie à la retraite, que ce soit par des activités bénévoles, de loisirs, ou rémunérées ; mais aussi qu'ils.elles favorisent la réconciliation de leurs clients avec les étapes précédentes de leur vie. Afin de contribuer au détachement psychologique et social du travail ou travail identitaire, les psychologues conseiller.ère.s en orientation peuvent explorer le rôle du travail dans la vie des individus, et leurs rôles alternatifs. En cas de difficultés, les résultats de cette thèse indiquent plusieurs pistes d'intervention portant sur les aspects de continuité identitaire avec qui l'individu était dans le passé, notamment en matière de compétences transférables et des traits de caractère ; les éléments qui nourrissent le sentiment de compter pour autrui ; et les quatre grandes ressources identifiées par la recherche qualitative consensuelle.

BIBLIOGRAPHIE

- Blustein, D. (2011). A Relational Theory of Working. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 1-17.
- Froidevaux, A. (2016). *Adjusting Successfully to Retirement: Qualitative and Quantitative Investigations on Identity, Meaning and Mattering*. Thèse de doctorat en psychologie, réalisée sous la direction du Professeur Andreas Hirschi. Faculté des sciences sociales et politiques, Université de Lausanne, Suisse.
- Froidevaux, A. (submitted). A Life Design Perspective on the Work to Retirement Transition. In V. Cohen-Scali, J. Rossier & L. Nota (eds.), *International Perspectives on Current Research in Career Counseling and Guidance: Building Careers in Changing and Diverse Societies*. Berlin : Springer.
- Froidevaux, A., Curchod, G., Degli-Antoni, S., Maggiori, C., & Rossier, J. (in preparation). *Consensual Qualitative Research Analysis of Retirement Adjustment: Well-being, Identity, and Resources*.
- Froidevaux, A., & Hirschi, A. (2015). Managing the Transition to Retirement: From meaningful Work to Meaning in Life at Retirement. In A. De Vos & B. Van der Heijden (eds.), *Handbook of Research on Sustainable Careers* (pp. 350-363). Cheltenham, UK and Northampton, MA: Edward Elgar Publishing.
- Froidevaux, A., & Hirschi, A. (submitted). *Self-Identification as a Retiree: Role, Group, and Person Identities in Retirement Process*.
- Froidevaux, A., Hirschi, A., & Wang, M. (2016). The Role of Mattering as an Overlooked Key Challenge in Retirement Planning and Adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 94, 57-69.
- Leung, S. Y., & Earl, J. K. (2012). Retirement Resources Inventory: Construction, Factor Structure and Psychometric Properties. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 171-182.
- Masdonati, J., Froidevaux, A., & Rossier, J. (in press). La recherche qualitative consensuelle en psychologie du conseil et de l'orientation. In M. Santiago-Delefosse & M. del Rio Carral (éd.), *Manuel pratique de méthodes qualitatives : psychologie et sciences humaines*. Paris : Dunod.
- Van Solinge, H. (2013). Adjustment to Retirement. In M. Wang (ed.), *The Oxford Handbook of Retirement* (pp. 311-324). New York, NY: Oxford University Press.
- Wang, M., Henkens, K., & Van Solinge, H. (2011). Retirement Adjustment: A Review of Theoretical and Empirical Advancements. *American Psychologist*, 66, 204-213.
- Wang, M., & Shi, J. (2014). Psychological Research on Retirement. *Annual Review of Psychology*, 65, 209-233.

NOTES

1. . Dr Ariane Froidevaux, Contact : Institut de psychologie, Université de Lausanne, Quartier UNIL-Mouline, Bâtiment Géopolis, CH-1015 Lausanne, Suisse. Courriel : ariane.froidevaux@unil.ch